



GEHIGARRIA - SEPARATA
ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA
BOLETIN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTORICO DE ALAVA

28 zk. - 2001-3-7

7-3-2001 - nº 28

HITZARMEN KOLEKTIBOAK - CONVENIOS COLECTIVOS
EFICACIA LIMITADA DE LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE ALAVA



Rf.: PE/01-01

VISTA: La documentación suscrita el día 14 de febrero de 2001 por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., y por la otra el Sindicato Empresarial Alavés, remitida a esta Delegación Territorial de Trabajo el día 21 de febrero de 2001, a los efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava del Acuerdo para el Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para el Sector de **INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE ALAVA**, con vigencia desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre del 2003, en orden a notificación de interesados desconocidos.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: El referenciado Acuerdo para el Sector de la Industria Siderometalúrgica para el 2000, 2001, 2002 y 2003, no reúne las características de Convenio Colectivo Estatutario, de los regulados en el Título III 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, por no haber alcanzado la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Negociadora constituida para la negociación del referido Convenio Colectivo, al no firmar las centrales sindicales E.L.A. y L.A.B.

SEGUNDO: Existen interesados desconocidos en el presente procedimiento que se ignora su domicilio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El artículo 1, apartado 1, Letra c) y apartado 2 del decreto 2.756/79, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 5 del Decreto 99/89, de 20 de abril, de Reordenación y Atribución de Funciones en materia de Mediación, Arbitraje y Conciliación, establecen que el depósito de Convenios y demás Acuerdos Colectivos se efectuará en las Secretarías Generales de las Delegaciones Territoriales de Trabajo.

SEGUNDO: En base a lo establecido en el artículo 59.4 y 5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la notificación se efectuará en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava ya que el presente acto administrativo tiene por destinatario una pluralidad de personas.

TERCERO: El carácter de Convenio Extraestatutario impide que el mismo tenga acceso al Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de conformidad con el artículo 3 del Decreto 39/81, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de convenios Colectivos de trabajo, de conformidad con el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, si bien no impide que dicho pacto sea depositado en la Secretaría General de esta Delegación Territorial de Trabajo.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de pertinente aplicación,

ESTA DELEGACION TERRITORIAL DE TRABAJO DE ALAVA



A C U E R D A : La publicación en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava a los efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para la **INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE ALAVA**, con vigencia de 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre del 2003, suscrito de una parte por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. y de la otra por el S.E.A. y que tiene efectos entre las empresas de la Industria Siderometalúrgica y sus afiliados a los Sindicatos U.G.T. y CC.OO., depositando dicho acuerdo en la Secretaría General de esta Delegación Territorial de Trabajo.

Contra la presente resolución podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 107, en relación con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero.

Vitoria-Gasteiz, a 26 de febrero de 2001

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
JUSTIZIA, LAN,
ETA GIZARTE, SEGURANTZA SAILA
Lurralde Ordezkaritza
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Delegación Territorial de Álava
Iñaki Ugalde.
DIRECTOR TERRITORIAL

CAPITULO I

Artículo 1.-Ámbito Funcional.

El presente Convenio obliga a todas las Empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se han venido rigiendo por la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Quedan no obstante, exceptuadas del mismo:

a) Las que cuenten con Convenio Particular de Empresa o Centro de Trabajo, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52 (contratos eventuales), toda vez que su contenido afectará también a las empresas del Sector que cuenten con Convenio Colectivo o Pacto de Empresa propio.

b) Las que tuvieran Convenio de Empresa pendiente de presentación a efectos de registro ante la Autoridad Laboral, si dicho registro fuera practicado y con la misma salvedad señalada en el apartado anterior.

c) Las que por desempeñar actividades mixtas se rigen por normas dictadas a sectores distintos al de la Siderometalurgia.

Artículo 2.-Ámbito Territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo, que comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Álava, aún cuando el domicilio social de la Empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término Provincial.

Artículo 3.-Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea la categoría profesional que ostente. Asimismo quedan incluidos aquellos que, sin pertenecer a la plantilla de las Empresas en cuestión, en el momento de aprobarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

Artículo 4.—Ámbito temporal.-

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de Enero de 2000, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y sus efectos económicos se retrotraerán a esta fecha, siendo su duración de 4 años por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2.003.

No obstante lo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente a partir de la fecha de su terminación de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, mediante comunicación escrita ante la Delegación Territorial de Álava de la Consejería de Trabajo, de la que se remitirá copia a la parte no denunciante.

Artículo 5.—Absorción y compensación.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio en virtud de otros Convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 6.—Garantías Personales.

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia del Convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio.

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en los Artículos 5 y 6 del presente Convenio, en las Empresas que tengan concedidas a sus trabajadores unas condiciones anual y globalmente consideradas, superiores a las pactadas en este Convenio, computadas también en modo global y anual podrán ser susceptibles de aplicación determinadas mejoras contempladas en el presente Convenio siempre y cuando mediara acuerdo previo en tal sentido entre las partes.

Artículo 8.- Normas Supletorias.

En todo lo no previsto en este Convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento. El anexo de la ordenanza del Metal, ya derogada, que regula el contenido y definición de las categorías profesionales, seguirá siendo de aplicación en tanto que por la Comisión de Clasificación Profesional a que se refiere el art. 62 del presente Convenio no se alcance un acuerdo que desarrolle la aplicación del Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, publicado en el BOE del 4 de Marzo de 1996

CAPITULO II

Artículo 9.- Jornada Laboral.-

Las condiciones económicas previstas en el Convenio se entienden para unas jornadas laborales de 1762 horas de trabajo el año 2000; de 1753 horas para el año 2001; 1744 horas para el año 2002 y de 1735 horas para el año 2003.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el período de vigencia del Convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen en cada Empresa del Sector.

Artículo 10.- Bolsín de horas de trabajo.-

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 70 horas al año por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la Empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de setenta y dos horas a los afectados y al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador o en su defecto del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones.

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de ocho al año. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas correspondientes, a la percepción de un plus igual al 60% del salario del día o fracción de día trabajada, sin inclusión en el salario del día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes ni vacaciones, o bien, alternativamente, a un descanso equivalente al 60% del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponderá al trabajador, salvo que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante el Comité de Empresa o Delegados de Personal se impida el descanso, en cuyo caso se percibirá el plus.

Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana, y no se podrá extender más allá de las tres de la tarde.

5. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria. Las horas utilizadas con cargo al bolsín durante el último trimestre del año, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas durante el primer trimestre del año siguiente.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el trabajador, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

6. Tanto las empresas que hagan uso de esta facultad, como los representantes de los trabajadores de aquéllas, podrán en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, a efectos informativos la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

Artículo 11.- Turnos de trabajo.-

Las empresas quedan facultadas para modificar el régimen privativo de trabajo, sin necesidad de acudir al procedimiento de modificación de condiciones sustanciales de trabajo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un sistema de turnos de trabajo no nocturnos para cada trabajador durante el siguiente número de días al año:

Año 2.001	40 días laborables
Año 2.002	45 días laborables
Año 2.003	50 días laborables

Para que esta modificación sea efectiva, bastará con la comunicación de la empresa al trabajador o trabajadores afectados con una antelación no inferior a 72 horas.

Los trabajadores afectados por esta modificación percibirán una compensación económica de 1.000 Ptas. por cada uno de los días señalados en el apartado anterior.

Artículo 12.-Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de treinta días naturales al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada categoría en las Tablas Salariales anexas, incrementadas en su caso por los pluses de antigüedad, toxicidad, penosidad y peligrosidad que puedan corresponderles.

En aquellos supuestos a los que el trabajador, según el Calendario Laboral de la Empresa, tuviera asignadas sus vacaciones en los meses de Julio o Agosto y que, por causas excepcionales, o de fuerza mayor, o por necesidades urgentes e imprevisibles de la Empresa, hubiera de variar las fechas señaladas para su disfrute, de forma que éste tendría lugar en meses distintos a los indicados, la duración de las vacaciones se ampliará a dos días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comunicara al trabajador con una antelación superior a treinta días.

Así mismo, los trabajadores que se encuentran en situación de IT por accidente de trabajo de origen traumático que sea calificado como grave, o que sin ser grave impida al trabajador realizar su vida habitual con normalidad en la fecha de inicio de su periodo vacacional, tendrán derecho al disfrute de los días de vacaciones que no puedan disfrutar por esta circunstancia, y siempre que causen alta antes del 31 de Diciembre del año correspondiente. A estos solos efectos, y para tener derecho a esta mejora, el número de días de vacaciones a disfrutar se determinará excluyendo del cómputo del devengo del período vacacional el periodo de IT

correspondiente a ese accidente laboral, siempre que la duración de éste fuera superior a quince días.

Artículo 13.—Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales E.L.A.-S.T.V., CC.OO., U.G.T. y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero.— Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo.— Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la Empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la

circunstancia prevista en el 2.º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40% cuando se trabajen en día laborable y del 65% cuando lo sean en domingo o festivo.

4.º La aplicación del presente artículo en la Empresa requerirá su corrección mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

b) determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

d) Los acuerdos de Empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el tercer párrafo del apartado 3.º de este artículo.

5.º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la Empresa o por la Representación Legal de los trabajadores en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.º c) cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6.º En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que los motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

7.º Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el art. 10 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas».

CAPITULO III

Artículo 14.— Rendimientos Pactados.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto para las Empresas que no tuvieran instaurado un sistema de análisis y control de rendimientos personales el rendimiento medio o normal que para cada actividad haya venido desarrollando el trabajador durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente Convenio, y para las Empresas que tengan establecido un sistema objetivo de control de rendimiento personales el 70 en el Sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas.

En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho al percibo de las retribuciones totales pactadas en este Convenio, y reflejadas en las Tablas Salariales anexas siempre que, aún existiendo un rendimiento inferior al establecido en el párrafo anterior a éste se haya producido por causas no imputables al propio trabajador.

Artículo 15.—Conceptos retributivos e indemnizaciones.

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente Convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

a) Salario Base

b) Complementos:

1.--Plus de Antigüedad

2.--Plus de trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.

3.--Plus de trabajos nocturnos.

4.--Plus de Actividad.

5.--Horas Extraordinarias.

6.--Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad.

B) Conceptos indemnizatorios:

a) Plus Extrasalarial.

b) Dietas.

c) Plus de Distancia.

Artículo 16.--Salario Base.

El salario Base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las Tablas Salariales anexas.

Artículo 17.--Plus de Antigüedad.

Este Plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías y para cada uno de los períodos correspondientes a los quinquenios de servicios son los que se especifican en las Tablas Salariales anexas, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Las cantidades especificadas en dichas Tablas Salariales en concepto de plus o premios de antigüedad, se entienden cantidades brutas al día, y con carácter fijo, con independencia de la cuantía colectiva fijada respecto del Salario Base del Convenio para cada una de las categorías.

No obstante lo anterior, se conviene expresamente que los importes correspondientes al Plus o premios de Antigüedad nunca podrán ser inferiores a los que resultarían de la aplicación del porcentaje establecido en la Ordenanza del 5% sobre el salario mínimo interprofesional vigente en el momento.

Las partes acuerdan expresamente que, con carácter excepcional, no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas que establezca el presente Convenio, los derechos adquiridos que los trabajadores puedan tener en sus empresas, de tal manera que dichos trabajadores puedan en tal caso seguir percibiendo las mismas cantidades o premios de antigüedad, que actualmente tengan reconocidas, sin sufrir detrimento en este concepto, como consecuencia de la entrada en vigor de este Convenio.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio según la cuantía que para el mismo figure consignada en las Tablas Salariales anexas.

No se computará a efectos de este Plus o premio de antigüedad el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero si se computará a efectos de estos mismos el período de aprendizaje o aspirantazgo, para a aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, no estuviesen devengando cantidad alguna en concepto de Plus de Antigüedad.

Asimismo a partir de Enero de 1984, se computarán, a efectos de Antigüedad los períodos de trabajo realizados a consecuencia de Contrato en Prácticas, para la Formación y la Duración determinada previstos en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando antes de los seis meses siguientes a su finalización el trabajador formalice con la Empresa un contrato de duración indefinida

Artículo 18.—Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración del puesto de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando, por no haberse efectuado en la Empresa valoración de los puestos de trabajo o por alguna otra razón no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación correspondiente consignada en las Tablas Salariales anexas. Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Para aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, se consigna en las Tablas Salariales anexas la bonificación correspondiente para el caso de concurrencia de dos circunstancias de las señaladas y también la correspondiente para el caso de concurrencia de las tres. No obstante lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo para todo el año de vigencia del presente Convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del Salario base para cada una de las categorías.

Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de interposición de la reclamación ante la Autoridad Laboral competente.

Artículo 19.—Plus de Trabajos Nocturnos.

Los trabajadores con derecho a percibir suplemento de Nocturnidad percibirán la bonificación correspondiente, consignada para cada una de las categorías en la Tablas Salariales anexas. Las cantidades convenidas en relación con las bonificaciones contempladas en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo durante la vigencia del presente Convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del Salario Base del Convenio para cada una de las categorías.

Artículo 20.—Plus de Actividad.

El complemento denominado Plus de Actividad devengará por cada hora efectivamente trabajada, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto definido en el Artículo 14, del presente Convenio, en la cuantía que para cada nivel o categoría figura en las Tablas Salariales anexas.

Los conceptos salariales consignados en las Tablas Salariales anexas son en principio de aplicación para el personal no controlado.

El personal sometido a un sistema objetivo de análisis y control de rendimientos verá sustituido el Plus de Actividad por la Prima o Incentivo de producción que tenga la Empresa establecido, con respecto de los criterios retributivos que vengán rigiendo en cada Empresa.

En todo caso, se garantiza que las retribuciones totales, por todos los conceptos, no serán inferiores a las retribuciones totales reflejadas en el presente Convenio para el personal que realice sus trabajos bajo el sistema de control de rendimientos a una actividad 70 en el Sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas o cuando, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 9, el rendimiento inferior al aquí contemplando se diera por causas no imputables al trabajador.

Artículo 21.-Gratificaciones Extraordinarias.

Las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías en las Tablas Salariales anexas, incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente a 30 días.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los períodos de Incapacidad Temporal motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las Gratificaciones Extraordinarias pactadas en este Convenio.

Artículo 22.- Plus Compensatorio.

Bajo esta denominación se incluye en las Tablas Salariales un Plus que tiene por objeto compensar la ausencia de incremento salarial durante el año 2000.

Este Plus no tiene carácter consolidable, y se abonará sólo a lo largo de los tres primeros meses del año 2.001.

Tiene carácter absorbible, de tal suerte que se verá disminuido en el importe de los salarios que los trabajadores afectados por el Convenio hubieran percibido en 2000 en concepto de "anticipos", incremento a cuenta, o similares.

El citado Plus tiene carácter salarial y, por consiguiente integrará la base de cotización a la Seguridad Social.

El Plus Extrasalarial responde los conceptos indemnizatorios siguientes: Quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, gasto de locomoción, limpieza de ropa de trabajo y cualquier otros de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos, bastando en la práctica con la concurrencia de alguno de estos conceptos indemnizatorios para que haya lugar al devengo del citado Plus.

El Plus Extrasalarial se devengará por horas trabajadas en jornada ordinaria y en la cuantía igual para todos los niveles que figuran en las Tablas Salariales anexas.

Artículo 24.- Revisión Salarial en 2001.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo al 31/12/2001 fuera superior al 2% con respecto al correspondiente a la misma fecha del año 2000, las tablas salariales del año 2001, a excepción del Plus de Antigüedad, serán objeto de una revisión salarial que tendrá efecto retroactivo a 1/1/2001.

En este caso, tan pronto se publique por el INE el IPC de 2001, los firmantes del presente Convenio se reunirán para aprobar las nuevas tablas salariales que se confeccionarán aplicando el IPC de 2001 más un punto a las Tablas del año 2000.

Artículo 25.- Incrementos Salariales para los años 2002 y 2003.

Para el año 2002 se aplicará un incremento del IPC previsto por el Gobierno para dicho año, sobre los conceptos retributivos de las Tablas Salariales vigentes al 31 de Diciembre de 2001, excluido el Plus de Antigüedad y actualizadas, en su caso, conforme a lo dispuesto en el artículo anterior. Si el IPC del año 2002 resultara superior al previsto por el Gobierno para dicho año, se actualizarán las tablas salariales mediante la oportuna revisión salarial garantizando un incremento en las tablas salariales del año anterior, excluido el plus de antigüedad, equivalente al IPC más 0,75 puntos.

Para el año 2003 se garantiza, igualmente, un incremento sobre los conceptos salariales de 2002, excluido el Plus de Antigüedad, en la cuantía del IPC real correspondiente a ese ejercicio más 0,75 puntos, procediéndose para ello al mismo incremento a cuenta y revisión, en su caso, descrito en el apartado anterior.

En ambos supuestos, las partes firmantes de este Convenio se reunirán para confeccionar las oportunas Tablas Salariales que correspondan.

Artículo 26.- Dietas.

Las cantidades quedan como siguen:

Hasta tres días: 4.783 Ptas.

--Más de tres días: 3.776 Ptas.

En el mismo día: 241 Ptas./desayuno;2.066 Ptas./comida y 1.196 Ptas./cena.

Artículo 27.-Plus de Distancia.

Las Empresas que, de acuerdo con la legislación vigente, vengan obligadas a abonar a sus trabajadores Plus de Distancia, deberán incrementar la cuantía del mismo reglamentariamente establecida hasta la cantidad de 12 Ptas./Km.

Artículo 28.-Uso de vehículo particular.

Cuando el trabajador, por necesidades de la Empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 42 Ptas./Km.

Artículo 29.- Forma de Pago.

Las Empresas podrán hacer efectivo el pago de salarios a sus trabajadores mediante talón bancario u otra modalidad de pago a través de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorro.

En el caso de que hubiese trabajadores que por trabajar todos los días de la semana, incluidos los sábados, no pudieran hacer efectivos sus haberes a través de dichas Entidades por existir jornadas coincidentes con las mismas, cuando el trabajador demuestre esa imposibilidad material, las empresas habrán de arbitrar otras fórmulas de pago, incluso hacer efectivos los salarios en metálico en los locales de la empresa en la fecha habitual de pago.

Artículo 30.- Obligaciones Sociales.

Las Obligaciones Sociales, como las Cuotas a la Seguridad Social, el I.R.P.F.. o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador serán de cargo y cuenta de cada trabajador, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

CAPITULO IV.

Artículo 31.-Movilidad del personal.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, el trabajador afectado por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el Organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

1. Trabajos de Categoría Superior

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización de trabajo, de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, el trabajador, automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

2. Traslados de Residencia

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija un cambio de residencia, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, es estos supuestos se estará a lo dispuesto por el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante el percibo de la indemnización correspondiente a los supuestos de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo en los términos que se convenga entre la empresa y el trabajador. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de 30 días a partir de la fecha de aprobación.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la Empresa avisará con la suficiente antelación a los trabajadores afectados.

Artículo 32.— Notificación de Expediente de Regulación de Empleo.

Las Empresas vendrán obligadas a notificar al Comité de Empresa o Delegados de Personal y, en su caso, Delegados de Secciones Sindicales, la formulación unilateral de los Expedientes de Regulación de Empleo en los plazos y condiciones previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Decreto 43/1996 de 14 de Abril.

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores que intervengan en la discusión y tramitación de un Expediente de Regulación de Empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el Artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta cinco horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

CAPITULO V

Artículo 33.—Licencias y Permisos.

El trabajador, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las Tablas Salariales anexas, por las siguientes causas:

1.--Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Tres días naturales. Fallecimiento de cónyuge: Cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

2.--Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: Dos días naturales.

3.--Enfermedad grave, debidamente justificada, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los Servicios Médicos de la Seguridad Social. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo del trabajador, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización.

Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4.--Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psico-físicamente: Dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

5.--Alumbramiento de esposa: Dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

6.--Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.

7.--Matrimonio del trabajador: Diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la Empresa, ésta deberá informar al Comité o Delegado de Personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

8.--Traslado de domicilio: Un día natural.

En los casos de los apartados 1,2,3,5 y 6 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

9.-- Consultas médicas: El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año

Este apartado nº 9 no tiene carácter normativo y su vigencia comenzará a partir de la firma del presente Convenio.

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la Empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante. En el supuesto a que se refiere el apartado 3 el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo anterior.

Artículo 34. – Servicio Militar o Servicio Sustitutorio.

Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar o prestación de Servicio Sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con lo previsto en el Art. 63 de la hoy derogada Ordenanza

Los trabajadores que prestando el Servicio Militar o Servicio Sustitutorio disfruten de licencias o permisos no inferiores a quince días, podrán reingresar al trabajo durante el citado período de tiempo, siendo obligatoria su admisión por la Empresa.

El trabajador que se licencie del Servicio Militar o finalice el Servicio Sustitutorio y se reincorpore al trabajo en la Empresa dentro del plazo reglamentario, tendrá derecho a disfrutar del período total de vacaciones como si hubiera estado realmente prestando sus servicios en la Empresa durante el período de cumplimiento del Servicio Militar o Servicio Sustitutorio salvo que, en la fecha de reincorporación a la Empresa ya se hubiera disfrutado las vacaciones por la generalidad de los trabajadores de la Empresa.

El trabajador que lo desee, avisando con una antelación de diez días a su incorporación a filas o Servicio Sustitutorio, podrá cesar en la Empresa siete días antes de dicha incorporación, si bien durante estos días de cese anticipado en el trabajo no devengará jornal alguno.

CAPITULO VI

Artículo 35.- Promoción del Empleo de la Mujer.-

Los firmantes del presente Convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen, por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, se recomienda a las empresas tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades que se traduzca en un incremento efectivo del empleo femenino en el sector de industrias Siderometalúrgicas de Alava, encomendando a la Comisión Paritaria del Convenio el seguimiento de esta recomendación en las empresas.

1.- Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- 1) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- 2) Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- 3) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

2.- Protección de la maternidad.-

En esta materia se estará a lo establecido en el n° 4 del art. 48 del texto refundido del estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollan.

Artículo 36.—Puesto de Trabajo de la mujer embarazada.

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la Empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y postparto que legalmente les corresponden.

CAPITULO VII

Artículo 37.—Jubilación.

Para aquellos trabajadores que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optan por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 15 años en la Empresa; se les reconoce con sujeción a los salarios que por este Convenio tengan acreditados las siguientes escalas de indemnizaciones:

--4 años antes: 8 mensualidades.

--3 años antes: 6 mensualidades.

--2 años antes: 4 mensualidades.

--1 año antes: 2 mensualidades.

Mientras subsista la actual normativa en materia de Jubilación los trabajadores que se jubilen a la edad de 60 años y cumplan los requisitos señalados tendrán derecho a un premio de ocho mensualidades de Salario-Convenio.

Las empresas y trabajadores podrán, mediante pacto individual, acogerse al sistema de jubilación especial a los 64 años con el 100% de las prestaciones, en los términos establecidos en el Real Decreto 1.194/85 del 17 de Julio, con simultánea contratación de otros trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo. A estos efectos y para valorar las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Paritaria las cifras de los posibles afectados por este procedimiento.

Cuando el trabajador se acoja a la jubilación con derecho al 100% de las prestaciones que le correspondan y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador, dado de alta en el I.N.E.M. como desempleado, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo declaran que el premio o indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de "compromiso de pensión" a que hace referencia el RD 1588/99 y consideran que, por consiguiente, queda al

margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

Artículo 38.—Economato.

Se mantiene la concesión de los servicios de Economato en la ciudad de Vitoria para los trabajadores en las Empresas del Sector afectadas por el presente Convenio.

Ahora bien; si como consecuencia de las disposiciones vigentes, el Economato al que la Empresa afectada por el Convenio desapareciese como tal persona jurídica, la Empresa se comprometería a participar en otra actividad de la misma finalidad con la aportación que hasta ahora haya venido realizando.

Caso de que la aportación a efectuar tuviera que ser de distinta cuantía a la actualmente existente, este capítulo requerirá una nueva negociación en la Empresa, pudiendo las partes, de mutuo acuerdo, trasladar el tema a la Comisión Paritaria del Convenio para el estudio y resolución correspondiente.

Artículo 39.—Póliza de Seguro por Accidentes.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán formalizar Pólizas de Seguro de Accidentes de Trabajo garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos:

1) 2.000.000 Ptas. por muerte a consecuencia de Accidente Laboral.

2) 3.000.000 Ptas. por Incapacidad Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez a consecuencia de Accidentes de Trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriban las Empresas será entregada al Delegado de Personal o Comité de Empresa, si lo hubiere quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida esa se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la Póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las pólizas de seguro de Accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el accidente laboral tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el B.O.T. H .A.

Artículo 40.-Prestación complementaria en caso de accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Accidentes de Trabajo o Enfermedad profesional, la Empresa garantizará al trabajador el cien por ciento (100%) de las retribuciones pactadas en Convenio y consignadas en las Tablas salariales anexas para cada categoría, desde el decimosexto día contado a partir de la fecha de la baja hasta el día noventa de dicho proceso e igualmente garantizará el noventa y cinco por ciento (95%) de las retribuciones pactadas en el Convenio desde el día noventa y uno de la baja hasta el día ciento veinte de la misma, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido la obligación de abono por parte de la empresa de cualquier prestación complementaria.

Caso de que el diagnóstico médico emitido como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido fuera de «grave» o “muy grave” o el trabajador, por este motivo, requiera hospitalización, la prestación complementaria antedicha será abonada al productor a partir del día siguiente al comienzo de la baja y hasta el mismo límite de los ciento veinte días anteriormente mencionados.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria corresponderían al mismo trabajador caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la Empresa.

Artículo 41.-Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral.

Durante los tres primeros días de cada año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador percibirá un complemento de hasta el 60% de su base reguladora por esa contingencia.

Artículo 42.- Disminuidos Físicos y Psíquicos.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional un trabajador resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrá preferencia para ocupar aquéllos puestos existentes en la Empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador afectado por la misma.

CAPITULO VIII

Artículo 43.—Asamblea de Trabajadores.

Los trabajadores del Sector afectados por el presente Convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan .

Las Asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa o por un número no inferior al veinte por ciento (20%) de la plantilla de los trabajadores.

La celebración de estas Asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la Asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 44.—Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados igual al señalado en el Artículo 45, y que pertenezcan a las Centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la L.O.L.S., dispondrán para el conjunto de los afiliados de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. A estas reuniones deberán asistir todos los trabajadores afiliados de la Sección Sindical convocante, cuyo Delegado deberá comunicar a la Empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.

Artículo 45.—Delegados de Secciones Sindicales.

El Delegado de cada Sección Sindical en el seno de la Empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10% de la plantilla en Empresas de 25 a 100 trabajadores, el 8% de la plantilla en Empresas de 101 a 250

trabajadores, el 6% en Empresas de 251 a 500 trabajadores y el 5% en empresas de 501 en adelante, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del Delegado Sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la L.O.L.S.:

--La representación y defensa de los intereses de su Sindicato y de los trabajadores de la Empresa afiliados al mismo.

--Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada Sección Sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

--Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

--Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.

--Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de los trabajadores, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.

--Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la Dirección de la Empresa.

--Ser oídos por la Empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados a su Sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores. El Delegado Sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

--Tendrá preferencia para permanecer en la Empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de Regulación de Empleo.

--No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

--Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.

--La constitución o el apoyo por parte del empresario a una Central Sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.

--Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa o por su actividad Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

--Las Empresas facilitarán reuniones a los afiliados a una Sección Sindical en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 46.--Funciones y atribuciones de los Delegados de Personal y Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal y en su caso, los Comités de Empresa, como representantes del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

--Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que las Empresas tengan previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

--Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

--Ser informados, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la Empresa cuando éstos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la Empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados "cambios de puesto" motivados por la movilidad funcional.

--Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en las Empresas, así como formar parte a través de uno de sus miembros, en el Tribunal que en su caso se constituya, para la oportuna pruebas de ascenso.

--Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la Empresa.

--Conocer los contratos de Trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquéllos que ocupen puestos de confianza.

Los representantes legales de los trabajadores en cada Empresa podrán solicitar de la Dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma Central Sindical, con respecto a los programas de producción y preavisando con 30 días de antelación a su empleadora, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta y del Comité de Empresa para la eficacia de tales transferencias.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los Servicios Médicos de Empresa y de los Comités de Seguridad y Salud, los Delegados de Personal o los Comités de Empresa serán

informados mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la Empresa en esta materia, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Siempre que el trabajador lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización de dicho crédito será necesario tanto el preaviso de la Empresa con la suficiente antelación indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación de la duración, lugar y horario del acto, actividad que originó la utilización de dicho crédito.

Artículo 47.-Información por las Empresas.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio informarán al menos trimestralmente, al Comité de Empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del Sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la Empresa a los representantes del personal, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

Artículo 48.-Excedencia por cargo sindical.

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional o Provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la Empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

La Empresa podrá contratar eventual o temporalmente a otro trabajador para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período que dure la misma, cesando este trabajador en la Empresa al producirse la reincorporación del trabajador sustituido.

CAPITULO IX

Artículo 49.-Nuevas contrataciones.

Las Empresas publicarán en sus tabloneros de anuncios las nuevas contrataciones en el momento que éstas se efectúen, mediante la colocación en los mismos de un boletín explicativo, que, a tal fin, proporcionará el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

Cuando se contrate a un trabajador, eventual o temporero, la Empresa, además, estará obligada a comunicarlo en igual plazo al Delegado de Personal o Comité de Empresa en su caso.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar, como norma general, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por esta contingencia.

Art 50.- Contratos de Obra o Servicio.-

Se entenderán por Contratos de Obra o Servicio determinados los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a los trabajadores de la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, Grupos Profesionales a asignar y duración prevista.

La liquidación salarial o finiquito que perciba el trabajador a la finalización del contrato se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que le pudieran corresponder por aplicación de la cláusula sobre revisión salarial.

Artículo 51.- Contrato de Relevo.-

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre Sustitución y Renovación de Plantillas suscrito entre Confesbask y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT, y LAB con fecha 15 de Enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución que, en todo caso, requerirán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores afectados.

Los trabajadores que reuniendo los requisitos exigidos en el art. 37 del Convenio pasen a la jubilación parcial por aplicación del contrato de relevo, tendrán derecho a disfrutar dentro de su jornada laboral, un permiso retribuido especial de duración equivalente a 240 horas de trabajo en cada año que les falte para alcanzar los 65 años de edad.

El disfrute de este permiso especial se llevará a cabo de tal suerte que cause los mínimos trastornos posibles en la organización empresarial.

Artículo 52.- Contratos Eventuales.-

Al amparo de lo establecido en el art.15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras la Ley 11/1.994, de 19 de Mayo, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el R.Decreto 2546/94, de 29 de Diciembre (Contrato eventual por circunstancias de la producción). A estos solos efectos, el ámbito de aplicación del presente Convenio se modifica, incluyendo el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad Siderometalúrgica incluidas en el ámbito territorial del Convenio, y tengan o no formalizados sus pactos o Convenios Colectivos propios.

La duración máxima de estos contratos será de un total de trece meses y medio, en un periodo de 18 meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La liquidación salarial o finiquito que perciba el trabajador a la finalización del contrato se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que le pudieran corresponder por aplicación de la cláusula sobre revisión salarial.

Artículo 53.-Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal exigirán a éstas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados con posterioridad al 1 de Enero de 1998.

Artículo 54.-Preaviso del trabajador.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) ~~Obrero~~: Quince días.

- b) Subalternos: Quince días.
- c) Auxiliares y Aspirantes Administrativos: Quince días.
- d) Oficiales Administrativos: Un mes
- e) Jefes Titulados Administrativos: Dos meses.
- f) Técnicos no Titulados: Dos meses.
- g) Técnicos Titulados: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

Las Empresas vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la Empresa y otro en poder del productor.

Las Empresas que no tengan a disposición de los trabajadores citados impresos no podrán ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

Artículo 55.-Finiquito.

En los casos de baja en la Empresa el trabajador podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese.

CAPITULO X

Artículo 56.- Faltas y Sanciones.-

Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al Delegado de la Sección Sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

56.1.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

56.2.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros, o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

56.3.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

56.4.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.
- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- í) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

56.5.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
 - Despido.

56.6.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación. Las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XI

Artículo 57.- Seguridad y Salud laboral.-

I. Los Empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el Servicio de Prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los delegados de personal, en los demás será la aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquéllos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral que será el Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el Empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

III.- Los Delegados de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. Las Empresas facilitarán a los Delegados de Prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en esta materia (art. 37,2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el Empresario. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Paritaria del Convenio quien resolverá al efecto.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención en el art. 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de Seguridad y Salud Laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al Empresario el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al Empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el Empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

IV.- Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con agresivos químicos, se les dotará de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los Porteros, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Choferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las Empresas proveerán a todos los trabajadores de ropa o de vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VI.- Los facultativos que atienden los Servicios Médicos de las Empresas, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores de las mismas, dentro de la jornada laboral, estableciéndose los medios adecuados para ello en aquellas Empresas que carezcan de dichos servicios propios.

La revisión médica se efectuará semestralmente, al menos, a los operarios que ocupen puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por su mayor exposición lo hagan necesario. Cuando estos reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

La referida revisión médica habitual consistirá en: Análisis de orina y de sangre, y en los casos que así sea prescrito por el facultativo, Rayos X. Además, en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, etc.), el reconocimiento incluirá lo que en cada caso sea procedente.

Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Los problemas que puedan surgir en la práctica con la aplicación de las medidas a que se refiere el presente artículo podrán ser objeto de tratamiento en el seno de la Comisión Paritaria.

Artículo 58.—Reconocimientos médicos.

Los trabajadores del Sector tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, de conformidad con la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para empresas y trabajadores, y son las siguientes:

- a) Reconocimientos previos al ingreso.
- b) Reconocimientos periódicos anuales.
- c) Reconocimientos especiales semestrales, en función de los riesgos específicos contemplados en el Art. 50 del Reglamento de Servicios Médicos de Empresa.

Artículo 59.—Prendas de Trabajo.

Las Empresas proveerán a sus trabajadores, al ingreso en la Empresa, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a dos buzos de trabajo al año.

CAPITULO XII

Artículo 60.—Funciones de la Comisión Paritaria.

Como órgano de interpretación del Convenio se crea la denominada Comisión Paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del presente Convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los Organismos o Autoridades competentes.

3. Resolución en las mediaciones que las partes puedan someterle e interpretación de las normas del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto/Ley 5/79 de 25 de Enero y normas que lo desarrollan.

4. Resolver sobre las solicitudes que puedan formular las Empresas que, en situación de crisis, planteen la exoneración, total o parcial, del cumplimiento de las obligaciones contempladas en el presente Convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las Autoridades Administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 61.—Composición de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial.

La Comisión Paritaria estará constituida por dos representantes de las Organizaciones Sindicales signatarias del presente Convenio 1 de UGT, 1 de CCOO, y otros dos representantes del Sindicato Empresarial Alavés.

Todos los vocales gozarán de voz y de voto. Asimismo, los vocales de la Comisión Paritaria podrán delegar su voto en otros compañeros de su representación, también vocales de la citada Comisión, si bien exigirá como mínimo para la validez de estas delegaciones de voto la asistencia a la reunión de tres vocales como mínimo en cada una de las partes.

Asesores: Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria 4 asesores de los que 2 se designará por las Centrales Sindicales y otros dos por el Sindicato Empresarial Alavés. Tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores y de las Empresas.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán como mínimo con carácter bimensual previa convocatoria del Presidente y, en todo caso, cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes.

El domicilio de la Comisión será la Delegación Territorial de Álava de la Consejería de trabajo.

CAPITULO XIII

Artículo 62. Grupos Profesionales Y Comisión de Clasificación Profesional.-

Se crea una Comisión "ad hoc" que acordará dentro de la vigencia del presente Convenio una parrilla, un sistema, y unas categorías de clasificación y definición de tareas en la línea del CC Navarra. Con independencia de los aumentos que se apliquen en las tablas salariales durante la vigencia del presente convenio como consecuencia de los incrementos pactados, se establecen unas retribuciones mínimas para tres grupos profesionales que se señalan en el documento anexo.

Art. 63.- Formación Profesional.

En la Empresa de más de 100 trabajadores, de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección, se estudiará un plan anual de formación profesional, siguiendo las directrices que, en su caso, establezca la Autoridad Laboral, tendente a facilitar la promoción profesional de los trabajadores. Los mandos intermedios, con el apoyo y bajo la dirección de la Empresa, velarán por la formación profesional de los trabajadores.

Los ascensos que se produzcan en las empresas, se llevarán a cabo mediante el procedimiento establecido en la mismas. A falta de éste, los ascensos se producirán con atención a la formación, méritos, antigüedad del trabajador y a las facultades organizativas del Empresario, sin que, se produzcan discriminaciones por razón de sexo o afiliación sindical.

Los aprendices que finalicen el contrato de aprendizaje, continuando la prestación de servicios en la empresa, y deseen alcanzar la categoría de Oficial deberán superar el examen correspondiente, creándose un Tribunal constituido por:

--Un Maestro de Taller, que actuará como Presidente, nombrado por la Empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores. A falta de acuerdos será designado por la Delegación Provincial del INEM.

--Un representante de la Empresa.

--Un representante del Comité de Empresa o Delegado de Personal, o un miembro de Sección Sindical a elección del trabajador.

--Un representante de la Escuela de Formación Profesional de la localidad correspondiente.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos para concurrir a exámenes, por un tiempo máximo de diez días al año.

b) Si en la Empresa está instaurado un régimen de turnos de trabajo, gozará de preferencia para elegir el que más convenga con el horario de cursos.

c) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 64.-Fomento del Euskera.

En las Empresas en que ello sea posible, todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre las Empresas y los trabajadores.

CAPITULO XIV

Artículo 65.-Empresas en crisis.

Con carácter excepcional durante la vigencia del presente Convenio, y sin perjuicio de la obligatoriedad de su aplicación, aquellas empresas que presenten una situación de crisis, que deberá ser suficientemente demostrada, podrán plantear ante los representantes legales de los trabajadores, el inicio de negociaciones tendentes a estudiar la situación real de la Empresa y la posibilidad de negociar unos incrementos salariales distintos que sustituyan, con la misma eficacia jurídica, a los pactados en las Tablas Salariales del presente Convenio siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Primera.--Que dichas Empresas presenten la solicitud de inicio de negociaciones ante los representantes legales de los trabajadores y la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha de su publicación en el B.O.T.H.A.

Segunda.--Que dichas negociaciones deberán finalizar en el plazo máximo de 15 días siguientes a la fecha de su inicio.

En el caso de que no se alcanzara un acuerdo en el plazo indicado, y previa comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para resolución de Conflictos Laborales de 16 de Febrero de 2000, publicado en el B.O.P.V. n° 66 de 4 de Abril de 2.000, y la resolución que se dicte en dicho procedimiento surtirá los mismos efectos que los establecidos para el presente Convenio en cuanto a su validez y eficacia jurídica.

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL METAL DE ALAVA - AÑO 2001

CATEGORIAS	S. BASE	PLUS ACTIV.	PLUS EXTRAS.	VACACIONES	PAGAS EXTR.	SALARIO BRUTO
1 Personal Titulado						
Ingeniero-Arquitecto	5.629	246	79	186.468	207.653	3.057.214
Perito-Aparejador	5.188	246	79	175.807	195.833	2.875.178
Graduado Social	4.528	246	79	156.211	177.128	2.597.072
Asistente Social	4.219	246	79	150.484	167.947	2.469.468
Practicante A.T.S.	4.219	246	79	150.484	167.947	2.469.468
Maestro Industrial	4.479	249	79	158.855	176.544	2.587.392
2. Personal Técnico de Taller						
Jefe de Taller	4.231	290	79	151.130	175.493	2.566.358
Maestro de Taller	4.109	290	79	147.944	173.958	2.519.232
Contramaestre	4.025	290	79	146.046	169.372	2.480.022
Encargado	3.976	290	79	145.523	167.551	2.459.442
Capataz	3.849	290	79	139.504	165.208	2.406.192
3 Personal Técnico de Oficina						
Proyectista	4.113	269	79	149.425	169.030	2.475.384
Dibujante	4.113	269	79	149.425	169.030	2.475.384
Delineante 1ª	4.042	269	79	144.315	165.602	2.439.633
Delineante 2ª	3.932	269	79	142.979	163.885	2.398.013
Práctico-Fotógrafo	4.042	269	79	144.315	165.602	2.439.633
Fotógrafo	3.975	269	79	147.849	164.066	2.417.650
Calculador	3.508	250	79	138.529	159.777	2.210.000
Auxiliar-Aspirante	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000

CATEGORIAS	S. BASE	PLUS ACTIV.	PLUS EXTRAS.	VACACIONES	PAGAS EXTR.	SALARIO BRUTO
4 Personal de Organización						
Jefe de Servicio Organiz 1ª	4.231	290	79	151.130	175.493	2.566.358
Jefe de Servicio Organiz 2ª	4.113	269	79	149.425	169.030	2.475.384
Técnico Organización 1ª	4.042	269	79	144.315	165.602	2.439.633
Técnico Organización 2ª	3.932	269	79	142.979	163.885	2.398.013
Auxiliar/Aspirante más 18 años	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
5 Personal Técnico de Laboratorio						
Jefe de Laboratorio	4.231	290	79	151.130	175.493	2.566.358
Jefe de Sección	4.113	269	79	149.425	169.030	2.475.384
Analista 1ª	4.042	269	79	144.315	165.602	2.439.633
Analista 2ª	3.932	269	79	142.979	163.885	2.398.013
Analista/Aspirante más 18 años	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
6 Personal Administrativo						
Jefe Administrativo de 1ª	4.231	290	79	151.130	175.493	2.566.358
Jefe Administrativo de 2ª	4.113	269	79	149.425	169.030	2.475.384
Oficial Administrativo de 1ª	4.004	269	79	141.721	168.905	2.430.915
Oficial Administrativo de 2ª	3.508	250	79	138.529	159.777	2.210.000
Auxiliar/Aspirante más 18 años	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
Viajante plena dedicación	3.490	202	79	122.622	148.108	2.080.581

CATEGORIAS	S. BASE	PLUS ACTIV.	PLUS EXTRAS.	VACACIONES	PAGAS EXTR.	SALARIO BRUTO
7 Personal Subalterno						
Telefonista	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
Listero	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
Almacenero	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
Chofer camión	3.479	246	79	133.082	157.973	2.184.218
Chofer turismo	3.479	246	79	133.082	157.973	2.184.218
Pesador-Basculero	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
Cabo de Guardas	3.479	246	79	133.099	158.129	2.184.547
Guarda Jurado	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
Vigilante	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
Ordenanza-Enfermero	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
Portero	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000
8 Grupo						
Profesional Siderurgico 1ª	3.508	250	79	138.529	159.777	2.210.000
Profesional Siderurgico 2ª	3.362	211	79	127.792	138.784	2.040.000
Profesional Siderurgico 3ª	3.362	211	79	127.792	138.784	2.040.000
Oficial 1ª	3.734	300	79	151.836	169.607	2.406.327
Oficial 2ª	3.508	250	79	138.529	159.777	2.210.000
Oficial 3ª	3.362	211	79	127.792	138.784	2.040.000
Especialista	3.362	211	79	127.792	138.784	2.040.000
Peón	3.313	205	79	121.905	135.194	2.000.000

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL
9 Trabajadores en Formación	
Formación 1er. Año	66.946
Formación 2º Año	79.118

Nota: Las cantidades consignadas en las presentes Tablas Salariales son brutas, las correspondientes al Salario Base de Convenio son pesetas/día, y los correspondientes al Plus de Actividad y Plus Extrasalarial son pesetas/hora trabajada, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Texto Articulado del

ANEXO PLUSES - CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL METAL EN ALAVA 2001

B.1. PLUS DE ANTIGUEDAD	PEON		ESPECT*		OFC.3*		OFC.2*		OFC.1*		
	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	
1 Quinquenio	105	108	109	115	116	116	116	116	116	116	
2 Quinquenios	202	204	209	214	221	221	221	221	221	221	
3 Quinquenios	309	310	313	318	330	330	330	330	330	330	
4 Quinquenios	409	411	426	437	447	447	447	447	447	447	
5 Quinquenios	511	516	534	541	552	552	552	552	552	552	
6 Quinquenios	611	618	633	649	666	666	666	666	666	666	
7 Quinquenios	710	728	737	757	774	774	774	774	774	774	
8 Quinquenios	816	827	842	866	888	888	888	888	888	888	
9 Quinquenios	918	932	946	978	997	997	997	997	997	997	
NIVELES DE ASIMILACION POR TARIFAS DE COTIZACION											
	DIA		DIA		DIA		DIA		DIA		DIA
	1	2	3	4	5	6	7	6	5	7	
1 Quinquenio	130	128	127	125	117	105	105	105	117	105	
2 Quinquenios	246	244	237	222	217	202	202	202	217	202	
3 Quinquenios	375	361	356	330	326	309	309	309	326	309	
4 Quinquenios	488	475	465	447	437	409	409	409	437	409	
5 Quinquenios	598	580	562	550	545	514	514	514	545	514	
6 Quinquenios	701	683	669	665	649	611	611	611	649	611	
7 Quinquenios	806	787	765	739	735	709	709	709	735	709	
8 Quinquenios	913	889	861	841	828	816	816	816	828	816	
9 Quinquenios	1.009	985	961	937	928	918	918	918	928	918	

B.2. PLUS TOXICO, PENOSO, PELIGROSO	PEON	ESPECIALISTA	OFICIAL 3°	OFICIAL 2°	OFICIAL 1°
	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA
1 Circunstancia	548	552	576	583	602
2 Circunstancia	688	705	710	719	739
3 Circunstancia	825	836	852	870	898
B.3. PLUS DE NOCTURNIDAD	PEON	ESPECIALISTA	OFICIAL 3°	OFICIAL 2°	OFICIAL 1°
	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA
	632	632	645	655	689

Nota: La cuantía de estos pluses corresponde a cantidades brutas al día en función del período de trabajo, de acuerdo con lo contemplado en el Texto Articulado del Convenio.

TABLAS DE SALARIOS MÍNIMOS

Operarios	Empleados	Salario Anual
1.- - Titulados-as Medios y Superiores. - Maestro Industrial. - Encargado-a. - Jefes-as de grupo. - Capataces. - Oficial-a de 1ª y 2ª. - Profesional Siderúrgico de 1ª	- Delineantes - Jefes-as y Técnicos de Organización. - Jefes-as y Oficiales admvos. - Jefes-as de Laboratorio y Analistas	Año 2001: 2.210.000,- Ptas. Año 2002: 2.280.000,- Ptas. Año 2003: 2.340.000,- Ptas
2.- - Profesional Siderúrgi 2ª y 3ª. - Oficial de 3ª. - Especialista.	- Chofer de Camión y/o Turismo. - Cabo de Guardas. - Viajante plena dedicación.	Año 2001: 2.040.000,- Ptas. Año 2002: 2.140.000,- Ptas. Año 2003: 2.220.000,- Ptas.
3.- - Peón - Ordenanza.	- Subalternos. - Auxiliar Administrativos. - Aspirantes	Año 2001: 2.000.000,- Ptas. Año 2002: 2.100.000,- Ptas. Año 2003: 2.175.000,- Ptas.

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL METAL
PLUS COMPENSATORIO

CATEGORIAS	PLUS COMPENSATORIO
1 Personal Titulado	
Ingeniero-Arquitecto	139.846
Perito-Aparejador	131.561
Graduado Social	118.540
Asistente Social	112.737
Practicante A.T.S.	112.737
Maestro Industrial	119.690
2. Personal Técnico de Taller	
Jefe de Taller	117.117
Maestro de Taller	114.818
Contramaestre	112.966
Encargado	112.104
Capataz	109.600
3 Personal Técnico de Oficina	
Proyectista	112.770
Dibujante	112.770
Delineante 1ª	111.211
Delineante 2ª	109.316
Práctico-Fotógrafo	111.211
Fotógrafo	110.227
Calcador	99.144
Auxiliar-Aspirante	87.230
4 Personal de Organización	
Jefe de Servicio Organización 1ª	117.117
Jefe de Servicio Organización 2ª	112.770
Técnico Organización 1ª	111.211
Técnico Organización 2ª	109.316
Auxiliar/Aspirante más 18 años	87.230
5 Personal Técnico de Laboratorio	
Jefe de Laboratorio	117.117
Jefe de Sección	112.770
Analista 1ª	111.211
Analista 2ª	109.316
Analista/Aspirante más 18 años	87.230
6 Personal Administrativo	
Jefe Administrativo de 1ª	117.117
Jefe Administrativo de 2ª	112.770
Oficial Administrativo de 1ª	110.727
Oficial Administrativo de 2ª	94.904
Auxiliar/Aspirante más de 18 años	87.230
Viajante plena dedicación	94.904