

CAPITULO XIV: CLAUSULAS DE REVISION

ARTICULO 46.º - Cláusula de garantía para el año 2000

Si el IPC en el conjunto nacional, publicado por el INE, superara el 2,6% en el año 2000, las empresas completarán la diferencia que se produzca en el plazo de los tres meses siguientes a conocerse el IPC.

ARTICULO 47.º - Cláusula de revisión para el año 2001

Al día 1 de enero del año 2001 se revisarán los conceptos económicos pactados en este texto, en las cuantías que resulten de aplicar un incremento del 2,3%. Este porcentaje se aplicará sobre los conceptos económicos pactados para el año 2000, una vez aplicada la revisión del IPC pactada en el artículo anterior, si procediere.

No obstante, si el IPC en el conjunto nacional, publicado por el INE, superara el porcentaje de revisión reseñado del 2,3%, las empresas completarán la diferencia que se produzca en el plazo de los tres meses siguientes a conocer el IPC.

CAPITULO XV: RESOLUCION DE CONFLICTOS

ARTICULO 48.º - Sometimiento al ASEC-EX

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de aplicación (D.O.E. de 16-abril-1998), a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, bien entendido que el arbitraje será voluntario y, para que se promueva, se exigirá el acuerdo expreso de todas las partes implicadas.

CAPITULO XVI: DISPOSICION FINAL

ARTICULO 49.º - En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Badajoz, a 19 de de abril de 2000.

RESOLUCION de 9 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo

de «A.G. SIDERURGICA BALBOA, S.A.», expte.: 22/2000, de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio A.G. SIDERURGICA BALBOA, S.A., con código informático 0601062, de ámbito Local, de Empresa, suscrito el 19-4-2000, por la empresa, de una parte, y por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24-3, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); art. 2 del R. Dto. 1040/1981, de 22-5, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE 6-6-81); R. Dto. 642/1995, de 21-4, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17-5); Decreto del Presidente 5/2000, de 8-2-2000, por el que se asignan a la Consejería de Trabajo (DOE 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 10-2-2000, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (DOE de 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19-2, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE 27-2-96).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con el número 22/2000, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz.

Mérida, 9 de mayo de 2000.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA A.G. SIDERURGICA
BALBOA, S.A.

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.º - Partes signatarias

a) Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte el Comité de Empresa como representación laboral; de otra parte la Dirección de la Empresa A.G. Siderúrgica Balboa, S.A., en representación empresarial.

b) Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

ARTICULO 2.º - Ambito funcional y ambito territorial

- Ambito funcional.—El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales de la Empresa A.G. Siderúrgica Balboa, S.A., y los trabajadores afectos a su servicio.
- Ambito territorial.—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al centro de trabajo que la Empresa A.G. Siderúrgica Balboa, S.A., tiene en Jerez de los Caballeros, carretera de Zafra a Villanueva del Fresno, punto kilométrico 22,44.

ARTICULO 3.º - Ambito personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa A.G. Siderúrgica Balboa, S.A, con las excepciones señaladas en la Ley 8 de 1980, de 8 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1.º-3-c y 2.º-1-a, f y g, y personal de alta dirección, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

ARTICULO 4.º - Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000 y finalizará el 31 de diciembre de 2000, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia» o en el «Diario Oficial de Extremadura».

ARTICULO 5.º - Prórroga

El presente Convenio queda prorrogado tácitamente hasta la firma de un posterior Convenio.

ARTICULO 6.º - Denuncia

El presente Convenio queda denunciado tácitamente una vez cumplida la vigencia del mismo, sin que tenga que mediar denuncia expresa por ninguna de las partes.

ARTICULO 7.º - Cómputo

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica ésta será idéntica para todos los trabajadores según su categoría.

ARTICULO 8.º - Integridad del Convenio

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial

de las mismas dará lugar a la revisión del Convenio, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

ARTICULO 9.º - Comision Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el orden del día.

Serán vocales de las mismas tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa, designados, respectivamente, por los representantes de los trabajadores y por la dirección de la empresa, entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Negociadora del Convenio. Actuará de Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de la empresa y otra entre los representantes de los trabajadores.

La Comisión será presidida por la persona que la propia Comisión designe mediante acuerdo. Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por unanimidad.

ARTICULO 10.º - Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

1.—La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

2.—Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

**CAPITULO II: RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.
CONDICIONES GENERALES DE INGRESO**

ARTICULO 11.º - Ingreso en el trabajo

1.—La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2.—La empresa está obligada a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

ARTICULO 12.º - Pruebas de aptitud

1.—La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2.—Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y firmar en el mismo.

ARTICULO 13.º - Sin contenido.

ARTICULO 14.º - Periodo de prueba

1.—Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados: Seis meses.
- b) Resto de los trabajadores: Dos meses.

2.—Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.—Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4.—Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

ARTICULO 15.º - Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

ARTICULO 16.º - Contrato fijo de plantilla

Este contrato es el que conciertan la empresa y el trabajador para la prestación laboral de éste por tiempo indefinido. La empresa empleará la modalidad de contratación indefinida siempre que no haya circunstancias que justifiquen el uso de cualquier otro tipo de contrato de los existentes en la legislación vigente.

ARTICULO 17.º - Contratos eventuales por circunstancias de la producción

1.—La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, será de 12 meses, dentro de cada periodo de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen del trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

2.—En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

ARTICULO 18.º - Contrato para la formación

Se reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de los jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico, como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y sean menores de veintinueve años, que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad, y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación. El salario a percibir por estos trabajadores será el equivalente al 80% del salario del peón ordinario en el primer año de contrato, y del 90% el segundo año; no obstante las cantidades a percibir no podrán ser nunca inferiores al salario mínimo interprofesional.

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas empleados en la labor conjun-

ta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, no obstante toda situación de incapacidad temporal de contrato para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado incluido el de las prórrogas pueda exceder del referido plazo máximo (dos años).

Expirada la duración máxima del contrato formativo, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad.

ARTICULO 19.º - Información sobre contratación

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

ARTICULO 20.º - Utilización de Empresas de Trabajo Temporal

Las partes acuerdan minorar la utilización de Empresas de Trabajo Temporal. No obstante, cuando se recurra a trabajadores con contratos de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, así como su modificación, Ley 29/1999, de 16 de julio, y especialmente lo establecido en su artículo 9. Los trabajadores contratados para ser cedidos a esta empresa tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicios en la misma, a percibir la retribución total establecida en el presente Convenio Colectivo para el puesto de trabajo a desarrollar, calculada por unidad de tiempo.

ARTICULO 21.º - Extinción de los contratos

La empresa deberá comunicar a los trabajadores el cese mediante

denuncia por escrito. Dicha comunicación se hará con una antelación de 15 días naturales cuando el contrato tenga una duración superior a un año; no obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente al número de días omitidos, calculándose sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio; todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. Asimismo se le dará traslado al Comité de Empresa, proporcionándole una copia del escrito de comunicación de cese.

CAPITULO III: CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 22.º - Clasificación profesional

Con objeto de simplificar la estructura profesional, se acuerdan las siguientes categorías:

Personal Técnico Titulado

- Ingeniero, Arquitecto, Licenciado
- Peritos, Peritos Especialistas y Aparejadores
- Maestro Industrial
- A.T.S.

Personal de Organización

- Jefe de Recursos Humanos
- Jefe de Chatarra
- Jefe de Compras
- Jefe de Laminación
- Jefe de Acería
- Jefe de Taller
- Jefe de Turno
- Jefe Especialista de Turno
- Jefe de Departamento
- Maestro de Horno
- Maestro de Refractarios
- Encargado

Personal Administrativo

- Jefe de Primera
- Jefe de Segunda
- Oficial Primera
- Oficial Segunda
- Auxiliar

Personal Operario

- Peones ordinarios
- Especialistas
- Oficial de Primera

- Oficial de Segunda
- Oficial de Tercera
- Mozo Especialista Almacén
- Profesional Siderúrgico de Primera
- Profesional Siderúrgico de Segunda
- Profesional Siderúrgico de Tercera

Personal Subalterno

- Almaceneros
- Chóferes Camiones
- Pesadores Basculeros
- Limpiadora

Técnicos de Laboratorio

- Jefe de Laboratorio
- Analista de Primera
- Analista de Segunda
- Auxiliares de Laboratorio

CAPITULO IV: ORDENACION Y PRESTACION DE TRABAJO

ARTICULO 23.º - Ordenación del trabajo

La ordenación del trabajo es facultad de la empresa, o persona en quien ésta delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional (categoría o sección). Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y lugares de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral.

No obstante, la empresa puede encomendar a los trabajadores funciones inferiores a las establecidas para su categoría profesional o sección, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

ARTICULO 24.º - Prestación del trabajo y obligaciones específicas

1.—La prestación de trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, así como el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

2.—Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante,

temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de su compensación, en el caso de mayor trabajo, como horas extraordinarias, es decir, en la forma establecida por el apartado 4 del artículo 44 del presente Convenio.

3.—La Empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, que en su caso, presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

5.—Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

ARTICULO 25.º - Horas de recuperación

La empresa y los trabajadores dispondrán de horas de recuperación, en trabajo o descanso compensatorio, en caso de avería grave imprevista. El número de horas de recuperación se tratará en cada caso concreto por una Comisión integrada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, y se intentará reducir al mínimo indispensable. La fijación de las horas de recuperación se llevará a efecto por la referida Comisión en el plazo máximo de diez días contados a partir de la fecha de la avería, comunicándose al Comité de Empresa la relación de personas afectadas con el fin de poder computar el número de horas recuperadas por cada una.

ARTICULO 26.º - Trabajo «a tiempo»

La prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo», en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y sección correspondientes, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente Convenio.

ARTICULO 27.º - Deberes del empresario

En relación con la prestación de trabajo, la Empresa está obligada a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la

adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar los derechos laborales de los empleados establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 28.º - Reclamaciones de los trabajadores

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa, a través de sus representantes legales.

La empresa tratará de resolver estas reclamaciones en el plazo de diez días hábiles, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

CAPITULO V: INCENTIVOS A LA PRODUCCION

ARTICULO 29.º - Incentivos

El régimen de remuneración de incentivo durante la vigencia del presente Convenio queda establecido según el Anexo número II que se adjunta al mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

La dirección de la empresa podrá modificar el sistema de incentivo cuando estime que las alteraciones que se pretendan vayan a influir positivamente en la mejora de la productividad, cuando cambien los elementos que inciden en el sistema productivo (mejora de maquinaria, por ejemplo), o cuando las circunstancias por las que atraviese la empresa así lo aconsejen.

La decisión de modificación deberá ir precedida de las consultas con los representantes legales de los trabajadores que sean necesarias con vistas a la consecución de un acuerdo. Desarrolladas tales consultas sin que haya expectativas de lograr el deseado acuerdo, la empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación.

Del mismo modo, la dirección de la empresa estudiará las propuestas que para perfeccionar el sistema de incentivo formulen los trabajadores a través de sus representantes. Dichas propuestas deberán ir encaminadas a la consecución de los mayores beneficios posibles tanto para los trabajadores como para la empresa, contribuyendo en tal medida a la mejora de la productividad.

CAPITULO VI: PROMOCION EN EL TRABAJO

ARTICULO 30.º - Ascensos: Procedimiento

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1.—El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.

2.—Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior que implique cierta responsabilidad, la empresa tendrá en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, y podrá tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

3.—En todos los ascensos de categoría a los que se refiere el punto anterior, se recabará informe de los miembros del Comité de Empresa, en el que manifestarán su parecer sobre la persona o personas que pudieran reunir las condiciones más idóneas para ocupar el puesto de trabajo que se pretenda cubrir.

CAPITULO VII: PERCEPCIONES ECONOMICAS

ARTICULO 31.º - Percepciones económicas

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos, e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

Percepciones económicas salariales:

- a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal.
- b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
 - Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.
 - De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
 - De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, asistencia, domingos y festivos u horas extraordinarias.
 - Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

Percepciones económicas no salariales:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como ropa de trabajo.
- c) Las indemnizaciones por ceses, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido, accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- d) Becas de estudios.

Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador.

ARTICULO 32.º - Estructura de las Percepciones Económicas

1.—Los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas, la cual figura como Anexo número I del presente Convenio son los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Plus de domingos y festivos.

- a) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.
- b) En el plus salarial de asistencia establecido en este Convenio, se consideran incluidos todos los complementos que constituyen contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.
- c) El plus de domingos y festivos se considerará un complemento salarial por trabajos en estos días.

ARTICULO 33.º - Devengo de las percepciones económicas

- 1.—El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría, se establece en la tabla salarial del presente Convenio.
- 2.—Plus de Asistencia de Convenio, se devengará durante el mes por los importes que, para cada categoría profesional, se fijan en las tablas salariales del presente Convenio.
- 3.—Plus de domingos y festivos, se devengarán durante dichos días trabajados y cuya cuantía será la que figura en el artículo 41 del presente Convenio.

4.—Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de Verano: 1 de agosto al 31 julio.
- b) Paga de Navidad: 1 de enero al 31 de diciembre.
- c) Paga de Beneficio. 1 de enero al 31 de diciembre.

ARTICULO 34.º - Pago de las percepciones económicas

1.—Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos, y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, salvo que circunstancias técnicas lo impidan y obliguen al retraso del pago. El trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no podrá ser superior al 75 por ciento de las cantidades devengadas a cuenta del trabajo ya realizado.

2.—La empresa queda facultada para pagar las retribuciones, o anticipos a cuenta de las mismas, mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago, a través de entidades bancarias.

3.—El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como la situación familiar a efectos de practicar retenciones de IRPF.

ARTICULO 35.º - Antigüedad

1.—El complemento de antigüedad establecido para premiar la permanencia continuada del trabajador al servicio de la empresa será el siguiente:

- a) Los cuatro primeros quinquenios, se abonarán a razón del 5 por ciento sobre el salario base vigente en cada momento y para cada categoría profesional.
 - b) A partir del quinto quinquenio y sucesivos, se abonarán a razón del 8 por ciento sobre el salario base vigente en cada momento y para cada categoría profesional.
 - c) Los porcentajes de antigüedad aquí pactados, quedarán congelados y consolidados hasta la finalización de la relación laboral cuando el trabajador haya alcanzado un porcentaje en concepto de antigüedad que suponga el 44 por ciento sobre el salario base del convenio vigente en cada momento.
- 2.—La cantidad consolidada en cada trabajador, por haber alcanzado el techo indicado anteriormente, no tendrá en adelante ningún

incremento por subida de Convenio, ni tampoco podrá ser absorbido, ni compensado.

ARTICULO 36.º - Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio, y antes del día 20 del mencionado mes; diciembre, y antes del día 20 del mencionado mes; y la paga de beneficios que se abonará antes del día 20 del mes de marzo del año siguiente a aquél que se devenga.

La cuantía de las pagas extraordinarias estará integrada por los conceptos de salario base, el porcentaje de antigüedad que le corresponda a cada trabajador, y, en su caso, retribución voluntaria.

ARTICULO 37.º - Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

- a) Paga de Verano, se devengará desde el 1 de agosto al 31 de julio.
- b) Paga de Navidad, se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.
- c) Paga de Beneficio, se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el año natural, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

ARTICULO 38.º - Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

Para los trabajos que se consideren excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se aplicará un recargo consistente en el 20 por ciento sobre el salario base que perciba el trabajador.

- 1) Si el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, se realiza por tiempo superior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto la jornada completa.
- 2) Si el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, se realiza por tiempo superior a una hora o inferior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto la parte correspondiente a media jornada.
- 3) En aquellos supuestos, en los que muy especialmente concurren una excepcional penosidad, toxicidad, y/o peligrosidad, y de mo-

do manifiestamente notorio fuese superior al riesgo considerado normal en las industrias del mismo sector, el recargo a aplicar, sería el siguiente:

- a) 25 por ciento si simultáneamente concurren dos circunstancias.
- b) 30 por ciento si simultáneamente concurren tres circunstancias.

En caso de discrepancias se buscarán las soluciones oportunas a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y en caso de no resolverse ésta, se recurrirá al Centro Extremeño de Seguridad y Salud Laboral.

ARTICULO 39.º - Trabajos nocturnos

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 30 por ciento del salario base de su categoría profesional.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior o igual a media jornada, se abonará el plus por horas nocturnas individualmente consideradas y efectivamente trabajadas. Si fuese superior a media jornada se abonará como nocturna el 100 por ciento de la misma.

ARTICULO 40.º - Plus de asistencia

Se establece un plus de asistencia cuya cuantía figura en la tabla del presente Convenio, este plus no se computará en gratificaciones extraordinarias, y se percibirá mensualmente, pudiéndose descontar al trabajador la cantidad de 1.000 ptas. por cada día laborable que no asista al trabajo.

ARTICULO 41.º - Plus de Domingos y Festivos

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción del presente plus por cada domingo y festivo efectivamente trabajado.

1.—Dicho plus tendrá la siguiente regulación para el sector de acería:

- a) La empresa vendrá obligada a abonar a sus trabajadores un plus de 1.500 pesetas fijas por cada domingo y festivo efectivamente trabajado, más 1 peseta por tonelada producida en domingo y festivo.
- b) En caso de que, por cualquier circunstancia, la producción en estos días no sobrepasase la cifra de 1.000 Tm, la empresa completará hasta la cuantía de 2.500 pesetas el importe a percibir por cada trabajador en concepto de este plus.
- c) Por último, en el supuesto de que, por cualquier circunstancia, no hubiese producción en un domingo y festivo concreto, los tra-

bajadores que presten sus servicios durante esas jornadas percibirán el presente plus en la cuantía única de 1.850 pesetas.

2. El plus de domingos, y festivos tendrá la siguiente regulación para el sector de laminación (tren 1):

a) La empresa vendrá obligada a abonar a sus trabajadores un plus de 1.500 pesetas fijas por cada domingo y festivo efectivamente trabajado, más

– 2,89 pesetas por tonelada de redondo de 10 producida en domingo y festivo.

– 1,52 pesetas por tonelada de redondo de 12 producida en domingo y festivo.

– 2,80 pesetas por tonelada de redondo de 14 producida en domingo y festivo.

– 1,49 pesetas por tonelada de redondo de 16 producida en domingo y festivo.

– 1,42 pesetas por tonelada de redondo de 20 producida en domingo y festivo.

– 1,38 pesetas por tonelada de redondo de 25 producida en domingo y festivo.

b) En caso de que, por cualquier circunstancia, la producción en estos días no sobrepasase la cifra de Tm que a continuación se detallará para cada medida, la empresa completará hasta la cuantía de 2.500 pesetas el importe a percibir por cada trabajador en concepto de este plus:

– 346 Tm cuando se trate de redondo de 10.

– 658 Tm cuando se trate de redondo de 12.

– 357 Tm cuando se trate de redondo de 14.

– 671 Tm cuando se trate de redondo de 16.

– 704 Tm cuando se trate de redondo de 20.

– 725 Tm cuando se trate de redondo de 25.

c) Por último, en el supuesto de que, por cualquier circunstancia, no hubiere producción en un domingo y festivo concreto, los trabajadores que presten sus servicios durante esas jornadas percibirán el presente plus en la cuantía única de 1.850 pesetas.

3.—El plus de domingos y festivos se percibirá por los trabajadores de almacén, báscula y planta de aguas en la cuantía resultante de sumar el 50 por ciento del obtenido por el sector de acería más el 50 por ciento del obtenido en el sector de la laminación.

ARTICULO 42.º - Retribución voluntaria

Se trata de una gratificación puramente voluntaria, de carácter graciable, que percibirán únicamente los trabajadores que se relacionan en el Anexo número III del presente Convenio, y por los importes que en dicho Anexo se cuantifican.

ARTICULO 43.º - Bolsa de estudios

1.—Para la realización de estudios universitarios, oposiciones u otra clase de estudios que no puedan realizarse en el domicilio de residencia de los trabajadores por parte de los hijos de éstos, la empresa asigna la cantidad de 3.600.000 pesetas.

2.—El importe de cada beca será de 300.000 pesetas siempre que el número de las mismas no sea superior a doce. En caso contrario, el importe de cada una sería el cociente que resultare de dividir 3.600.000 pesetas entre el número de solicitudes de becas. El número máximo de becas será de treinta y seis, y serán incompatibles con la percepción de cualquier otra.

3.—Solamente en el caso de que haya sobrante en la citada bolsa de estudios, la empresa concederá becas para libros por un importe máximo de 25.000 pesetas cada una de ellas, que se ajustarán a los siguientes requisitos:

a) Serán exclusivamente para libros, y para los cursos establecidos por la E.S.O.

b) Será incompatible con la percepción de cualquier otra.

c) Serán de la misma cuantía para cada curso.

d) Si no hubiere bastante cantidad para cubrir el número de solicitudes, tendrá preferencia un hijo de cada trabajador solicitante. Y si tampoco el saldo fuera suficiente para ello, éste se repartirá proporcionalmente, según la cuantía, al número de solicitudes, de las que causarán baja la del segundo y sucesivos hijos de cada trabajador.

4.—Para tener derecho a la bolsa de estudios, los trabajadores deberán presentar las solicitudes entre el primer día hábil del mes de septiembre y el último día hábil del mes de octubre de cada año.

5.—Las becas universitarias o similares se abonarán en tres plazos. Si hubiere lugar a las becas por libros, éstas se abonarán en la nómina correspondiente al mes de su concesión.

6.—Para la aprobación de las mencionadas ayudas o becas se formará una Comisión de cuatro miembros, formada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos del Comité de Empresa, la cual deberá redactar un reglamento que desarrollará lo establecido en el presente artículo.

ARTICULO 44.º - Realización de horas extraordinarias

1.—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir la realización de horas extraordinarias en la medida de lo posible.

2.—Los representantes de los trabajadores serán informados mensualmente por la empresa de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3.—El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4.—Las horas extraordinarias se abonarán a razón de 950 pesetas/hora. No obstante, en su defecto, y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

ARTICULO 45.º - Indemnizaciones

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio: En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe será de 4.000.000 de ptas. Para ello la empresa deberá suscribir una póliza de seguros que cubra las anteriores contingencias a favor de cada uno de los trabajadores que presten servicio en cada momento. La no inclusión de los trabajadores en la póliza mencionada por parte de la Empresa, determinará que recaiga sobre la misma la garantía de la contingencia si llegasen a producirse.

ARTICULO 46.º - Suplemento en caso de enfermedad o accidente de trabajo.

a) Baja por accidente laboral o enfermedad profesional: En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, con baja producida por dichas contingencias, el trabajador percibirá el 100 por ciento del salario líquido que venía cobrando hasta el día en que se produjo la baja.

b) Baja por enfermedad común o accidente no laboral: En caso de baja producida por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario líquido, que el trabajador venía percibiendo hasta el día de producirse la baja y a partir del cuarto día de la misma.

CAPITULO VIII: TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 47.º - Calendario laboral

1.—La empresa será la encargada de elaborar anualmente el calendario laboral, aunque para ello tendrá que consultar con los repre-

sentantes de los trabajadores, que deberán emitir informe al efecto y con carácter previo a la elaboración del referido calendario laboral.

2.—Dicho calendario será entregado a los representantes de los trabajadores antes de la finalización del mes de enero de cada año.

ARTICULO 48.º - Jornada

1.—La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual. Para la obtención de la cifra indicada se han descontado ya las horas correspondientes al día de asuntos propios que corresponde a cada trabajador según el tenor del artículo 50.d) del presente Convenio.

2.—Se podrá establecer por la empresa la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 49.º - Vacaciones

El personal sujeto a este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, iniciándose en cualquier caso su disfrute en día laborable, y su cuantía será equivalente a las percepciones que el trabajador viniera percibiendo por los conceptos de salario base, antigüedad, plus de asistencia y retribución voluntaria.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará del 1 de agosto al 31 de julio; durante el primer año de prestación de servicios, deberá disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones por el periodo devengado entre las fechas indicadas.

Antes del 31 de enero de cada año, la Dirección de la Empresa junto con los representantes de los trabajadores, elaborarán el correspondiente calendario de vacaciones anuales.

ARTICULO 50.º - Permisos y licencias

El personal afectado por este Convenio, de plantilla fija o eventual tendrá derecho, previo aviso y justificación, a una licencia con

suelo en los siguientes casos y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

a) Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. Si cualquiera de los dos acontecimientos anteriores exige desplazamiento fuera de la población de residencia y en distancia superior a 50 kilómetros, el trabajador podrá ampliar el permiso hasta cuatro días naturales, es decir, en dos días o un día más, según el caso.

b) Fallecimiento de hijos políticos, padres políticos, hermanos políticos, abuelos políticos y nietos políticos, 2 días naturales. Si cualquiera de estos acontecimientos, exige desplazamiento fuera de la población de residencia y en distancia superior a 50 Km. el trabajador podrá ampliar el permiso hasta un día natural más.

c) Por nacimiento o adopción de hijo, dos días naturales. En los casos de alumbramiento, si concurriese enfermedad grave, los días de licencia podrán ampliarse hasta 2 más. Cuando con este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de una distancia superior a 50 Km., la licencia será de cuatro días, absorbiéndose en este caso la permitida en el supuesto anterior.

d) Un día de asuntos propios. Para su concesión se seguirán los siguientes trámites: 1) Comunicación del trabajador a la empresa con suficiente antelación. 2) Acuerdo entre la empresa y el trabajador sobre el día concreto en que se vaya a disfrutar la licencia, para facilitar lo cual la empresa utilizará el sistema de los trabajadores comodines. 3) El disfrute de este día no podrá menoscabar el normal desarrollo del proceso de producción de la empresa, ni perjudicar a un compañero de trabajo.

e) Por traslado de su domicilio habitual, 1 día de licencia.

f) Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales de licencia. Cuando el trabajador contraiga matrimonio dentro del periodo de disfrute de sus vacaciones, los 17 días naturales de licencia comenzarán a computarse a partir del día en que el referido periodo de vacaciones concluya.

g) Por matrimonio de hijos, 1 día, 2 días en caso de celebrarse el evento fuera de la provincia. Por matrimonio de hermanos, 1 día natural, sea cual fuere el lugar de celebración del evento.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.

i) Por asistencia a consulta médica general, o de cabecera, por el

tiempo necesario que dure la consulta debiéndose acreditar la misma bien por parte de baja, o en caso contrario por el correspondiente justificante del médico que atienda la misma.

j) Igualmente los trabajadores tendrán licencias retribuidas:

1.—Los días 24 y 31 de diciembre de cada año. En el caso de que las citadas licencias coincidan con domingo, podrán ser disfrutadas por los trabajadores en los días en que, de común acuerdo, dispongan empresa y trabajador.

2.—Una jornada completa dentro de una de las dos épocas de feria de Jerez de los Caballeros, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo que establezca el Excmo. Ayuntamiento de esta localidad. En caso de que el referido día anterior sea igualmente festivo, la licencia aquí convenida pasará a ser disfrutada el día posterior a dicho festivo local.

En los casos previstos y no mencionados anteriormente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 51.º - Excedencias voluntarias.

Tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, los trabajadores que acrediten una antigüedad mínima ininterrumpida de dos años al servicio de la empresa. Las excedencias tendrán un periodo mínimo de duración de dos años y un máximo de cinco años.

Solamente podrán simultanear el disfrute de un periodo de excedencia, un número de trabajadores no superior al 2 por ciento de la plantilla.

En ningún caso podrá utilizarse una excedencia, para prestar servicios en otras empresas del sector de la siderurgia.

La reincorporación del trabajador se producirá cuando exista una vacante en el puesto que la empresa disponga en esos momentos, y que éste sea el más adecuado a la categoría y grupo profesional, y deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes, a la fecha de finalización de la excedencia. En cualquier caso, el trabajador será reincorporado como máximo a la empresa en el periodo de un año, a contar desde la finalización de la fecha de excedencia o de sus prórrogas si las hubiese.

CAPITULO IX: MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTICULO 52.º - Cambio de puesto de trabajo

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio del puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectuara sin

perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, siendo informado al efecto el Comité de Empresa. Preferentemente, para la realización de estas funciones, la empresa contará con trabajadores que desempeñen sus tareas en la sección afectada.

Por otro lado, en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior, e igual categoría, se seguirá lo establecido legalmente, y en especial lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 53.º - Personal de capacidad disminuida

El personal que, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, sea declarado por una resolución firme como incapacitado permanente para las tareas que con anterioridad al hecho causante viniera desempeñando, tendrá derecho a solicitar de la empresa que en el plazo más breve posible, se le readmita y se le destine a un nuevo puesto de trabajo, si éste existiere y estuviera vacante, compatible con las prestaciones que perciba, siempre y cuando el trabajador, por voluntad propia, opte por la renuncia frente a la empresa de la indemnización de daños y perjuicios que, en su caso, pudiera corresponderle de la misma.

CAPITULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 54.º - Principios de ordenación.

1.—Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresario.

2.—Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3.—Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en: Leve, grave o muy grave.

4.—La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá siempre comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5.—La imposición de sanciones por faltas será notificada a los representantes legales de los trabajadores; esta comunicación se hará siempre por escrito motivando la misma.

ARTICULO 55.º - Graduación de las faltas.

1) Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo inferior a 30 minutos.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgos a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.

e) Los descuidos en la conservación de materias que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

f) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2) Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo durante tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta 60 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

e) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren avería de las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán considerados como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o

anormalidades observados en los útiles, herramientas y vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La embriaguez habitual en el trabajo.

h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello no se deriven perjuicios graves para las personas o las cosas.

i) La disminución reiterada del rendimiento normal en el trabajo, siempre que el mismo sea imputable al trabajador.

j) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan causada gravedad.

k) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un trimestre.

3) Se consideran como faltas muy graves:

a) Impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo, en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, siempre que hallan sido debidamente advertidas por escrito.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) Quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo siempre que sean por causas imputables al trabajador.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad por quienes desempeñen funciones de mando.

k) El acoso sexual al hombre o la mujer.

l) La reiterada falta de utilización de los elementos de seguridad e higiene debidamente advertida.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad, al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado tres o más veces por falta grave, aun de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

ARTICULO 56.º - Sanciones

1.—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior serán las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita, y suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

b) Por falta grave: Amonestación escrita, y suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta y un días, o despido disciplinario.

2.—Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de tres, seis o doce meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera.

3.—La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

CAPITULO XI: REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 57.º - Representación de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, en los términos regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso procederá la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes. Sin

embargo, si algún representante de los trabajadores hubiere agotado su crédito horario y necesitase horas para desarrollar alguna tarea de representación de carácter imprevisible, urgente y personalísimo, éstas podrán serle cedidas, para ese único supuesto, por cualquier compañero que no las haya consumido, siéndole descontadas a este último.

La empresa subvencionará al Comité de Empresa en la cuantía de 100.000 pesetas anuales, para que éste pueda sufragar los gastos que se originan como consecuencia de su representación colectiva.

ARTICULO 58.º - Crédito horario

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, dieciocho horas.
- De 101 a 250 trabajadores, veintidós horas.
- De 251 a 500 trabajadores, treinta y dos horas.
- De 501 a 750 trabajadores, treinta y seis horas.
- De 751 en adelante, cuarenta y dos horas.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, ni el tiempo empleado en la negociación del Convenio Colectivo.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades determinadas por el sindicato al que pertenezcan previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de la asistencia.

ARTICULO 59.º - Competencia de los representantes de los trabajadores

El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, desarrollarán las competencias y funciones de información activa y pasiva, de consulta y de negociación según cada supuesto legalmente previsto, en los términos y condiciones establecidos en artículo 64 del E.T. y demás leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la empresa. Además ejercerán labor de vigilancia respecto de la efectividad de la formación profesional y la capacitación de los trabajadores en la empresa; asimismo, recibirán información respecto de todo despido que se efectúe por la Dirección de la Empresa.

DERECHO DE REUNION

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea que podrá

ser convocada por el Comité de Empresa o delegado sindical, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa o por el delegado sindical, según el convocante, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas vinculadas a las organizaciones sindicales no pertenecientes a la Empresa, que vayan a asistir e intervenir en la asamblea.

Dado el régimen de turnos existente en esta empresa, y al no poderse reunir simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en la de la primera.

Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

REPRESENTACION SINDICAL EN LA EMPRESA

La representación de la sección sindical del correspondiente sindicato que cuente al menos con el 10% de representatividad será ejercida por un delegado sindical en los términos previstos en la Ley Orgánica de libertad sindical 11/1985, de 2 de agosto.

El sindicato que acredite suficiente representación, indicará a la empresa, el nombre de su delegado, quien deberá ser trabajador de la propia empresa.

La empresa, una vez acreditado el delegado sindical, reconocerá al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

En el desempeño de su representación sindical, el delegado sindical que no pertenezca al Comité de Empresa, gozará de idénticas garantías y derechos de información que los representantes unitarios, siendo sus competencias las previstas en la legislación o normas que la desarrollen.

A solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente constituido, la empresa descontará en la nómina mensual la cuota mensual correspondiente a dichos trabajadores, el abono de las cantidades recaudadas por la empresa, se hará efectivo por meses vencidos al sindicato correspondiente mediante transferencia a la cuenta bancaria que éste le proporcione.

CAPITULO XII: PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Complementariamente a lo dispuesto legalmente para el desarrollo

de las normas, sobre prevención de riesgos laborales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en este Capítulo.

ARTICULO 60.º - Delegados de Prevención

- a) Los Delegados de Prevención deberán ser designados por y entre los representantes de los trabajadores.
- b) En lo referente a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con las garantías, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.
- c) El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

ARTICULO 61.º - Derechos y deberes de los trabajadores

- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- Corresponde a cada trabajador velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de producción y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas.
- Formación de los trabajadores. En cumplimiento del deber de protección la empresa deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Se definen como programas suficientes y adecuados en este Convenio aquellos que sean adoptados mediante consenso entre el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La formación podrá impartirse por el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, por trabajadores con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel superior, o por cualquier otras entidades especializadas y homologadas. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como proveniente de subvenciones y programas formativos.

Recibirán una formación específica quienes ocupen determinados puestos de trabajo para los que se considere que tal formación sea necesaria. Tal consideración deberá recaer sobre el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

ARTICULO 62.º - Reconocimientos médicos

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

- 1.—La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico al menos una vez al año.
- 2.—Dadas las características de esta empresa, el Area Sanitaria del Servicio de Prevención será la encargada de decidir, con independencia del reconocimiento anual, sobre la realización de reconocimientos exhaustivos extraordinarios, y sobre qué trabajadores han de someterse a los mismos. Para ello podrá tener en cuenta las recomendaciones de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- 3.—Los reconocimientos periódicos serán de aceptación obligatoria para el trabajador.
- 4.—En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.
- 5.—Serán de cargo exclusivo de las empresas los costes de los reconocimientos médicos, además, de los gastos de desplazamientos originados por los mismos.

ARTICULO 63.º - Ropa de trabajo

Prendas de trabajo. Al personal operario le será entregado o bien un mono o buzo, o bien un conjunto de camisa y pantalón, cuya duración será en cualquier caso de cuatro meses. La entrega se efectuará el día de su alta en la empresa. Dadas las especiales características de algunas de las secciones de la empresa, el Servicio de Prevención Propio, junto con los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, indicará aquellos puestos en que se haya de proporcionar a los trabajadores prendas de trabajo de especiales características, o con mayor frecuencia en función del desgaste de las mismas.

ARTICULO 64.º - Empresas de Trabajo Temporal

Sin perjuicio de las obligaciones de información impuestas por el artículo 28 del L.P.R.L. la empresa requerirá de la E.T.T., al momento de la puesta en disposición de los trabajadores de éstas, acreditación de los siguientes extremos:

- Cualificación profesional del trabajador en misión.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter básico como específico al puesto de trabajo para el que ha sido solicitada la puesta a disposición de un trabajador.

– Identificación del curso formativo: denominación y módulo formativo; gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa.

CAPITULO XIII: SIN CONTENIDO

CAPITULO XIV: FORMACION

ARTICULO 65.º - Formación

La formación profesional debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y la productividad, y que permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de la empresa y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente la realización

por sí, o por medio de entidades especializadas, de cursos de formación tendentes a conseguir el fin expresado en el párrafo anterior.

A tal fin, los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. Por otro lado, las horas dedicadas a acciones formativas presenciales que tengan lugar fuera de la jornada laboral, les serán retribuidas a los trabajadores asistentes en la misma cuantía que la hora extraordinaria.

ARTICULO 66.º - Derecho supletorio

En aquellas materias no previstas en el presente Convenio y, con carácter supletorio, las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo de las Industrias Siderometalúrgica de la provincia de Badajoz y en las demás disposiciones legales que sean de general aplicación.

En la Ciudad de Jerez de los Caballeros, a 19 de abril de 2000.

A N E X O I

	Salario Base	Plus Asistencia
<u>Personal Técnico Titulado</u>		
• Ingeniero, Arquitecto, Licenciado	117.095	25.563
• Peritos, Peritos Especialistas y Aparejadores	115.304	25.563
• Maestro Industrial	104.050	25.563
• A.T.S.	100.811	25.563
<u>Personal de Organización</u>		
• Jefe de Recursos Humanos	207.352	25.563
• Jefe de Compras	185.442	25.563
• Jefe de Laminación	183.128	25.563
• Jefe de Acería	183.128	25.563
• Jefe de Taller	177.387	25.563
• Jefe de Chatarra	169.750	25.563
• Jefe Especialista de Turno	158.188	25.563
• Jefe de Turno	104.693	25.563
• Jefe de Departamento	104.693	25.563
• Maestro de Horno	101.555	25.563
• Maestro de Refractarios	098.910	25.563
• Encargado	099.215	25.563
<u>Personal Administrativo</u>		
• Jefe de Primera	107.535	25.563
• Jefe de Segunda	104.988	25.563
• Oficial Primera	101.558	25.563
• Oficial Segunda	099.219	25.563
• Auxiliar	096.384	25.563
<u>Personal Operario</u>		
• Peones ordinarios	003.149	25.563
• Especialistas	003.181	25.563
• Oficial de Primera	003.260	25.563
• Oficial de Segunda	003.228	25.563
• Oficial de Tercera	003.196	25.563
• Mozo Especialista Almacén	003.181	25.563
• Profesional Siderúrgico de Primera	003.252	25.563
• Profesional Siderúrgico de Segunda	003.225	25.563
• Profesional Siderúrgico de Tercera	003.196	25.563

Personal Subalterno

• Almaceneros	096.256	25.563
• Choferes Camiones	098.071	25.563
• Pesadores Basculeros	097.110	25.563
• Limpiadora	068.799, incluido Plus de Asistencia y prorrata de Pagas Extraordinarias.	

Técnicos de Laboratorio

• Jefe de Laboratorio	108.677	25.563
• Analista de Primera	100.769	25.563
• Analista de Segunda	097.874	25.563
• Auxiliares de Laboratorio	096.285	25.563

A N E X O I I

SISTEMA DE INCENTIVO EN LA FRAGMENTADORA

Se establece el tope para devengar la prima de producción en este sector en 175.000 kilogramos por turno. Cuando se sobrepase la cantidad indicada, la empresa abonará la suma de 0,15 pesetas por cada kilogramo producido por encima del tope. El importe resultante se dividirá entre el personal de la fragmentadora, incluido el turno de mantenimiento.

SISTEMA DE INCENTIVO EN LA ACERIA

PRIMA DE PRODUCCION PESETAS/MES

Producción mes Toneladas Palanquilla	Tipo de horario eléctrico en días laborables		
	8 horas	18 horas	24 horas
20.000 Tm	15.000 Ptas.		
25.000	35.000		
30.000	45.000	15.000	10.000
35.000	60.000	25.000	20.000
40.000		35.000	30.000
45.000		45.000	40.000
50.000		55.000	50.000
55.000		70.000	65.000
60.000		85.000	80.000

La presente tabla operará mientras persista la falta de funcionamiento de la cesta de precalentamiento. Cuando dicha cesta se ponga en marcha, el sistema de incentivo que se recoge en la tabla sufrirá las modificaciones oportunas.

SISTEMA DE INCENTIVO EN EL RESTO DE LA FABRICA

La prima de productividad se percibirá por el personal restante (excepto el adscrito al tren 2) en la cuantía resultante de sumar el 50 por ciento de la obtenida por el sector de acería más el 50 por ciento de la obtenida en el sector de la laminación.

SISTEMA DE INCENTIVO EN LA LAMINACION (TREN 1)

REDONDO 10														
UTILIZACIÓN 67.5%												LIJO DE 10 A 6 mts INCREMENTO 10 %		
PIEZAS TEÓRICAS HORAS 44 P/h														
TIEMPO REAL PRODUCCIÓN (168H-8H manten = 160H)														
ACTIVID.	2	1.90	1.80	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20	1.10	1.00	0.9	0.80	0.75
PIEZAS	891	847	802	757	713	668	624	579	535	490	446	401	356	334
DÍA 713											1958			
PIEZAS	5.643	5.364	5.079	4.794	4.515	4.230	3.952	3.667	3.388	3.103	2.824	2.540	2.253	2.155
SEMANA														
PTS	10.400	9.880	9.360	8.840	8.320	7.800	7.280	6.760	6.240	5.720	5.200	4.680	4.160	3.900
SEMANA														

REDONDO 12														
UTILIZACIÓN 72.5%												BARRAS A 6 mts INCREMENTO 20 %		
PIEZAS TEÓRICAS HORAS 59 P/h														
TIEMPO REAL PRODUCCIÓN (168H-8H manten = 160H)														
ACTIVID.	2	1.90	1.80	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20	1.10	1.00	0.9	0.80	0.75
PIEZAS	1.283	1.219	1.154	1.091	1.027	962	898	834	770	706	642	577	513	481
DÍA 1.027											2675			
PIEZAS	8.127	7.721	7.314	6.908	6.502	6.095	5.687	5.282	4.877	4.471	4.066	3.654	3.249	3.046
SEMANA														
PTS	10.400	9.880	9.360	8.840	8.320	7.800	7.280	6.760	6.240	5.720	5.200	4.680	4.160	3.900
SEMANA														

Tabla 8 penalización por mermas(chatarra dúo. tren continuo y placa de enfriamiento mayores a los estándares establecidos.)

Díámetro	Estándar	Chatarra (x) %						
10-12	1,5 %	1,51	2,5	2,51	4	4,1	5	>5,1
14-16-20-25	1 %	1,1	2	2,1	3	3,1	4,5	>4,6
Penalización	0 %	- 2,5 %	- 5 %	- 7,5 %	- 10 %			

(x) Expresado en % de palanquillas perdidas frente a las laminadas.

No se considera en la penalización de mermas las mermas de proceso CV1, CV2, CV4 y barras cortas a minimizar.

REDONDO 14														
UTILIZACION 72.5 %														
PIEZAS TEORICAS HORAS 44 P/h														
TIEMPO REAL PRODUCCION (168H- 6H manten = 162H)														
ACTIVIDAD	2	1.90	1.80	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20	1.10	1.00	0.9	0.80	0.75
PIEZAS	957	909	861	813	766	718	670	622	574	526	478	431	383	359
DIA 766							4.243	3.939	3.635	3.331	3.027	2.730	2.426	2.274
PIEZAS SEMANA	6.061	5.757	5.453	5.149	4.849	4.547	4.243	3.939	3.635	3.331	3.027	2.730	2.426	2.274
PTS SEMANA	10.400	9.880	9.360	8.840	8.320	7.800	7.280	6.760	6.240	5.720	5.200	4.680	4.160	3.900

REDONDO 16														
UTILIZACION 75 %														
PIEZAS TEORICAS HORAS 58 P/h														
TIEMPO REAL PRODUCCION (168H- 6H manten = 162H)														
ACTIVIDAD	2	1.90	1.80	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20	1.10	1.00	0.9	0.80	0.75
PIEZAS	1.305	1.240	1.174	1.109	1.044	979	914	848	783	718	653	587	522	489
DIA 1.044							5.789	5.371	4.959	4.548	4.135	3.717	3.306	3.097
PIEZAS SEMANA	8.264	7.853	7.435	7.024	6.612	6.200	5.789	5.371	4.959	4.548	4.135	3.717	3.306	3.097
PTS SEMANA	10.400	9.880	9.360	8.840	8.320	7.800	7.280	6.760	6.240	5.720	5.200	4.680	4.160	3.900

REDONDO 20														
UTILIZACION 77.5 %														
PIEZAS TEORICAS HORAS 59 P/h														
TIEMPO REAL PRODUCCION (168H- 6H manten = 162H)														
ACTIVIDAD	2	1.90	1.80	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20	1.10	1.00	0.9	0.80	0.75
PIEZAS	1.372	1.303	1.234	1.166	1.097	1.029	960	892	823	754	686	617	549	514
DIA 1.097							6.080	5.649	5.212	4.775	4.344	3.907	3.477	3.255
PIEZAS SEMANA	8.664	8.252	7.815	7.384	6.950	6.517	6.080	5.649	5.212	4.775	4.344	3.907	3.477	3.255
PTS SEMANA	10.400	9.880	9.360	8.840	8.320	7.800	7.280	6.760	6.240	5.720	5.200	4.680	4.160	3.900

REDONDO 25														
UTILIZACION 80 %														
PIEZAS TEORICAS HORAS 59 P/h														
TIEMPO REAL PRODUCCION (168H- 6H manten = 162H)														
ACTIVIDAD	2	1.90	1.80	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20	1.10	1.00	0.9	0.80	0.75
PIEZAS	1.416	1.345	1.274	1.203	1.132	1.061	990	920	849	778	708	637	566	531
DIA 1.132							6.270	5.826	5.377	4.927	4.484	4.034	3.584	3.363
PIEZAS SEMANA	8.968	8.518	8.068	7.619	7.169	6.719	6.270	5.826	5.377	4.927	4.484	4.034	3.584	3.363
PTS SEMANA	10.400	9.880	9.360	8.840	8.320	7.800	7.280	6.760	6.240	5.720	5.200	4.680	4.160	3.900

CALCULO HORAS TRABAJADAS A PAGAR:

TABLA:

7X5/7X8=40h/hombre

6X5/7X8=34,28

5X5/7X8=28,57

4X5/7X8=22,85

3X5/7X8=17,14

2X5/7X8=11,42

1X5/7X8=5,71

2 turnos=3,80

1 turno=1,90

7x(1-2/7)x8=7x5/7x8

ANEXO III

BARROSO	LEON	FRANCISCO	38.069
BENITEZ	HERNANDEZ	LUIS	5.315
CERRAJERO	LUENGO	ANDRES	7.839
CERROS	POZAS	JOSE	27.227
CORBACHO	CARRASCO	JUSTO	7.664
CORTES	ORELLANA	FERNANDO	22.168
CORTES	ORELLANA	MIGUEL	7.839
DUARTE	RUBIO	ANTONIO	5.475
ESTEBAN	BARRAGAN	ANTONIO	16.598
FUENTES	PALACIOS	JUAN	39.913
GARCIA	SORIANO	EDUARDO	7.839
GARCIA	DIAZ	ENRIQUE	112.488
GARCIA	RODRIGUEZ	RAFAEL	5.475
GONZALEZ	MONTERO	MANUEL	28.045
GONZALEZ	GARCIA	EMILIANO	10.948
GONZALEZ	REALES	JOSE	28.045
GUERRERO	GALVAN	LUIS ANGEL	28.045
GUERRERO	DOMINGUEZ	JOSE LUIS	26.154
HERNANDEZ	BERMUDEZ	MIGUEL	16.598
HERRERA	CARAPETO	JOAQUIN A.	22.666
JIMENEZ	LINARES	AGUSTIN	28.045
LABRADOR	SANCHEZ	MANUEL	5.475
LEON	ARDILA	FRANCISCO	28.045
LIMA	LINEROS	FERNANDO	67.591
LOZANO	SALGUERO	MANUEL	5.475
MACARRO	ARDILA	MANUEL	14.162
MATEOS	CORREA	VICENTE	27.227
MAYA	VENEGAS	JUAN	7.224
MEDDA		VITTORIO	230.900
MEDINA	LOZANO	ANTONIO	28.045
MENDEZ	SANCHEZ	ANTONIO	7.740
MENDEZ	CANTILLA	FRANCISCO	7.664
MIRALLES	RAFAEL	JOSE	33.999
MORAIS	ORTIZ	RAMON	384.155
MORENO	MIRANDA	MANUEL	5.475
MUÑOZ	RODRIGUEZ	DOMINGO	5.475
NUÑEZ	MARIN	RAMON	231.581
PARDO	ANTUNEZ	MANUEL	5.475
PIEDROLA	GORDILLO	FRANCISCO	5.475
PUEENTE	CHAVEZ	JUAN FCO.	5.475
RAMIREZ	HERNANDEZ	JUAN	7.839
REGODON	VICENTE	ANTONIO AN	71.724
RICO	PECERO	JOSE ANTON	84.383
ROCHA	UTRERA	RICARDO	5.475
ROMAN	GIL	JUAN	7.664
ROMAN	BERMUDEZ	MIGUEL	5.876
ROMERO	CALZADO	MANUEL F.	26.154
ROSA	GARCIA	FCO.CARLOS	10.948
SANCHEZ	DIAZ	JUAN	14.162
SANCHEZ	GUERRERO	JOSE ANTON	39.212
SANTANA	HIDALGO	MIGUEL	7.839
SERRANO	MAYA	JOSE ANT.	22.666
TORRADO	PEREZ	JOSE ANTON	16.598
TRIGO	BOTELLO	MANUEL	7.664
VAZQUEZ	MESA	FRANCISCO	5.475
VELLARINO	MENACHO	JOSE MANUE	5.475
VILA	GRANELL	MIGUEL	420.842
ZAHINOS	RAFAEL	ANTONIO	5.475
ZAMBRANO	SANCHEZ	PURIFICACI	80.903
ZAMBRANO	SANTIAGO	JUAN CARLO	172.390