

BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 56, correspondiente al día 8 de marzo de 1982

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL
DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ASTILLEROS ESPAÑOLES (OFICINAS CENTRALES)»

Examinado el Texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 15 de enero de 1982 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Astilleros Españoles» (Oficinas Centrales), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, a 8 de febrero de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Redondo Piquenque.

VII CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO DE «ASTILLEROS
ESPAÑOLES (OFICINAS
CENTRALES)»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito territorial.—Este Convenio será de aplicación en las Oficinas Centrales de «Astilleros Españoles, S. A.» (de aquí en adelante Astilleros), situadas en Madrid capital, cualquiera que sean las oficinas, locales o dependencias en que se desarrolle su actividad.

Art. 2.º Ambito personal.—Las condiciones pactadas en este Convenio alcanzan a todo el personal dependiente de «Astilleros» y que pertenezca con carácter fijo a su plantilla, tanto si desempeña su actividad laboral dentro de los límites territoriales antes expresados, como si por comisiones de servicio o encomiendas semejantes ha de efectuarlas en lugar distinto.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior:

a) Las personas que se refiere el apartado 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los profesionales contratados co-

mo Ingenieros Superiores, Licenciados, Ingenieros Técnicos, Ayudantes de Ingeniero o por razón del título oficial y académicamente equiparables a los mencionados.

c) Los Jefes de 1.º administrativos y aquellas otras personas no comprendidas en los supuestos anteriores que desempeñen funciones de calificado mando, confianza o responsabilidad y en virtud de ellas se les apliquen condiciones más favorables a las pactadas en este Convenio. (Cuando cesen en su desempeño se estará a lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de diciembre de 1969. BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO de 11 de diciembre de 1969.)

d) Los colaboradores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, entendiéndose por tales los que prestan servicios con mayor o menor asiduidad, pero sin sujeción a la jornada de trabajo, y no comprendidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º Vigencia.—El Convenio tendrá una vigencia de un año, a partir del 1-1-82.

Las tablas salariales, premios de antigüedad y pluses acordados en este Convenio, incluso para la redistribución contemplada en el artículo 22, son de aplicación con efectos 1 de enero de 1982 y hasta el 31 de diciembre de 1982.

Art. 4.º Prórroga.—Salvo que mediare denuncia expresa de alguna de las partes contratantes, con antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del Convenio, éste se considerará tácitamente prorrogado de año en año, pudiendo ser denunciado en cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º Absorción y compensación.—Las condiciones pactadas en este Convenio así como las tablas incorporadas al mismo, serán inalterables durante su vigencia y absorben y compensan las establecidas en virtud de disposición oficial y las que en el futuro pudieran establecerse con carácter general o para la Industria Siderometalúrgica en particular.

Asimismo, se entiende que absorben y compensan las condiciones de trabajo y retribuciones establecidas en «Astilleros» con anterioridad a su entrada en vigor, sustituyendo a las que vinieran aplicándose cualquiera que fuese su denominación, origen y rango legal.

Art. 6.º Unidad de texto.—Las disposiciones de este Convenio forman un solo conjunto, no siendo aplicables si no son aprobadas en su totalidad.

En el supuesto de que por la Administración, en uso de las facultades que le son propias, se modificase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo ser reconsiderado todo su contenido.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º Facultades de la empresa.—Corresponde a la Dirección de

«Astilleros» la organización práctica de cuantos trabajos se realicen por su personal, pudiendo establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división de los mismos que estime convenientes, así como la distribución de la plantilla que facilite el mayor y mejor aprovechamiento de las condiciones personales y laborales de cuantos la integran y su perfeccionamiento profesional.

La señalada facultad alcanza: A la exigencia de rendimiento normales; a la adjudicación de cometidos o tareas necesarios para una mayor productividad; a la movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de organización; a la implantación de turnos; al establecimiento de controles tanto de presencia y rendimiento como de utilización, circulación y salida de documentos, materiales, útiles de trabajo, etc., y, en general, a cuantas facultades de dirección y disciplina son propias de la empresa e irrenunciabiles de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Esta facultad exclusiva de organización, no se verá afectada por las competencias asignadas en el artículo 46 de las Comisiones de estudio creadas de entre sus miembros por el Comité de Empresa.

CAPITULO III

Ingresos de personal

Art. 8.º Ingresos.—La admisión del personal es de la exclusiva competencia de la Dirección de «Astilleros». Se dará preferencia, en igualdad de circunstancias, al personal de otros Centros de Trabajo de AESA que soliciten el traslado y ello sea posible a criterio de la Dirección del Centro de origen.

La Dirección de «Astilleros» tendrá plena libertad para efectuar los reconocimientos médicos reglamentarios, así como las pruebas de selección (teóricas, prácticas, psicotécnicas, etc.) que estime convenientes.

Art. 9.º Período de prueba.—El ingreso se realizará previa la firma de un documento en el que se establecerá el período de prueba que corresponda, según el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, con el alcance establecido en el mismo y que será efectivamente trabajado.

CAPITULO IV

Ascensos

Art. 10. Criterios.—Los ascensos de categoría profesional, obedecerán a los principios sociales de igualdad de oportunidades y promoción de los más capacitados. En consecuencia todos los ascensos de categoría se efectuarán por el sistema de concurso-oposición, abierto a todo el personal de «Astilleros», cualquiera que sea su clasificación profesional y puesto de trabajo.

Si sólo se presentase un candidato, la

Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa (Comisión de Plantilla), podrá decidir la no celebración del concurso-oposición, asignándole la categoría correspondiente.

Se exceptúan únicamente del sistema de concurso-oposición las categorías de Proyectistas, Jefes Administrativos, Programadores A, Conserjes y, en general, las que supongan funciones de mando, confianza o responsabilidad notoria que serán cubiertas libremente por la Dirección de «Astilleros» la cual podrá seguir para ello los criterios de selección que estime pertinentes.

Art. 11. Plantilla.—Todo ascenso tendrá su origen en la existencia de una vacante. Las vacantes se producirán como consecuencia de bajas en plantilla que deban cubrirse, por ampliación de la misma o, en algunos casos, por ascenso de categoría.

La Dirección de «Astilleros» entregará a principios de cada año el escalafón y plantilla de personal al Comité de Empresa (Comisión de Plantilla).

Art. 12. Sistema.—Producida una vacante, la Dirección de «Astilleros» determinará, oído el Comité de Empresa (Comisión de Plantilla) si la plaza ha de amortizarse o ha de ser cubierta con personal de nuevo ingreso, informando al Comité de las causas que lo justifiquen, o si ha de cubrirse por concurso-oposición o por libre designación.

En el caso de que haya de convocarse concurso-oposición, podrán participar en el mismo todos los empleados que lo deseen, de acuerdo con las condiciones que se expresan en los artículos siguientes.

Los concursos para cubrir las vacantes previstas anualmente, se convocarán y celebrarán una sola vez al año, preferiblemente en el mes de junio, salvo los supuestos en que las vacantes hayan de cubrirse con urgencia.

Art. 13. Convocatoria.—Las convocatorias de plazas a cubrir por ascenso se publicarán con una antelación mínima de treinta días a la fecha señalada para el examen, haciéndose constar los siguientes extremos:

1. Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.

2. Plazo y forma de presentar la solicitud.

3. Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes admitidos al concurso-oposición.

4. Escala de méritos puntuables, con determinación expresa de los puntos.

5. Pruebas teóricas y prácticas a realizar, temerario sobre el que versarán y puntuación máxima para cada uno de los ejercicios.

6. Lugar y fecha del examen.

Art. 14. Puntuación.—La puntuación del concurso-oposición se descompondrá en dos partes:

a) Puntuación de méritos: Podrá alcanzar un valor máximo de 10 puntos. El valor que alcance en cada caso será determinado conjuntamente por el Co-

mité de Empresa (Comisión de Plantilla) y la Dirección de «Astilleros», teniendo en cuenta la característica del puesto y la antigüedad en la empresa, en la categoría y aquellas otras condiciones que puedan suponer mérito a efectos del concurso.

b) Puntuación de conocimientos: Podrá alcanzar un valor máximo de 20 puntos. La puntuación se deducirá del resultado de las pruebas teórico-prácticas del examen. Una puntuación inferior a 10 eliminará, automáticamente, al aspirante.

Los aspirantes se clasificarán por riguroso orden de puntuación hasta cubrir el número de plazas convocadas.

Los que resulten aprobados se obligan a ocupar la que le asigne la Dirección en condiciones económicas y laborales que corresponda a la nueva categoría en su grado retributivo mínimo.

Art. 15. Vacantes.—Si quedase alguna plaza desierta por no existir aspirantes o no alcanzar los presentados el nivel suficiente, la Dirección de «Astilleros» podrá cubrir las vacantes que resten con personal de nuevo ingreso.

Art. 16. Tribunal.—Tanto la aplicación del baremo de puntuación al mérito como la valoración de la puntuación de conocimientos corresponderá al Tribunal integrado de la siguiente forma:

Presidente: Designado por la Dirección de «Astilleros».

2 vocales: Pertenecientes a la plantilla de «Astilleros», con categoría superior a la de las plazas convocadas y designados de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Secretario: Designado por la Dirección entre el personal del grupo administrativo. Tendrá voz, pero no voto, y será responsable de la redacción de las actas, confección de citaciones, etc.

El Tribunal, cuando lo juzgue necesario, podrá designar los asesores que estime convenientes para que colaboren en el enjuiciamiento de las pruebas. Intervendrán con voz, pero sin voto, en las deliberaciones del Tribunal.

El fallo del Tribunal, adoptado por mayoría, deberá publicarse en un plazo máximo de cinco días naturales siguientes a la última prueba realizada. Los interesados podrán recurrir contra este resultado ante el propio Tribunal dentro de los cinco días naturales siguientes a la publicación de los resultados y la decisión que el Tribunal adopte, dentro de los dos días hábiles siguientes, será inapelable. De sus actuaciones se levantarán actas, firmadas por todos sus componentes, dándose publicidad a aquella en que se reflejen las resoluciones recaídas.

En todos los casos, la fecha de adjudicación de la categoría será el primero del mes siguiente a la publicación de los resultados.

Art. 17. Trabajos de categoría superior.—Ambas partes reconocen que la delimitación de categorías, especialmente dentro de cada grupo profesional, ofrece grandes dificultades en la práctica.

El escalonamiento de retribuciones, con varios grados para cada categoría, pretenden compensar, en términos generales, las diferencias de conocimientos, dificultad, responsabilidad, etc., exigidos para cada puesto.

En consecuencia, no se abonará en ningún caso grado retributivo superior al máximo de la categoría oficialmente asignada, excepto lo dispuesto en el artículo 22 (ap. B, grado 4).

Para que una petición de ascenso, fundada en el desempeño de trabajos de categoría superior, pueda ser tenida en cuenta, se deben cubrir, como mínimo, los siguientes requisitos:

1. Petición escrita del interesado. Esta petición podrá presentarse en cualquier momento posterior a la iniciación de los efectos retroactivos superiores a quince días naturales, a partir de la fecha en que se presente la solicitud.

2. Existencia o creación de vacante

conforme a lo estipulado en el artículo 11.

3. Cumplidos los requisitos anteriores, celebración de concurso-oposición por los trámites pactados en este Convenio, donde el reclamante en concurrencia con otros aspirantes, pueda acreditar su aptitud para la categoría reclamada. Se exceptúan de este procedimiento las categorías señaladas en el artículo 10, párrafo 3.º.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Art. 18. Jornada y horario.—El número de horas anuales de trabajo efectivo será de 1.710 horas.

Desde el 1 de enero hasta el 30 de abril y desde el 16 de octubre hasta el 23 de diciembre inclusive, queda establecida, de lunes a viernes, una jornada efectiva de 8 horas 21 minutos de duración con el siguiente horario:

Mañana: Entrada flexible de 8,30 a 9,30 horas; salida: 14 horas.

Tarde: Hora de entrada optativa y flexible: 15 a 15,30; 15,30 a 16; 16 a 16,30; 16,30 a 17.

Hora de salida: La necesaria para completar las 8 horas 21 minutos de jornada.

Del 24 al 31 de diciembre, ambos inclusive, tendrá una duración efectiva, de lunes a viernes, de 5 horas 30 minutos, según el siguiente horario:

Mañana: Entrada de 8,30 a 9,30 horas.

Salida: La necesaria para completar las 5 horas 30 minutos de jornada.

Desde el 1 de mayo hasta el 15 de octubre, la jornada, de lunes a viernes, será continuada y con una duración efectiva de 6 horas 30 minutos, según el siguiente horario:

Entrada flexible de 8 a 8,30 horas.

Salida: La necesaria para completar las 6 horas 30 minutos de jornada.

En ningún caso se computará la permanencia en estas Oficinas, anterior a la hora individual de entrada oficial durante la vigencia de este Convenio.

El personal de turno observará el horario que se determina en el artículo siguiente.

Durante el periodo de jornada continuada el personal de secretariado del actual Comité de Dirección disminuirá su jornada diaria en 30 minutos, retrasando su inicio en dicho tiempo, estableciéndose un servicio de guardia de 16,30 a 19,30 que cubrirá, de forma rotativa, una de dichas secretarías, sin que, en ningún caso, se rebase la jornada anual de 1.710 horas.

Art. 19. Turnos.—El horario de turnos para las categorías de Jefes de Sala, Operadores y Operadores Auxiliares de Informática, será el siguiente:

Turno A: De 7 a 14,30 horas de lunes a viernes.

Turno B: De 14,15 a 20,15 horas de lunes a viernes, y los sábados de 7 a 14,30 horas.

Turno C: De 20 a 3,30 horas de lunes a viernes.

Los turnos se observarán normalmente en las fiestas locales y las horas trabajadas en las mismas se abonarán como extraordinarias o se compensarán con el descanso en un día laborable, señalado de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

Art. 20. Vacaciones.—Se establece un mes natural como periodo de vacaciones retribuidas. Su disfrute será preferentemente en agosto, pero por necesidades de servicio o a petición del interesado, con causa justificada (concesión de plazas en residencia de verano, etc.) podrán tomarse en cualquier otra época del año.

En tal supuesto la duración de las vacaciones será del mismo número de días hábiles que tuviera el mes de agosto del año en que se disfruten.

El personal que, en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones, no hubiera completado un año efectivo en

la plantilla de «Astilleros», disfrutará las vacaciones que proporcionalmente le correspondan de acuerdo con el tiempo de permanencia en la empresa.

La colisión de intereses entre trabajadores en la fecha de disfrute de las vacaciones se resolverá dando preferencia al más antiguo en el servicio, sin que ello suponga un abuso de derecho teniendo en cuenta su disfrute en los últimos años, en cuyo caso resolverá la Dirección de Personal aplicando un criterio rotatorio.

CAPITULO VI

Régimen de retribuciones

Art. 21. Sueldos.—Los sueldos reflejados en la tabla I (Remuneraciones), así como todas las retribuciones complementarias comprendidas en las tablas II, III y IV, son cantidades brutas, de las que habrá que deducir las cargas fiscales y cuotas de la Seguridad Social que sean a cargo del trabajador, en la forma y cuantías señaladas por las leyes.

Art. 22. Redistribución anual.—El Departamento de Personal redistribuirá al personal dentro de las categorías en cada uno de los grados 4 al 12, ambos inclusive, de la tabla I de Remuneraciones, una sola vez al año, en enero y según la plantilla de 31 de diciembre anterior.

Para ello se utilizarán criterios objetivos (puntualidad y asistencia por un lado y antigüedad en la categoría por otro) y criterios subjetivos (comportamiento a juicio de la Dirección); cada grupo de los criterios expuestos tendrán un peso del 50 % en la decisión final, que corresponde a la Dirección del Departamento de Personal.

Para 1982 la redistribución se hará discrecionalmente en tiempo y forma por la Dirección del Departamento de Personal, de tal forma que en el grado inferior de cada grupo de categorías haya, como máximo, 1/6 del número de personas integradas en ellas y en el grado superior, como mínimo, 1/6 del número de personas integradas en las mismas.

La distribución por grados del personal subalterno y auxiliar —tanto administrativo como de delineación e informática— se mantienen en función de los años de servicio, según los periodos que a continuación se detallan y a excepción de los Conserjes, a los que se asigna el grado 5.

A) Subalternos:
Telefonistas y reproductores de planos:

Grado 1.—12 meses de permanencia.
Grado 2.—24 meses de permanencia.
Grado 3.—24 meses de permanencia.
Grado 4.—A partir de los 60 meses.

Ordenanzas:
Grado 3.—24 meses de permanencia.
Grado 4.—A partir de los 24 meses.

Conductores:
Grado 4.—12 meses de permanencia.
Grado 5.—A partir de los 12 meses.

B) Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Delineación y Calcadores, Operadores Auxiliares y Perforistas:

Grado 1.—12 meses de permanencia.
Grado 2.—24 meses de permanencia.
Grado 3.—24 meses de permanencia.
Grado 4.—A partir de los 60 meses.

Esta equiparación económica no supone la adjudicación de categoría superior y los clasificados en este grado no se computarán a efectos de redistribución de personal comprendido en el párrafo primero de este artículo.

Art. 23. Gratificaciones extraordinarias.—Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, cuya percepción tendrá lugar los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

El importe de cada gratificación será el de los sueldos de la tabla I incrementados con los premios de antigüedad de la tabla II.

Art. 24. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas

extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria fijada para cada año, de acuerdo con el artículo 18 de este Convenio. Su valor viene determinado en la tabla III, y el número máximo será el previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las salvedades que dicho artículo establece.

Art. 25. Premios de antigüedad.—Serán quinquenales y su importe el expresado en la tabla II. El número de quinquenios será ilimitado mientras el trabajador permanezca en servicio activo. Se percibirá a partir de la paga ordinaria o extraordinaria siguiente al día en que se cumpla cada quinquenio.

Art. 26. Prima de asistencia y puntualidad.—En la tabla I del presente Convenio se ha incorporado una parte de la prima de asistencia y puntualidad contemplada en el artículo 26 del VI Convenio Colectivo de Trabajo, subsistiendo, a partir de 1-1-82, una prima de 3.000 pesetas que se percibirá en 11 mensualidades (excluido el mes de vacaciones). Tendrán derecho a ella todas las personas que en el mes correspondiente no tengan ninguna falta de asistencia, aunque sea justificada, ni de puntualidad.

Por cada una de las faltas de asistencia justificada oficial y documentalmente o de puntualidad acumuladas en dicho mes se reducirá el valor de la citada prima en 500 pesetas. Por cada irregularidad comprobada en la tarjeta de fichas o falta que no fuera oficial y documentalmente justificada, se perderán en ese mes 1.500 pesetas del importe de dicha prima, sin perjuicio de los descuentos retributivos correspondientes, así como de las posibles sanciones aplicables.

Cuando la baja por enfermedad se prolongue durante 20 o más días consecutivos, los descuentos de primas se aplicarán a un máximo de 6 días, sin afectar a meses posteriores en la continuación del proceso de la enfermedad.

El Departamento de Personal informará, a posteriori, al Comité de Empresa de los casos de pérdida de la prima de asistencia.

Art. 27. Trabajo nocturno.—Todos los trabajadores percibirán un suplemento de nocturnidad por cada hora trabajada comprendida entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, según los valores que se contienen en la tabla IV de este Convenio. El personal integrado en el turno C) del artículo 19 percibirá el suplemento de nocturnidad a partir de las 20 horas.

Art. 28. Trabajo en días festivos o asimilados.—Todas las personas que trabajen en días festivos o no trabajados por el resto del personal percibirán, con independencia de la retribución correspondiente y por cada hora trabajada en los mismos, los incrementos que se señalan en la tabla IV, y en su columna.

Art. 29. Ayuda escolar.—Los empleados con hijos cuya edad esté comprendida entre los 3 y 17 años, ambos inclusive, percibirán en concepto de «ayuda escolar» una cantidad anual de 6.500 pesetas brutas por hijo, que se hará efectiva en el mes de septiembre.

Tendrá derecho a esta cantidad el personal que perciba las prestaciones por ayuda familiar de la Seguridad Social.

Art. 30. Otros conceptos.—El nivel de retribuciones establecidas en este Convenio se entiende que comprende y absorbe todos los premios, pluses, suplementos, gratificaciones, etc., no mencionados expresamente en su texto y que puedan figurar en otras disposiciones.

CAPITULO VII

Viviendas

Art. 31. Préstamo para viviendas.—Se mantiene la Comisión nombrada al efecto por el Comité de Empresa y cuyo presidente será un representante

de la Dirección que seguirá administrando el remanente y las recuperaciones del actual fondo concedido.

Los préstamos, de una cuantía máxima de 500.000 pesetas cada uno, se adjudicarán de acuerdo con el Reglamento vigente, o el que en su día y aprobado por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo pueda elaborarse. El interés que devengarán los préstamos concedidos por este concepto será del 3 % anual.

Tanto las viviendas propiedad de «Astilleros» como los préstamos para viviendas concedidos con cargo a este fondo o que lo fueron anteriormente, dan cumplimiento a las obligaciones legales que puedan corresponder a la empresa relativas a las viviendas de sus trabajadores.

Art. 32. Disfrute de viviendas.—Se concede al personal que disfruta viviendas propiedad de «Astilleros» el derecho a continuar en la ocupación de las mismas cuando sean jubilados, así como a sus viudas, mientras no contraigan nuevas nupcias, siempre que la legislación sobre la materia permita arbitrar una fórmula legal que impida la subrogación de terceras personas.

CAPITULO VIII

Asistencia social

Art. 33. Préstamos.—Se mantiene la Comisión nombrada al efecto por el Comité de Empresa, cuyo Presidente será un representante de la Dirección. Se podrán conceder préstamos sin interés para atender necesidades perentorias y suficientemente justificadas del personal de 50.000 pesetas como máximo, a reintegrar en dos años (con cargo al fondo existente y sus recuperaciones), así como préstamos personales, con unas cuantías máximas de 100.000 pesetas a devolver en 4 años con un 3 % de interés, con cargo a los fondos existentes y sus recuperaciones.

Art. 34. Seguro de vida.—El personal mantiene el derecho a acogerse al actual seguro colectivo de vida y que contempla la cobertura de 500.000 pesetas por fallecimiento e invalidez permanente absoluta. 1.000.000 pesetas por muerte en accidente y 1.500.000 pesetas por muerte en accidente de circulación. La aportación del trabajador será de 1/3 de la prima bruta resultante, siendo los 2/3 restantes a cargo de la empresa.

CAPITULO IX

Complemento a las pensiones de la Seguridad Social

Art. 35. Pensiones complementarias.—Durante la vigencia de este Convenio y para las situaciones que durante la misma se produzcan, se mantiene el sistema de pensiones complementarias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, que permitan al personal afectado o a sus beneficiarios obtener un nivel de pensiones en directa relación con las retribuciones reales devengadas en el momento de producirse el hecho causante.

Art. 36. Naturaleza de estas pensiones.—Estas pensiones se establecen como complemento de las que en cada caso y en el momento de los hechos causantes tuviera establecidas la Seguridad Social, de manera que se garantice al beneficiario la percepción global de una determinada cantidad. En consecuencia, su concesión y mantenimiento requerirán que se cumplan los condicionamientos exigidos por la Seguridad Social.

Art. 37. Base de cálculo.—Se calcularán las pensiones anuales de forma que, sumadas a las prestaciones devengadas de la Seguridad Social, garanticen la percepción de un porcentaje, determinado en los artículos 38, 39 y 40 de la remuneración anual del causante por aplicación de la tabla I, Remuneraciones para 1982.

Art. 38. Pensión complementaria de jubilación.—Tendrán derecho a esta pensión quienes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio hubieran cumplido 65 años o los cumplirán durante la vigencia del mismo. Caso de no solicitar en ese momento la jubilación perderían todo derecho a esta pensión complementaria.

«Astilleros» complementará las prestaciones de la Seguridad Social, de modo que las pensiones percibidas por jubilación alcancen el 100 % de la base calculada por aplicación del artículo 37.

Con el fallecimiento del interesado, caducará el derecho a percepción de la pensión complementaria de la jubilación, abonándose a sus familiares el importe de la correspondiente al mes de fallecimiento.

Art. 39. Pensiones complementarias de viudedad y orfandad.—Tendrán derecho a esta pensión las viudas y huérfanos de los trabajadores de plantilla en «Astilleros» cuando su fallecimiento hubiese sobrevenido antes de la edad de jubilación y se encontrasen en servicio activo en el momento del fallecimiento o de la enfermedad o accidente que lo origine. «Astilleros» complementará las prestaciones de la Seguridad Social de modo que la pensión percibida por viudedad alcance el 60 % de la base calculada por aplicación del artículo 37.

Si el trabajador falleciese después de jubilado, «Astilleros» concederá a su viuda el 60 % de la pensión complementaria que viniera percibiendo el fallecido y siempre que la viuda tuviera los derechos reconocidos al efecto por la Seguridad Social.

Asimismo, «Astilleros» complementará las prestaciones de la Seguridad Social de modo que la pensión de orfandad cubra hasta el 20 % de la ya mencionada base por cada hijo menor de 18 años o incapacitado para el trabajo, de acuerdo con lo exigido por la Seguridad Social para estas prestaciones, sin que el total de las pensiones percibidas por viudedad y orfandad puedan rebasar el 100 % de la base.

En caso de fallecimiento de la viuda, el complemento a cargo de «Astilleros» revertirá a los hijos menores de 18 años o incapacitados para el trabajo.

Art. 40. Pensión complementaria de invalidez permanente.—En caso de declaración de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, «Astilleros» complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de la base calculada por aplicación del artículo 37.

Art. 41. Pago de pensiones complementarias.—El complemento anual calculado de acuerdo con los artículos anteriores se abonará en doce mensualidades iguales y constantes, que tendrán el carácter de vitalicias, para jubilación, invalidez y viudedad, salvo que, de acuerdo con las normas de la Seguridad Social, se produzca alguna de las causas de extinción de tal derecho.

En el caso de orfandad se abonará la pensión a quien tenga a su cargo a los beneficiarios, hasta el mes en que cumplan 18 años, salvo que por estar incapacitado para el trabajo, de acuerdo con las normas de la Seguridad Social tenga derecho a la continuidad en la percepción de estas prestaciones.

Art. 42. Interpretación.—Por tener estas pensiones el carácter de complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social, según se establece en el artículo 37, las circunstancias que motiven el reconocimiento o la pérdida de derecho a su disfrute serán las mismas establecidas por la normativa de la Seguridad Social, que servirá de base para cualquier interpretación sobre esta materia.

CAPITULO X

Comedor

Art. 43. Subvención de comedor.—Cada comida realizada en el comedor y

TABLA I

Remuneraciones para 1982

	GRADO	SUELDO MENSUAL
Subalternos	Auxiliar Administrativo.	1 40.199
	Auxiliar de Delineante y Calca-dores.	2 43.393
	Operadores auxiliares y Perforistas.	3 46.584
	Oficial 2.º Administrativo.	4 50.837
	Delineante 2.º.	5 54.030
	Operadores.	6 57.219
	Oficial 1.º Administrativo.	7 61.472
	Delineante 1.º.	8 65.728
	Jefes Sala.	9 69.982
	Programador de Sistemas B.	10 76.363
	Jefes 2.º Administrativo.	11 80.616
	Delineante-Proyectista.	12 84.871

suministrada por la empresa concesionaria del servicio será subvencionada por la empresa con 137 pesetas, a partir de 1.º de enero de 1982.

CAPITULO XI

Derechos Sindicales y Comité de Empresa

Art. 44. Libertad Sindical.—La empresa reconoce la libertad sindical en los términos y extensión amparados por las leyes, comprometiéndose a no hacer discriminaciones en empleo o funciones encomendadas como consecuencia del ejercicio de esa libertad.

Art. 45. Dirigentes sindicales.—Los dirigentes de las secciones sindicales que puedan ser reconocidas en la empresa, debidamente acreditados, tendrán preferencia para la obtención de permisos no retribuidos y excedencias en orden al desempeño de sus funciones y cargos sindicales.

Art. 46. Comité de Empresa.—El Comité de Empresa es el único órgano interlocutor de la Dirección como representante de los trabajadores.

El Comité de Empresa dispondrá de tablones de anuncios para sus comunicaciones al personal, así como de un local para la conservación de archivos y

TABLA II

Premio de antigüedad para 1982

GRADO	VALOR QUINQUENIO (MES)
1	1.640
2	1.762
3	1.895
4	2.107
5	2.269
6	2.438
7	2.719
8	2.922
9	3.147
10	3.509
11	3.778
12	4.076

documentación y para la celebración de sus reuniones, de acuerdo con las posibilidades de cada momento.

El Comité de Empresa podrá estructurarse en Comisiones encargadas de formular propuestas y realizar estudios en las áreas de sus competencias.

De acuerdo con las formulaciones y facultades enunciadas en este Convenio, se prevé el funcionamiento de las siguientes Comisiones:

- Préstamos.
- Seguridad e Higiene.
- Productividad y Organización del Trabajo.
- Plantilla.
- Comedor.

La Dirección informará al Comité de aquellos planes en que por su importancia deban ser oídas las distintas Comisiones, señalando un plazo máximo para que se evacue el mencionado trámite.

El Comité de Empresa podrá recabar de la Dirección del Departamento de Personal información acerca de las competencias de las distintas Comisiones y que le será facilitada en la medida y con la amplitud que la Dirección considere conveniente.

En ambos supuestos, el Comité transmitirá a la Dirección del Departamento de Personal los estudios, propuestas e informes que elaboren las distintas Comisiones, que no serán vinculantes para la empresa, ni paralizarán las decisiones que ésta considere oportuno adoptar en el ejercicio de su derecho de gestión, más allá del plazo previsto.

Se exceptúan de cuanto antecede las Comisiones de Préstamos y de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que ten-

TABLA III

Valor hora extraordinaria

Grupo	NUMERO DE QUINQUENIOS								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	618	643	668	694	719	744	769	794	819
2	667	694	721	748	775	802	829	856	883
3	716	745	774	803	832	861	891	920	949
4	781	813	846	878	910	943	975	1.007	1.040
5	830	865	900	934	969	1.004	1.039	1.074	1.109
6	879	916	954	991	1.029	1.066	1.104	1.141	1.178
7	943	985	1.026	1.068	1.110	1.152	1.193	1.235	1.277
8	1.010	1.055	1.100	1.145	1.189	1.234	1.279	1.324	1.369
9	1.075	1.123	1.172	1.220	1.268	1.317	1.365	1.413	1.462
10	1.173	1.227	1.281	1.335	1.388	1.442	1.496	1.550	1.604
11	1.237	1.295	1.353	1.411	1.469	1.527	1.585	1.643	1.701
12	1.304	1.367	1.429	1.492	1.554	1.617	1.679	1.742	1.804

drán las competencias y régimen de funcionamiento previsto en sus correspondientes reglamentos.

La Dirección informará periódicamente al Comité de la marcha general de la empresa con la frecuencia y en los términos previstos en las leyes.

CAPITULO XIII

Formación

Art. 47. Formación a requerimiento de la empresa.—La empresa podrá requerir a cualquier trabajador de este centro para la realización de aquellas acciones formativas que considere necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. El tiempo empleado en tales acciones será considerado de trabajo a todos los efectos.

Art. 48. Formación por iniciativa del trabajador.—La empresa establecerá periódicamente programas de formación, en orden a potenciar los conocimientos de los trabajadores tanto relativos a su especialidad profesional como ajenos a ella.

Para la elaboración de estos programas la Dirección dispondrá de la colaboración del Comité.

DISPOSICION FINAL

Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria integrada por 3 representantes del personal y 3 representantes de la Dirección, que tendrán como finalidad interpretar las posibles divergencias que puedan surgir en la aplicación de este Convenio. Se reunirá una vez al trimestre y cuando fuese necesario a juicio de las partes.

TABLA IV

Pluses de nocturnidad y festivos

Grado	HORAS NOCTURNAS		
	HORA Festivo o asimilado	Entre las 22 y las 2	Entre las 2 y las 7
1	171	103	153
2	185	112	169
3	199	119	178
4	218	131	197
5	232	140	210
6	245	149	225
7	267	159	239
8	285	171	257
9	303	182	273
10	331	199	299
11	351	211	318
12	371	222	334

(G. C.—1.740)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS REAL MADRID, C. F.; CASTILLA, C. F.; ATLETICO DE MADRID, C. F., Y ATLETICO MADRILEÑO, C. F.

Examinado el Texto del Convenio Colectivo de las Empresas Real Madrid, C. F.; Castilla, C. F.; Atlético Madrid, C. F., y Atlético Madrileño, C. F., suscrito por la Comisión Deliberadora el 15 de diciembre de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de mar-

zo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, a 8 de febrero de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Redondo Piquenque.

CONVENIO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS DE LOS CAMPOS DE FUTBOL DE MADRID Y SU PROVINCIA DE REPRESENTATIVIDAD LIMITADA

Artículo 1.º Objeto.—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales del personal fijos-discontinuo, que presta su servicio en los Clubs de Fútbol de categoría nacional: Real Madrid, Club de Fútbol; Castilla, Club de Fútbol; Atlético de Madrid Club de Fútbol, y Atlético Madrileño, Club de Fútbol, con domicilio en la provincia de Madrid y firmantes del referido Convenio.

Art. 2.º Vigencia.—Tendrá una duración de 2 años, a partir del 1 de julio de 1981, excepto las condiciones económicas, cuya vigencia será de un año, siendo revisado automáticamente el día 1 de julio de 1982, y siguiendo tal revisión, las condiciones establecidas en el (Acuerdo Nacional sobre Empleo).

Art. 3.º Denuncia.—La denuncia del presente Convenio Colectivo, deberá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de la finalización del mismo, en caso contrario se entenderá prorrogado de dos años en dos años.

El procedimiento administrativo que deberá utilizarse para realizar la denuncia, se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento reguladora de esta materia.

Art. 4.º Garantía personal.—Se respetarán aquellas condiciones individuales, que disfrutadas con carácter personal, y examinadas en su conjunto-año, sean superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo, para la categoría que se ostente.

Art. 5.º Absorción y compensación.—En el supuesto que durante el plazo de vigencia, se acordasen por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 6.º Vinculación a la totalidad.—El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, o el ser homologado el Convenio por la Autoridad Laboral competente, la Comisión deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria, convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del Convenio.

No se considerará alteración, incluido a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el encuadramiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente,

en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación o a los señalados en el artículo 5.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Art. 7.º Comisión paritaria.—Se constituye a todos los efectos legales previstos en el artículo 852.d) del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Mixta paritaria que integrada por ocho miembros, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro por la parte Social, elegidos entre sus representantes, preferentemente entre los que hubiesen tomado parte en la negociación del Convenio.

Los acuerdos de esta Comisión será vinculantes cuando sean tomados por al menos con dos miembros, para cada una de las partes.

Art. 8.º Facultad de organización.—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Art. 9.º Clasificación según permanencia.—Personal fijo-discontinuo: Es aquel que formando parte de la plantilla de la empresa, presta sus servicios de forma discontinua, aquellos días y horas que es necesario para el normal desarrollo de la actividad de la misma.

Art. 10. Clasificación profesional.—Siguiendo los criterios de clasificación profesional contenidos en la Reglamentación Nacional de Trabajo y en locales de Espectáculos y Deportes, se han clasificado todas las categorías profesionales, según se detalla:

- Guardavallas.
- Acomodadores.
- Personal de lavabos.
- Porteros.
- Inspectores.
- Vigilantes.
- Jefes de Zona.

Art. 11. Trabajos de categoría superior.—En los casos de necesidades de servicio apreciado para cada partido, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo a desempeñar.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo, y sin derecho a consolidar el grado o nivel del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndose constar en su expediente personal.

Lo dispuesto en este artículo, no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones y excedencias forzosas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica.

Art. 12. Trabajos de categoría inferior.—La empresa, por necesidades de servicio apreciadas para cada partido, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior a la que tenga reconocida, y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que el trabajador siga percibiendo el salario y demás emolumentos que correspondan a su categoría profesional.

Dicho cambio no podrá suponer vejación ni perjuicio a su formación profesional.

Art. 13. Jornada laboral.—La jornada normal diaria se establece en cuatro horas que deberá prestarse de forma continuada, y en el horario que señala la empresa, de acuerdo con las horas de celebración de los partidos. El personal deberá incorporarse a su puesto de trabajo con la antelación establecida por la empresa.

La jornada establecida, se entiende como de prestación efectiva de trabajo.

Art. 14. Vacaciones.—El personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a unas vacaciones, que podrán

disfrutar la parte proporcional correspondiente a las horas trabajadas a lo largo del año natural.

Para dicho cálculo se tendrá en cuenta que para una jornada anual de 1.880 horas le corresponden 30 días naturales.

Art. 15. Descanso.—En el supuesto de que la jornada de trabajo fuese superior o igual a cinco horas continuadas, el trabajador tendrá derecho a un descanso retribuido de quince minutos, que se tomarán precisamente durante el tiempo de trabajo, y de forma que no altere el normal desarrollo del mismo.

En ningún caso se podrá disfrutar este descanso al principio o al final de la jornada.

Art. 16. Remuneraciones.—La estructura de la remuneración del personal incluido en este Convenio, está integrada por los conceptos que figuran a continuación, de acuerdo con lo establecido en el Decreto de Ordenación de Salarios 2.380/1973 de 17 de agosto.

Art. 17. Salario base.—Teniendo en cuenta el carácter de discontinuidad que tiene la prestación de trabajo, por parte del personal fijo-discontinuo, y con objeto de facilitar el cálculo de las retribuciones, el salario base se estipula por horas, dicha cuantía es la siguiente: 142 pesetas por hora trabajada.

Art. 18. Complementos personales.—El personal fijo-discontinuo, percibirá un premio de antigüedad, que consistirá en el 10 % de su salario base por cada quinquenio y se devengará a partir del primer día del trimestre natural en que se cumpla.

Plus personal voluntario, su concesión obedece a circunstancias cuantitativas y cualitativas de orden personal que concurren en el productor. Será concedido libremente por la empresa, no tendrá carácter consolidable, pero si absorbible.

Art. 19. Complementos de puesto.—Plus de Nocturnidad, este plus lo percibirá todo fijo-discontinuo, que trabaje a partir de las 22 horas, se devengará por hora efectivamente trabajada y su cuantía será del 25 % del S. Bs., para todos los niveles con derecho al mismo, según artículo 34, punto 6, del Estatuto del Trabajador.

Plus de discontinuidad: en atención a la especial modalidad del contrato de discontinuidad, el personal fijo-discontinuo, percibirá un plus equivalente al 25 % de su salario base.

Art. 20. Complementos de vencimiento superior al mes.—Pagas extraordinarias: El personal fijo-discontinuo percibirá, una porrata de pagas extras correspondientes a julio, diciembre y marzo de 71 pesetas, por partido.

Para el cálculo de la paga de marzo, se tendrán en cuenta las horas ordinarias trabajadas durante el año anterior.

Para la paga de julio, las horas ordinarias trabajadas durante el primer semestre del año en curso.

Y para la paga de diciembre, las horas ordinarias trabajadas en el segundo semestre del año en curso.

Art. 21. Suplidos, Quebranto de moneda.—El personal de taquillas, percibirá una compensación en concepto de quebranto de moneda que consistirá en 150 pesetas por partido.

Art. 22. Plus de puesto de trabajo.—Este plus de trabajo va de acuerdo con los puestos que a continuación se indican:

	Pesetas
Guardavallas.....	100
Acomodadores.....	100
Personal de lavabos.....	100
Portero.....	125
Inspectores.....	150
Vigilantes.....	175
Jefes de zona.....	645

Plus de transporte.—Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a plus de transporte, consistente en 50 pesetas por partido.

Plus paga de campeones.—El personal afectado por el presente Convenio, tendrá una paga de campeones, siempre que el Club sea proclamado campeón de «Copa del Rey», «Copas de Europa», «Campeón de Liga».

Tabla salarial

Dicha tabla salarial queda confeccionada con los siguientes conceptos:

Salario base.—568 pesetas por partido, para todas las categorías.

Prorrata pagas extras.—71 pesetas por partido, para todas las categorías.

Vacaciones.—29 pesetas por partido, para todas las categorías.

Antigüedad.—El 10 % del salario base, siendo por quinquenios.

Plus de discontinuidad.—El 25 % del salario base, por partido.

Plus de transportes.—Queda fijado en 50 pesetas por partido, para todas las categorías.

Plus de puesto de trabajo.—El plus de puesto de trabajo, está en relación con los puestos que a continuación se indican:

	Pesetas
Guardavallas.....	100
Acomodadores.....	100
Personal de lavabos.....	100
Porteros.....	125
Inspectores.....	150
Vigilantes.....	175
Jefes de zona.....	645

Quebranto de moneda.—Este plus queda fijado en 150 pesetas por partido.

Plus de nocturnidad.—Este plus queda fijado en un 25 %, sobre el salario base, según indica el Estatuto del trabajador en su artículo 34, punto 6.

Art. 23. Enfermedad y accidente.—En este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, referente a trabajadores fijos-discontinuos.

Art. 24. Licencias.—El trabajador tendrá derecho a la percepción del salario base correspondiente a un día de trabajo, cuando falta al mismo por algunas de las circunstancias que a continuación se señalan:

1. Por alumbramiento de la esposa ocurrida en el mismo día de la prestación del trabajo, o en el inmediato anterior.

2. Por hospitalización del cónyuge, padres o hijos ocurrida el mismo día de prestación del trabajo o el inmediato anterior.

3. Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos ocurrida el mismo día de prestación del trabajo o el inmediato anterior.

3. Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos ocurrida el mismo día de prestación del trabajo o en los dos inmediatos anteriores.

4. Por fallecimiento de padres, hermanos o hijos políticos, abuelos o nietos ocurrido el mismo día de prestación de trabajo o al inmediato anterior.

5. Por traslado del domicilio habitual, siempre que lo realicen en el mismo día de prestación del trabajo.

6. Por matrimonio del trabajador, celebrado dentro de los quince días inmediatos anteriores a la fecha de prestación de trabajo.

Art. 24 bis. Asimismo tendrá derecho el trabajador a percibir el salario base cuando falte al trabajo como, consecuencia de atender a deberes inexcusables de carácter civil o sindical y siempre que sea imprescindible la presencia del trabajador.

Nota: En los casos señalados en los artículos precedente, deberá el trabajador presentar justificación suficiente a juicio de la empresa, que acredite el hecho motivador de la ausencia.

Art. 25. Permisos no retribuidos.—Además de los supuestos a los que se refiere el artículo anterior, la empresa a solicitud de los interesados, podrá conceder permisos no retribuidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y existan motivos justificados.

Independientemente de lo establecido en el apartado anterior el personal fijo-discontinuo, tendrá derecho a un permiso no retribuido de un día al año, la elección de este día corresponderá a los productores pero deberán solicitar con una antelación mínima de siete días al jefe del departamento, explotación o servicio correspondiente. Solo podrá ser denegado este permiso, si para el mismo día, se hubiese solicitado este permiso por más de veinte productores.

Art. 26. Excedencias.—La Comisión deliberadora, pacta expresamente, los trabajadores de la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria.

Para regular esta concesión se establecen los siguientes criterios:

Tendrán derecho previa solicitud por escrito a obtener excedencia voluntaria, aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa con un año como mínimo.

Se concederá por un tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

Al terminar la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de igual categoría profesional a la suya y dentro del mismo grupo profesional a que pertenecía antes de iniciar la excedencia.

Para ejercitar el derecho establecido en el apartado anterior será requisito indispensable, que treinta días antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia, se manifieste por escrito a la empresa el deseo de incorporación.

El periodo de trabajo efectivo mínimo que deberá existir entre dos excedencias, para un mismo empleado, será de cuatro años.

Durante el tiempo que el personal permanezca en situación de excedencia, no se devengará ningún tipo de retribución, ni será computable en ningún caso como de permanencia en la empresa.

En cuanto a la situación de excedencia forzosa, se estará a lo dispuesto en la Normativa Legal reguladora.

Art. 27. Ayuda económica para estudios.—La empresa abonará los gastos de matrícula y honorarios académicos para realizar estudios de Formación Profesional, relativo al área de la actividad que el productor desarrolla en la empresa. El 50 % de estos gastos se abonarán en el momento de ser efectuados por el productor. El pago de 50 % restante estará condicionado a la superación de las pruebas académicas oportunas.

Art. 28. Jubilación.—Que la jubilación será de mutuo acuerdo entre las partes afectadas empresa-trabajador, con un tope máximo del trabajador de 69 años, con una indemnización de medio partido por año, para acogerse a éste tendría el trabajador que llevar una antigüedad en la empresa de 25 años, y sólo se le pagaría hasta estos 25 años máximo, para que estos trabajadores con pensamiento de jubilarse, tendrían que comunicarlo a la empresa con una antelación de tres meses. Además de estos conceptos va incluido en el tema de la jubilación para su libre entrada al espectáculo.

Art. 28 bis. Los trabajadores que estén en edad de jubilarse con 69 años que no lleven en la empresa 25 años, podrán solicitar la jubilación de mutuo acuerdo, empresa-trabajador, con la sujeción del Comité de Empresa del centro de trabajo a que corresponda.

Art. 29. Natalidad.—El personal que le nazca un hijo percibirá un premio de 7.500 pesetas, en el supuesto de que este productor sea fijo-discontinuo, con una antigüedad en la empresa de un año.

Art. 30. Nupcialidad.—El personal que contraiga matrimonio percibirá un premio de 7.500 pesetas, en el supuesto de que este productor sea fijo-discontinuo, con una antigüedad en la empresa de un año.

Art. 31. Uniformes y prendas de

trabajo.—La empresa que exija a sus trabajadores prendas de trabajo, serán siempre a cargo de la empresa y su duración estará supeditada a lo que la Comisión Paritaria negocio en su momento.

Art. 32. Promociones y ascensos.—Las promociones que se realicen para cubrir las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa, se ajustarán al siguiente acuerdo:

En reunión conjunta del Comité de Empresa con la Dirección de la misma, se informará de las vacantes existentes, especificando características del puesto de trabajo, y categoría y número de plazas.

El Comité de Empresa podrá dar nombres a los productores para dichos puestos al margen de lo que la empresa proponga, antes de que transcurra quince días y comprometiéndose la Dirección de la Empresa a realizar el proceso colectivo con una objetividad total.

Lo anterior expuesto, queda excluido para los puestos de trabajo que lleven implícito funciones de responsabilidad y mando.

Art. 33. Servicio militar.—El personal, durante el periodo en que se encuentra prestando el servicio militar, tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

El personal fijo-discontinuo lo percibirá, computándose en este caso las horas correspondientes a los domingos y festivos comprendidos en los periodos que se indican en dicho apartado.

Cuando sea compatible la prestación del servicio militar y la prestación del trabajo, la empresa facilitará esta prestación en la medida de las posibilidades del productor y siempre que sea compatible el horario disponible del trabajador con el horario requerido por el trabajo.

Art. 34. Seguridad e higiene en el trabajo.—En cuanto a materias que afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación a las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por O. M. del 9-III-71 y Normativa concordante y Reglamentación Técnica sanitaria.

No obstante ambas partes se comprometen a desarrollar plenamente los puntos que a continuación se indican:

1. El C. S. H. tendrá derecho a conocer toda información que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos a la salud física y mental derivados del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de la empresa, sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

2. El C. S. H. podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, que se adopten medidas especiales de vigilancia, e incluso si el riesgo es demostrado de inmediato, que se interrumpa el trabajo.

3. El C. S. H. controlará la actividad de los servicios de medicina e higiene y seguridad en aquellas empresas obligadas por la Ley.

4. Cualquier daño a la salud del trabajador que pueda diagnosticarse como causado por las condiciones de trabajo, será considerado como enfermedad profesional.

5. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará de forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del daño.

6. A todo trabajador que reciba un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la empresa está obligada a trasladarlo a otro que no le sea nocivo sin pérdida económica de categoría profesional ni cualquier otro tipo de perjuicio.

Art. 35. Rotación de las plantillas.—En este punto la representación empresarial y la representación social, acuerdan mantener una rotación en las plantillas de los trabajadores fijos-discontinuos de un determinado número de partidos, que nunca excederán de ocho, con una plantilla del 50 % que en cada momento haya, estos partidos serán como máximo en toda la temporada de fútbol, comprometiéndose la representación empresarial a no poner sanción a ningún trabajador por falta de asistencia a los partidos celebrados en días no festivos.

Art. 36. Derechos sindicales. Comité de empresa. Funciones generales.

1. Representar a la totalidad de los trabajadores fijos-discontinuos de empresa ante la misma.

2. Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva, dentro de la misma empresa.

3. Podrá convocar Asamblea de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con 48 horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la empresa que no tengan autorización de ésta.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Relaciones Laborales.—Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con:

— Formación y promoción de personal.

— Salarios.

— Premios y sanciones graves y muy graves.

— Accidentes de trabajo.

— Enfermedades profesionales.

— Permisos.

— Obras sociales.

— Absentismo.

Organización del trabajo.—Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

— Horario y jornada de trabajo.

— Prolongación de jornada.

— Clasificación de personal.

— Cambio de categoría.

— Personal.

Personal.—Será informado por la empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

Producción y mercado.—Será informado por la empresa del:

— Nivel de productividad de la mano de obra.

— Prospectivas del mercado.

La información de todos estos apartados, se dará por parte de la empresa al comité, con una frecuencia mínima trimestral.

Art. 37. Garantías Sindicales.—Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, respetarán las siguientes garantías:

1. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los medios del Comité de empresa o delegados sindicales del personal fijo-discontinuo, en cada uno de los centros de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

	horas
Hasta 10 trabajadores.....	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

Las citadas horas podrán ser acumuladas tomando de modo conjunto las del mes en curso, las del anterior y las del posterior, de modo personal e intransferible para actividades sindicales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean aceptados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

2. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo afecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 % de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alege poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconocimiento ésta, acto seguido al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los afectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

3. Funciones de los delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

b) Podrá asistir a las reuniones de comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo, y comités paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los miembros de comités de empresa.

d) 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 al sindicato.

e) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

— Acerca de los despidos y sancio-

nes que afecten a los afiliados al sindicato.

— En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

— La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas afectivas de trabajo.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en el lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

i) En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

j) Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

k) Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

l) Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

m) Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los delegados sindicales o cargo de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenio colectivo, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa está afectada por la negociación.

Comisión Mixta Paritaria.—Queda constituida a todos los efectos legales previstos en el artículo 85.2 d) del Esta-

tuto de los Trabajadores, una Comisión Mixta Paritaria que según el artículo 7.º del presente Convenio queda integrada por los miembros que a continuación se describen cuatro por la parte empresarial y cuatro por la parte social.

Representación empresarial.—Don Jesús Samper Vidal (presidente), don Julio Casabellas Senderos, don José Julio Carrascosa Cuevas y don Juan Pardo Hidalgo.

Representación social.—Don Paulino Oviedo, don Niceto Gámez, don Julio Alvarez y don Francisco Buján (secretario).

Nota: Según acuerdo tomado entre la representación empresarial y la representación social, el personal que, hasta ahora hacia sus funciones de interino, pasa a ser fijo en la plantilla de los trabajadores fijos-discontinuos con los mismos derechos que el resto del personal. A efectos de antigüedad dicho personal para todos los temas incluidos en el presente convenio quedan con los mismos derechos que los trabajadores fijos-discontinuos tienen.

(G. C.—1.738)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDACION GENERALISIMO FRANCO (INDUSTRIAS ARTISTICAS AGRUPADAS)

Examinado el Texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 26 de enero de 1982 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa Fundación Generalísimo Franco y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial:

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, a 9 de febrero de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Redondo Piquenque.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA FUNDACION GENERALISIMO FRANCO, INDUSTRIAS ARTISTICAS AGRUPADAS

Artículo 1.º Ambito.—El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la Fundación Generalísimo Franco, Industrias Artísticas Agrupadas, para su centro de trabajo radicado en El Pardo, provincia de Madrid.

Art. 2.º Vigencia y duración.—La totalidad de los artículos del presente Convenio, entrarán en vigor el día 1 de enero de 1982, y su duración será de un año, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1982.

Art. 3.º Denuncia y prórroga.—La denuncia del presente Convenio podrá hacerse, bien por los trabajadores a través de sus representantes, o bien por la Fundación Generalísimo Franco, I. A. A.

Esta denuncia se hará conforme a la legislación vigente en cada momento. Con tres meses de antelación, a la terminación de su vigencia o de su prórroga.

En caso de que la denuncia no se lleve a efectos, el Convenio se entenderá prorrogado en sus mismos términos, excepto en la tabla salarial.

Art. 4.º Vinculación a la totalidad.—Siendo todas las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, ambas partes consideran el Convenio nulo y sin efecto, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las funciones que le son propias no lo aprobase en su totalidad.

Art. 5.º Compensación y absorción.—Las mejoras pactadas en este Convenio, no podrán absorber ni compensar las mejoras que en la actualidad tengan reconocidas los trabajadores de la Fundación por conceptos diferentes.

Art. 6.º Derechos adquiridos.—Se respetarán como derechos adquiridos a título personal o colectivo, las situaciones que pudieran existir a la firma de este Convenio, que computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a lo establecido en el mismo.

Art. 7.º Valoración de puestos de trabajo.—Una comisión paritaria se encargará de la tarea de valorar los puestos de trabajo, con el objeto de lograr una modificación total o parcial de la estructura operativa de la Fundación; esta Comisión paritaria estará integrada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección y otros dos por el Comité de Empresa, ambas partes podrán contar con el asesoramiento técnico que consideren necesario, pudiendo estar compuesto por técnicos privados o por los de las Centrales Sindicales.

Esta comisión paritaria informará periódicamente de la labor realizada.

Art. 8.º Ascensos.—Cuando se produzca una vacante o haya que cubrir un nuevo puesto de trabajo, se informará por escrito a todo el personal con diez días de antelación.

En el concurso-examen para cubrir una plaza vacante o un puesto de nueva creación, se permitirá el acceso en primera convocatoria a los trabajadores que ostenten una categoría inferior en más de un grado, siempre que se tenga una antigüedad en la Fundación de más de dos años y se demuestre fehacientemente que se tienen la experiencia y conocimientos necesarios.

Art. 9.º Convocatoria y presentación de solicitudes.—En función de lo previsto en el artículo anterior, la Dirección de la Fundación comunicará la convocatoria al Comité de Empresa y lo publicará en los tablones de anuncios, para conocimiento de todos los trabajadores.

El escrito de la comunicación de la convocatoria deberá contener:

— Conocimientos que se exigen o titulación requerida.

— Categoría que corresponda al puesto de trabajo vacante o de nueva creación.

— Nivel salarial.

— Definición de funciones que se han de desarrollar en dicho puesto.

— Programa de la prueba a realizar.

A continuación se procederá a:

— Composición de Tribunal Examinador;

— Fecha en que se realizará la prueba.

— Módulo de puntuación del examen.

Una vez publicada en los tablones de anuncios la correspondiente convocatoria se abrirá un plazo de presentación de solicitudes de diez días hábiles. La fecha del examen la fijará el Tribunal designado.

Art. 10. El tribunal examinador.—Se constituirá un Tribunal Calificador de las pruebas de aptitud para cubrir las vacantes o puestos de trabajo anteriormente definidos, formado por tres miembros designados por la Dirección

y dos miembros elegidos por el Comité de Empresa.

Este Tribunal será el que determine por unanimidad qué trabajador debe cubrir el puesto de trabajo de que se trate. En caso de no producirse la unanimidad, se cubrirá el puesto interinamente hasta que la Autoridad Laboral resuelva la discrepancia.

Art. 11. Pruebas de aptitud.—De acuerdo con las necesidades y paulatinamente, la Dirección de la Fundación pondrá a disposición de los trabajadores, los programas de las materias que hayan de formar parte de las pruebas que se efectúen para cubrir vacantes o puestos de trabajo de nueva creación. Estos programas recogerán los temas o materias que a los distintos niveles se incluyan en las mencionadas pruebas, con expresión de los ejercicios o prácticas que pudieran formar parte de ellas.

Art. 12. Personal ajeno a la Fundación.—No podrá ser ocupada una vacante por personal ajeno a la Fundación, hasta que no se hayan cumplido todos los requisitos anteriormente expuestos y relativos al personal de plantilla, hecha excepción de las vacantes y nuevos puestos cuya cobertura queda expresamente encomendada a la Dirección. Caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza a juicio del Tribunal Calificador, se procederá a cubrir la misma con personal ajeno.

Art. 13. Período de prueba.—El período de prueba no podrá exceder de:

- a) Personal titulado o asimilado, 6 meses.
- b) Personal técnico y administrativo, 2 meses.
- c) Personal cualificado, 1 mes.
- d) Subalternos y no cualificados, 15 días.

Art. 14. Traslados.—Cuando la Dirección de la Fundación pretenda trasladar a un trabajador de puesto de trabajo, departamento o sección, procederá como sigue:

— Comunicará el posible traslado al trabajador afectado y al Comité de Empresa, por escrito.

— El trabajador podrá hacer las alegaciones que estime oportunas al Comité de Empresa y a la Dirección de la Fundación.

— El Comité de Empresa en base a estas alegaciones, negociará con la Dirección de la Fundación la posible solución del problema.

— En el caso de no llegar a un acuerdo, el trabajador afectado podrá recurrir ante la Delegación de Trabajo.

Art. 15. Despidos y sanciones.—A ningún trabajador se le podrá sancionar por falta grave o muy grave sin que previamente se le notifique a él y al Comité de Empresa.

Los trabajadores no podrán ser sancionados con el despido, sin que previamente se les haya notificado por escrito con una antelación de 48 horas a la fecha del cese. Al Comité de Empresa se le notificará con la misma antelación para que pueda efectuar las gestiones que considere oportunas.

El trabajador sancionado podrá hacer las alegaciones que estime oportunas, en pliego de descargo dirigido a la Dirección de la Fundación y al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, a la vista de las alegaciones formuladas, intentará la negociación con la Dirección de la Fundación, para la modificación o supresión de la sanción.

En cualquier caso, el trabajador sancionado podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo.

Art. 16. Vacaciones.—Las vacaciones de los trabajadores que prestan sus servicios en la Fundación serán:

- a) Mes de agosto completo.
- b) Semana Santa completa, recuperándose el Jueves Santo que ha sido declarado día hábil para el trabajo.
- c) Para no trabajar los «puentes» y los sábados del verano del presente

año, la jornada laboral diaria se incrementará en treinta minutos, con objeto de recuperar diecinueve días de trabajo.

En próximas negociaciones, en principio, se estimará la jornada laboral de siete horas.

Los trabajadores que por accidente o enfermedad se encuentren de baja en el momento de iniciarse las vacaciones, tendrán derecho a disfrutarlas a partir del momento de su reincorporación al trabajo. En Semana Santa se considerarán cinco días laborables, en virtud de la jornada establecida para el presente año.

Art. 17. Servicio militar.—El trabajador con un mínimo de antigüedad de dos años en la plantilla, percibirá 99.000 pesetas durante el período de incorporación obligatoria a filas, a abonar:

1.º 49.500 pesetas al finalizar el período de instrucción.

2.º El resto, a los dos meses de su incorporación al trabajo finalizado el servicio.

Para tener derecho a estas cantidades, deberá incorporarse al trabajo durante los períodos del permiso oficial.

Los trabajadores con familiares a su cargo, percibirán el 100 % del salario real.

Las situaciones asimiladas tendrán la misma consideración.

Art. 18. Permisos retribuidos.—El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio, 15 días laborales ininterrumpidos.
- b) Por alumbramiento de la esposa, tres días ampliables a cinco, en caso de desplazamiento o intervención quirúrgica.
- c) En caso de intervención quirúrgica, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos u otros familiares que vivan en compañía del trabajador, tres días ampliables a cinco en caso de desplazamiento.

Art. 19. Enfermedad y accidentes de trabajo.—Independientemente de las prestaciones de la Seguridad Social, el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Transitoria percibirá de la Fundación las cantidades necesarias para completar el salario real, desde el día que es dado de baja hasta la fecha del alta.

Para acceder a esta prestación complementaria, será preceptivo el informe favorable del médico de la Fundación.

Art. 20. Jubilación.—Todo trabajador que solicite su jubilación a partir de los sesenta años percibirá una mensualidad de su salario real por cada quinquenio de antigüedad en la empresa, sin límite alguno. En cada caso, la Dirección de la Fundación y el Comité de Empresa estudiarán conjuntamente cada propuesta de jubilación anticipada a los 64 años de edad, y formalizarán la sustitución del trabajador solicitante, de acuerdo con las condiciones previstas en el Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre.

Art. 21. Invalidez.—En el caso de que a un trabajador le sea declarada algún tipo de invalidez que le incapacite para trabajar en la Fundación, percibirá una mensualidad de salario real por cada quinquenio de antigüedad en la Fundación, con un máximo de cinco mensualidades.

Art. 22. Premios de nupcialidad y natalidad.—Se establecen como premios de nupcialidad y natalidad, los siguientes:

- 1.º 6.600 pesetas para los casos de nupcialidad.
- 2.º 3.300 pesetas para los casos de natalidad.

Art. 23. Aumento salarial.—Las retribuciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se incrementarán en un 10 %, calculado porcentualmente sobre los salarios correspondientes al año 1981.

Adjunto se acompaña la tabla salarial que regirá para el presente Convenio.

Art. 24. Revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el I.N.E., registrase al 30 de junio de 1982, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981, superior al 5 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, teniendo como tope máximo el 7 %. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de julio de 1982, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 25. Productividad.—Se garantiza individualmente en todos los trabajos, la actividad laboral correspondiente al índice 100.

Se considerará actividad 100, cuando el cociente resultante de dividir las horas previstas (H.P.) por las horas empleadas (H.E.), es igual a 1:

$$\frac{H. P.}{H. E.} = 1$$

Cuando el citado cociente sea superior a 1:

$$\frac{H. P.}{H. E.} > 1$$

el importe del tiempo ahorrado se abonará siguiendo los criterios de años anteriores.

Cuando la cantidad resultante de la división indicada sea inferior a 1:

$$\frac{H. P.}{H. E.} < 1$$

tendrá la consideración siguiente:

— Se admite una banda de tolerancia sin la consideración de falta de productividad, cuando el resultado del cociente se encuentre entre el 0,99 y el 0,95.

— Se estimará como falta leve, cuando la banda se encuentre entre el 0,94 y el 0,90.

— Falta grave, cuando el producto se encuentre entre el 0,89 y 0,85.

— Falta muy grave cuando el producto de la división sea inferior a 0,85.

Las sanciones de estas faltas se aplicarán de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de Régimen Interior. Las faltas muy graves de productividad, no podrán ser sancionadas con más de treinta días de suspensión de empleo y sueldo, ni con el despido.

Una persona elegida por el Comité de Empresa, podrá asistir a las deliberaciones de la Comisión que fija los tiempos de los trabajos.

Art. 26. Jornada laboral.—Para el presente año, se estipulan 1.875 horas de trabajo, distribuidas en 250 jornadas laborales.

De acuerdo con lo pactado en el presente Convenio, en el año 1982, tendrá consideración de festivos los siguientes días hábiles:

- En el mes de enero, el día 2.
- En el mes de marzo, el día 20.
- En el mes de abril, el día 8.
- En el mes de junio, los días 5, 19, 26 y 28.
- En el mes de julio, los días 3, 10, 17, 24 y 31.
- En el mes de septiembre, los días 4, 11 y 18.
- En el mes de octubre, el día 11.
- En el mes de noviembre, el día 8.
- En el mes de diciembre, los días 24 y 31.

Art. 27. Pagas extraordinarias.—Se establece para el presente Convenio tres gratificaciones extraordinarias:

- a) Paga de Verano, treinta días del salario real, que se harán efectivos los días 14 y 15 del mes de julio.
- b) Paga de Navidad, treinta días del salario real, que se abonarán el día 22 de diciembre.
- c) Paga de Conmemoración, treinta días del salario real, que se abonarán dentro de los cinco primeros días del mes de abril, prorrateándose igual que las otras pagas.

Art. 28. Dietas.—Todos los trabajadores que por necesidades del servicio, tengan que ser desplazados y no puedan pernoctar en su domicilio habitual, se les abonarán los gastos de transporte más una dieta diaria por todo concepto de 2.200 pesetas.

Cuando el trabajador duerma en su domicilio, pero haya estado desplazado más de diez horas, se le abonará una media dieta por un importe de 825 pesetas.

Art. 29. Premio de asistencia y puntualidad.—Se establece un complemento para combatir el absentismo de 1.000 pesetas mensuales, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Puntualidad.—Se devengarán 300 pesetas mensuales para todos los trabajadores que no superen treinta minutos de retraso en el mes, acumulables en una o distintas faltas.

Los diez primeros minutos sólo se contabilizarán en el caso de que el retraso supere los diez minutos sobre la hora de entrada al trabajo.

b) Asistencia: Se devengarán trimestralmente la cantidad de 2.100 pesetas para todos los trabajadores que no superen dos faltas en el periodo citado, entendiéndose como falta la jornada completa sea o no justificada.

Este complemento se abonará anualmente dentro del mes de enero del año siguiente a su devengo.

Art. 30. Ropas de trabajo.—Se entregará anualmente un mono o prenda de trabajo para los hombres y una bata para las mujeres.

En el taller mecánico por sus especiales características, se entregará un mono cada seis meses. Para recibir el correspondiente al segundo semestre, deberá ser devuelto el deteriorado del semestre primero.

Art. 31. Peligrosidad, toxicidad y penosidad.—La empresa se compromete en todo momento a eliminar las condiciones de trabajo consideradas en los Reglamentos vigentes como peligrosas, tóxicas y penosas.

El Comité de Seguridad e Higiene, estudiará los puestos de trabajo en que se den estas condiciones, con el fin de poner los medios para evitarlas y cuando el caso lo requiera, solicitar la colaboración técnica del Plan Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo.

En el caso de no poderse evitar estas situaciones, los trabajadores que tengan que realizar tareas declaradas peligrosas, tóxicas o penosas, percibirán un complemento consistente en el 20 % del salario base.

Art. 32. Derechos del Comité de Empresa.—El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la empresa, para la defensa de sus intereses; tendrá plena libertad de movimiento para el desarrollo de sus funciones.

Para el mejor cumplimiento de su misión, de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

1. Deberá ser informado por la dirección de la empresa:

- a) Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios, la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción e inversiones y la evolución probable del empleo de la empresa y en las que sobre ella dependan, sobre todo proyectos o acción empresarial que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Asimismo, trimestralmente se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, el número de horas extraordinarias realizadas globalmente en cada taller o servicio.

b) Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la Dirección de la misma, que ésta deberá considerar.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO 1982

NIVEL	RETRIBUCIONES DIARIAS				RETRIBUCIONES MENSUALES				GRATIFICACIONES PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA		COEFICIENTE
	Salario base	Plus por puesto	Total diario	Total anual	Salario base	Plus por puesto	Total mes	Total anual	Mes	Año	
1	880	220	1.100	500.500	26.694	6.673	33.367	500.505	1.000	12.000	1,000
2	895	224	1.119	509.145	27.154	6.789	33.943	509.145	1.000	12.000	1,017
3	917	229	1.146	521.430	27.810	6.952	34.762	521.430	1.000	12.000	1,041
4	945	236	1.181	537.355	28.659	7.165	35.824	537.360	1.000	12.000	1,072
5	986	246	1.232	560.560	29.897	7.474	37.371	560.565	1.000	12.000	1,117
6	1.033	258	1.291	587.405	31.328	7.832	39.160	587.400	1.000	12.000	1,170
7	1.087	272	1.359	618.345	32.978	8.245	41.223	618.345	1.000	12.000	1,230
8	1.140	285	1.425	648.375	34.580	8.645	43.225	648.375	1.000	12.000	1,289
9	1.203	301	1.504	684.320	36.497	9.124	45.621	684.315	1.000	12.000	1,359
10	1.284	321	1.605	730.275	38.948	9.737	48.685	730.275	1.000	12.000	1,448
11	1.378	345	1.723	783.965	41.811	10.453	52.264	783.960	1.000	12.000	1,553
12	1.473	368	1.841	837.655	44.675	11.169	55.844	837.660	1.000	12.000	1,658
13	1.611	403	2.014	916.370	48.873	12.218	61.091	916.365	1.000	12.000	1,811
14	1.846	462	2.308	1.050.140	56.007	14.002	70.009	1.050.135	1.000	12.000	2,072
15	2.185	546	2.731	1.242.605	66.272	16.568	82.840	1.242.600	1.000	12.000	2,448

2. Será preciso el acuerdo del Comité de Empresa en relación a las decisiones empresariales sobre los temas que están provistos en el artículo 7.º del presente Convenio y la legislación vigente. El incumplimiento de lo establecido en este apartado, determinará la nulidad de las decisiones adoptadas de otra forma por el empresario, si la autoridad laboral lo estima pertinente.

3. Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones de intervención y control:

a) Intervenir para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

b) Control sobre la colocación de los trabajadores en la empresa. A tal efecto, el empresario comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones de los aspirantes, pudiendo el Comité oponerse a la propuesta empresarial, si estima que existe infracción a una norma y reclamar en su caso, contra la decisión del empresario ante los Organismos y Tribunales competentes.

c) Asimismo, corresponde al Comité el conocimiento de los contratos y de los documentos que justifiquen la terminación de la relación laboral y el reconocimiento por el trabajador de que le han sido satisfechos los derechos laborales consecuentes a la rescisión.

4. Corresponde, asimismo, al Comité de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores en la empresa, pudiendo interponer ante Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen conducentes a la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

El Comité de Empresa está legitimado para iniciar y deliberar la negociación del Convenio de Empresa, pudiendo asesorarse por los técnicos de las Centrales Sindicales.

El Comité de Empresa tendrá en cuenta a lo largo de las negociaciones, los criterios que se expongan por todos los trabajadores de la Fundación. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación. Si el despido o sanción obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente con audiencia del trabajador y Comité de Empresa ante la Autoridad Laboral correspondiente.

5. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de hasta 40 horas

al mes retribuidas y acumulables para el ejercicio de sus funciones.

Art. 33. Garantías sindicales.—Para el ejercicio de sus derechos sindicales los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación o menoscabo de la libertad de acción sindical o en concreto:

a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un Sindicato o Sección Sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del empresario de un Sindicato o Sección Sindical mediante ayuda financiera o de otro tipo.

Despedir a un trabajador, sancionarle o discriminarle o causarle cualquier otro tipo de perjuicio por razón de su afiliación a un Sindicato o Sección Sindical, o por su actividad sindical reconocida.

Art. 34. Secciones sindicales.

1. Las Centrales Sindicales con una afiliación de al menos un 15 % de la plantilla de la Fundación, podrá constituir en el seno de la empresa la Sección Sindical, siempre que se acredite fehacientemente.

2. La Sección Sindical se encargará de representar y defender los intereses de sus afiliados, así como ejercer las funciones sindicales que le son propias.

3. Las Secciones Sindicales podrán nombrar un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la dirección de la empresa.

4. Las Secciones Sindicales constituidas, dispondrán de un tablón de anuncios adecuado, para la publicidad y difusión, tanto laboral como sindical,

en cada uno de los relojes de fichaje de entrada y salida.

5. Recaudar las cotizaciones sindicales de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportación con fines sindicales, siempre que no se interrumpa la organización del trabajo.

6. La empresa reconoce el derecho de una Asamblea mensual, dentro de los locales de la Fundación y fuera de la jornada normal de trabajo, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto del Trabajador vigente.

7. La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, Sección Sindical o por un número de trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el referido Estatuto.

La empresa tendrá que autorizar la presencia de personas ajenas a la misma, siempre que lo soliciten en el correspondiente orden del día.

Art. 34. Cláusulas adicionales.

1. En lo que no se oponga expresamente a lo pactado, continuará vigente lo acordado en Convenios anteriores.

2. Lo pactado en este Convenio, no será perjuicio para que durante el período de su vigencia los representantes de los trabajadores lleven adelante las negociaciones pertinentes, en base a conseguir que los trabajadores de este Patronato sean incluidos con todos los derechos en la Ordenanza Laboral vigente para el Patrimonio Nacional (O. M. de 18-X-79, «B. O. E.» 22-XI-79) en base a la Ley 7.340, el artículo 5.º de la Escritura de Modificación de los Estatutos de la Fundación y disposición adicional 5.º de la anteriormente mencionada O. L. del Patrimonio Nacional.

Art. 35. Cláusula derogatoria.—El presente Convenio queda derogado automáticamente en el momento en que este Patronato pase a depender laboralmente de la Ordenanza Laboral del Patrimonio Nacional, pasando, por lo tanto, a depender desde ese momento de dicha Ordenanza y del Convenio Colectivo vigente para los trabajadores del Patrimonio Nacional.

Art. 36. Comisión de control y vigilancia.—Para cuantos asuntos puedan surgir de la interpretación del presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión de Control y Vigilancia compuesta por los siguientes señores:

Don Pedro Gómez Martínez.
Don Joaquín Gómez Iglesias.
Don Daniel Plaza Rodríguez.
Don Lorenzo Ramos-Paúl Avilés-Casco.

Don Jesús Vaca Antón.
Don Julio Nombela Collantes.

Cláusula aclaratoria.—Los miembros del Comité de Empresa que corresponden a CC. OO. y U. G. T. y cuyos nombres se mencionan a continuación:

Don Juan Antón Maeso.
Don Vicente Casado Blázquez.
Don Pedro Gómez Martínez.
Don Joaquín Gómez Iglesias.

Mantiene su postura de desacuerdo sobre el artículo 25 del presente Convenio sobre productividad, reservándose el derecho que la legislación vigente les permite, a continuar cuantas acciones legales sean oportunas.

Y para que así conste a los efectos oportunos, se firma el presente Convenio en Madrid, a 26 de enero de 1982.

(G. C.—1.739)