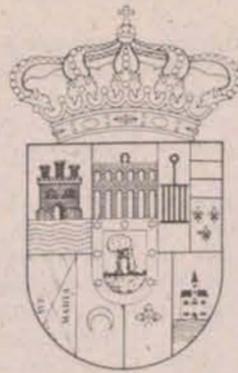


BOLETIN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 161, correspondiente al día 9 de julio 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 «CERVEZAS MAHOU, S. A.»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Cervezas Mahou, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 8 de suscrito por la Comisión Deliberadora del día 8 de marzo de 1982, completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1.040/81 sobre Registro y Depósito de Convenios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1930 de 10 de marzo y el artículo 2.º del mencionado Real Decreto, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

- Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección.
- Remitir un ejemplar del convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 25 de mayo de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Villoslada Quintanilla.

El presente convenio colectivo de empresa «Mahou, S. A.», 1982, consta de 64 hojas, numeradas consecutivamente del número 1 al 63 (53 artículos, 4 disposiciones adicionales y 3 anexos). De todo lo cual dan fe el presidente de la Comisión Negociadora don José Luis Borque Ortega y las representaciones Social y Económica, que con esta fecha han aprobado dicho convenio.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito territorial, funcional y personal.—Las estipulaciones del presente convenio afectarán a todo el personal de la empresa «Mahou, S. A.», dedicada a la fabricación y comercio de cerveza, que preste sus servicios en el centro que la misma tiene actualmente establecido en Madrid, sin excepción alguna.

A los efectos de aplicación del convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico indivisible y serán consideradas globalmente.

Art. 2.º Vigencia, duración y prórroga.—El presente convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 1982, hasta el 31 de diciembre de 1982.

Las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en las correspondientes tablas salariales que se adjuntan a este convenio como anexo 2.

El convenio se considerará prorrogado por períodos anuales, sin ninguna de las partes contratantes formularse solicitud de denuncia con tres meses de antelación, como mínimo, a la conclusión de su vigencia (31-12-82) o a la de cualquiera de sus prórrogas en su caso.

Solicitada la revisión de este convenio, las deliberaciones se iniciarán antes del 1 de enero del año siguiente.

Art. 3.º El cálculo de los beneficios económicos pactados en el presente convenio, ha sido efectuado de conformidad con las normas legales vigentes.

Art. 4.º Absorción.—Las retribuciones del trabajo, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, en cuanto fuesen superiores a los mínimos establecidos con carácter general en este convenio, pueden ser absorbidas y compensadas en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijan en este referido convenio.

También compensarán o absorberán las nuevas condiciones que se implanten durante el periodo de vigencia de este acuerdo, por disposición legal de obligado cumplimiento.

Se entenderán como mejoras, todas aquellas condiciones que excedan de las mínimas obligatorias, establecidas por la legislación vigente.

Art. 5.º Revisión.—La representación social podrá pedir la revisión del convenio si, por disposición legal de cualquier rango, se establecen mejoras para los productores de la empresa que al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en el mismo, motiven la anulación total o parcial de los beneficios que en él se conceden, entendiéndose, como tales, las que excedan de los mínimos obligatorios. Para que pueda ser estimada, como causa de revisión, la anulación parcial de los beneficios, considerándolos en su conjunto, habrá de ser superior al 20 % de los mismos.

Asimismo, corresponderá a la empresa el derecho de solicitar la revisión del convenio antes de que expire su término, si el coste total del personal y seguros sociales resultara incrementado en un 10 % como consecuencia de mejoras implantadas con carácter obligatorio o por modificación de las cuotas o de las bases de la Seguridad Social, Mutualismo, Desempleo, Formación Profesional.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 6.º Bases de cotización para Seguros Sociales, Desempleo Mutualidad y Formación Profesional.—De conformidad con lo establecido en la Ley 24/1972, de 21 de junio, en el Decreto 527/1973, de 29 de marzo, y en la Orden Ministerial de 5 de abril de 1973, la cotización a la Seguridad Social se ajustará a los conceptos y con las modificaciones que puedan establecerse en lo sucesivo, teniendo en cuenta, a efectos de determinación del grupo de tarifa que corresponde a cada categoría profesional las siguientes asimilaciones:

Art. 7.º Conceptos que integran la retribución.—Las percepciones económicas de los trabajadores que prestan sus servicios en «Mahou, S. A.», estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales

- Salario base.
- Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Plus convenio.
 - Pluses especiales de antigüedad.
 - Condiciones particulares, si las hubiere.
- Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
 - Horas extras.
 - Retribución especial de domingos y festivos.
 - Primas o incentivos en general, si los hubiere.
 - Complemento por trabajo efectivo y continuado.
- Complementos de puesto de trabajo:
 - Plus de rotación.
 - Plus de trabajo nocturno.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
 - Gratificaciones extraordinarias especiales.

Percepciones no salariales

- Ayuda por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente, sea o no laboral.
 - Otras ayudas en general.
- Art. 8.º Salario base y plus convenio.—Se acuerda establecer para las diferentes categorías los salarios base y plus convenio que se transcriben en la tabla el anexo 2 de este convenio.

Art. 9.º Antigüedad.—Todos los trabajadores fijos, con excepciones de los aspirantes y aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, en la forma y cuantía siguiente:

Bienes del 5 % por cada uno, en

TARIFA

Titulado de Grado Superior y asimilado.....	1
Titulado de Grado Medio y asimilado.....	2
Jefe Administrativo, Técnicos y Comerciales de 1.º y 2.º.....	3
Inspectores Comerciales de 1.º y 2.º.....	5
Oficiales Técnicos y Administrativos.....	5
Subalternos de cualquier categoría.....	6
Auxiliares Técnicos y Administrativos.....	7
Oficiales de 1.º y Jefes de Equipo y Oficiales 1.º y 2.º Obrero.....	8
Ayudantes y Auxiliares de 1.º Obrero.....	9
Auxiliares de 2.º Obrero.....	10
Mujeres de Limpieza.....	10
Aspirantes y aprendices de 3.º y 4.º año.....	11
Aspirantes y aprendices de 1.º y 2.º año.....	12

razón a su antigüedad en la empresa, con un tope máximo de quince bienes, equivalente al 75 % de aumento de antigüedad. Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre la columna de salario base-tabla de antigüedad, que en cada momento corresponde a la categoría profesional del trabajador, de acuerdo con la tabla que figura en el anexo 2 de este convenio.

Los productores que el 1 de enero de 1970 tuvieron consolidados uno o los dos pluses especiales de 7,5 %, los continuarán disfrutando, con lo que el tope máximo de aumentos por antigüedad resultará incrementado, en estos casos especiales, en el porcentaje correspondiente al plus o pluses especiales consolidados.

Las categorías exceptuadas de esta remuneración, cuales son los aspirantes y aprendices, no comenzarán a computar el tiempo para el complemento de antigüedad, sino desde la fecha de su promoción a cualquiera de las categorías no excluidas.

Art. 10. Remuneración obligatoria de domingos y fiestas.—Todos los productores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo o día de descanso semanal obligatorio, según se establece en la Ley de Descanso Dominical, así como los de las fiestas.

Cuando se solicite que el personal trabaje un domingo o día festivo, tendrá un día de descanso en la semana siguiente o más tarde si mediara pacto, en compensación y percibirá la retribución doble.

Será de libre aceptación por parte del interesado trabajar en domingo o día festivo, a excepción de los productores de mantenimiento, conservación y vigilantes.

Cuando por necesidades imperiosas o causas imprevistas se precise que uno o varios turnos trabajen en domingo o

festivos, se informará al Comité de empresa, abonándose dicha jornada como horas extraordinarias al 80 %.

Art. 11. Retribución de vacaciones.—Todos los trabajadores, sin distinción de grupo o categoría profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales consecutivos, a partir del 1 de enero de 1982, que deberán firmar con 24 horas de antelación, como mínimo, a la iniciación de las mismas.

La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el salario base, más los aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales y plus de convenio.

Teniendo en cuenta que la actividad de «Mahou, S. A.», resulta muy afectada por el fuerte incremento de la demanda en los meses de verano, lo que da a nuestra industria características muy peculiares, que permiten encuadrarla, sin ningún género de dudas, entre las cualificadas como industria de «campana», las vacaciones de su personal se disfrutarán durante los doce meses del año.

No obstante cuanto antecede, la empresa tratará de conceder tantas vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre como las necesidades comerciales, de organización, producción y campaña permitan, estableciéndose para los meses citados, en cualquier caso, el disfrute de vacaciones para el 33 % de personal.

A principio de cada año, se redactará un programa de vacaciones para todo el personal, en el que se establecerá un sistema de rotación, para que la época en que cada uno disfrute sus vacaciones varíe cada año. Aquellos productores que tengan que alegar alguna excepción de fuerza mayor, debidamente justificada, deberán hacerlo en la Dirección de Personal durante el mes de enero de cada año.

Se establecen unas bolsas de vacaciones cuya cuantía será la siguiente: en los meses de enero, febrero, marzo y noviembre, 18.000 pesetas; en los meses de abril, mayo, octubre y diciembre, 9.000 pesetas; en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

Art. 12. Pagas extraordinarias obligatorias.—Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de dos pagas extraordinarias, de 30 días cada una, en los meses de julio y diciembre.

Para el cálculo de estas pagas se computará el salario base y el plus convenio, más los aumentos por antigüedad.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de cada una de estas pagas, es preciso estar al servicio de la empresa con doce meses consecutivos de antelación, como mínimo, en la fecha señalada, para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose, como meses completos, las fracciones de mes, e iniciándose el devengo de dichas pagas el 1 de julio y el 1 de diciembre.

Art. 13. Gratificaciones extraordinarias especiales.—Se establecen tres gratificaciones extraordinarias en la cuantía que para cada categoría se señala en la tabla que figura en el anexo 2 y cuyo importe se hará efectivo dentro de las primeras quincenas de abril, agosto y septiembre, respectivamente.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas gratificaciones extraordinarias, es preciso estar al servicio de la empresa con doce meses consecutivos de antelación, como mínimo, en la fecha señalada, para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose, como meses completos, las fracciones de mes.

El devengo de dichas pagas se iniciará los días 1 de abril, el 1 de agosto y el 1 de septiembre.

Art. 14. Horas extraordinarias.—Se

considerarán horas extraordinarias las que excedan de las señaladas para la prestación del horario normal en jornada completa y continuada.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un aumento del 75 %.

La base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias y de sus recargos, será el salario hora pactada de mutuo acuerdo entre las partes y que figura en las tablas que como anexo 2 se acompaña a este convenio.

Estos salarios serán incrementados en su base con los pluses de antigüedad a que cada productor tenga derecho, de conformidad con lo prevenido en el artículo 9 de este convenio.

En lo referente al número de horas extraordinarias a realizar, se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente.

Art. 15. Premios a la antigüedad por una sola vez.—Al personal que cumpla los 20, 30 y 40 años de servicio ininterrumpido a la empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio, con la siguiente cuantía:

A los 20 años de servicio.....	25.000
A los 30 años de servicio.....	35.000
A los 40 años de servicio.....	45.000

Art. 16. Rendimientos mínimos.—Teniendo en cuenta las características especiales de la Industria Cervecera, la determinación de los rendimientos mínimos presenta serios obstáculos difíciles de salvar, máxime cuando estos rendimientos están condicionados por procesos bioquímicos no regulables a voluntad. Por estas circunstancias no es posible incluir en el presente convenio una tabla de rendimientos.

En tanto no se fijen las mencionadas tablas, los trabajadores están obligados a unos rendimientos mínimos atemperados a los usos profesionales de la empresa. Si se produjese contienda respecto a dichos usos, se estará a lo que el prudente arbitrio del Tribunal competente haya deducido de las pruebas aportadas y falle en consecuencia.

Art. 17. Todas las percepciones señaladas en el presente convenio se referirán a la jornada completa, y en tanto no se establezcan las tablas de rendimiento mínimo, para tener derecho a la totalidad de las percepciones, es preciso haber cubierto íntegramente la jornada completa con el rendimiento habitual propio de esta empresa. Los trabajadores que presten servicios durante un horario inferior al de la jornada completa, percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Art. 18. A fin de estimular debidamente la productividad, reduciendo al máximo los tiempos muertos y el absentismo, todos los trabajadores incluidos en este convenio, a excepción de los pertenecientes al servicio de Reparto, percibirán el complemento de productividad que se detalla en el anexo 3 de este convenio.

La percepción de este complemento, se condicionará a las siguientes normas:

1.º Se percibirá por días efectivamente trabajados.

2.º A este único fin se entenderá como jornada completa aquella que suponga más de la mitad de la jornada día pactado.

3.º Únicamente, a efectos de un mejor cálculo de este complemento, el descuento se aplicará al resultante de dividir el complemento por 30 días.

4.º El personal del servicio de reparto, que haya sido declarado incapacitado por los servicios médicos y esté pendiente de acoplamiento en otro Departamento, percibirá el complemento de productividad.

5.º Este complemento no podrá ser invocado para la modificación de la estructura, forma y funcionamiento de cualquiera de los incentivos existentes en la empresa.

Art. 19. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1.º del artículo 45

de la vigente Ordenanza Laboral, se fija la cuantía de las dietas que deberán pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades distintas de aquella en la que esté situada la fábrica donde trabajen, en 2.553 pesetas diarias.

En los casos en que el trabajador pueda regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 833 pesetas diarias. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

Los trabajadores de los servicios de transporte y reparto que tengan que prestar servicio en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica, estarán excluidos del régimen de dietas que se establecen en el párrafo anterior, siempre que tengan pactadas con la empresa las compensaciones económicas en la forma prevista en el apartado 3 del artículo 45 de la Ordenanza Laboral anteriormente citada.

Los inspectores comerciales y el personal dedicado a la instalación y mantenimiento de equipos expendedores de cerveza que tengan que prestar servicios en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica o su centro de trabajo, quedarán excluidos, asimismo, del régimen de dietas que se regula en el apartado 1.º de este artículo, siempre que tengan pactada con la empresa esta compensación económica por cualquier concepto o sistema.

Art. 20. Plus de trabajo nocturno.—Todo el personal que desarrolle su trabajo entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en el anexo 2 para su categoría laboral o la de superior categoría que circunstancialmente estuviera desempeñando, incrementada con el porcentaje correspondiente a su antigüedad. Dicha tabla corresponde a las cantidades que se abonaban por este concepto el 31-XII-79, y que en dicho año, se calcularon aplicando lo que preveía el artículo 22 del convenio que estaba vigente en 1979.

Quien en el período del tiempo indicado, para el plus de nocturnidad, trabajase un máximo de cuatro horas, percibirá el mencionado plus únicamente, sobre las horas realmente trabajadas entre las 22 y las 6 horas. Si el número de horas trabajadas en dicho intervalo de tiempo ascendiera de cuatro horas, el plus de nocturnidad lo percibirá por el total de la jornada normal pactada.

Si por necesidades de campaña, producción o fuerza mayor hiciera falta la realización de turnos en jornada nocturna, éstos se realizarán desde el 14 de junio al 11 de septiembre del mismo año, previo aviso al Comité de empresa.

Si por necesidades extraordinarias hiciera falta implantar los turnos de noche, fuera del período establecido anteriormente, se efectuará de mutuo acuerdo con el Comité de empresa.

Art. 21. Jornada.—El régimen de trabajo para todas las secciones será de jornada completa y continuada de lunes a sábado, ambos inclusive, durante 11 semanas al año, en principio fijas, pero sometida su variación a circunstancias imprevisibles, a elección de la empresa.

En las restantes semanas del año, el régimen de trabajo será jornada completa y continuada de lunes a viernes, ambos inclusive.

Art. 22. Jornada, turnos y horarios de trabajo.—Respecto a las materias que comprende este enunciado, y en relación con las normas vigentes aplicables a las mismas se pactan las siguientes particularidades que deberán interpretarse de conformidad con lo señalado en el artículo anterior:

1.º Los turnos de trabajo se iniciarán a las 7 horas de la mañana y finalizará el último de los de la tarde a las 23 horas.

Las excepciones a estos horarios se reflejan en los cuadros horarios que se

someten a la aprobación de la autoridad laboral con esta fecha. Igualmente se someterán a la autoridad laboral las modificaciones posteriores que pudieran producirse por necesidades imperiosas del proceso de producción o por causa de fuerza mayor.

2.º Cada turno de trabajo tendrá una duración de 8 horas de trabajo efectivo y continuado.

3.º Cuando los turnos de trabajo deban efectuarse en sábado de conformidad con lo prevenido en el artículo anterior, serán de 6 horas de trabajo efectivo y continuado.

4.º El personal sujeto a turnos, en tanto esté adscrito a la jornada de 8 horas de trabajo efectivo y continuado, devengará un complemento por compensación de los 45 minutos del tiempo de comida, que se abonará por jornada trabajada en turno de 8 horas efectivas y continuadas y será aplicable a las categorías y con las cuantías que figuran en las tablas que se adjuntan como anexo 3.

Únicamente, los turnos de noche que, durante el período de tiempo comprendido entre el 14 de junio, al 11 de septiembre, realicen su jornada de 8 horas de trabajo efectivo y continuado de lunes a viernes, no devengarán dicho complemento.

Este complemento se tipifica como un complemento por cantidad de trabajo cuya denominación será «complemento por trabajo efectivo y continuado».

Dicho complemento se percibirá por días efectivos trabajados. Si por absentismo no se realizasen la mitad de la jornada completa pactada, no se percibirá dicho complemento.

En consecuencia y en las condiciones anteriormente descritas en las semanas en las que se trabajen 5 días, la jornada será de 40 horas de trabajo efectivo y continuado y en las semanas en las que se trabajen 6 días la jornada será de 46 horas de trabajo efectivo y continuado.

5.º Los horarios para los distintos turnos se empalmarán de tal forma que entre los mismos no existan tiempos muertos y quede en cualquier caso garantizado el relevo.

6.º El personal administrativo y subalterno con jornada de 7 horas, en las semanas en que se trabajen los sábados, tendrá una jornada de 42 horas semanales, a razón de 7 horas y 20 minutos diarios, y el sábado 5 horas y 20 minutos.

Durante el resto del año la jornada será de 35 horas semanales a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes.

7.º Siendo en todo caso los horarios de trabajo descritos anteriormente de trabajo efectivo y continuado, a efectos de control de puntualidad para todo el personal, éste fichará en los relojes de control de su sección, su entrada al puesto de trabajo a la hora en punto y su salida del mismo no antes de 5 minutos de la hora de finalización, quedando en todos los casos garantizado el relevo.

8.º Se establece, en todos los casos anteriormente descritos una tolerancia máxima de puntualidad de 30 minutos al mes, permitiéndose hasta dos faltas de puntualidad al mes de 10 minutos y sancionándose toda falta superior o igual a 15 minutos.

9.º Asimismo la empresa entregará las listas de personal de mantenimiento en las distintas secciones de fábrica en que éstas existan, indicando sus turnos, horarios y libranzas, etc.

Art. 23. Exclusiones del régimen de la jornada normal de trabajo,

1.º En el caso de los trabajadores cuyas actividades consistan en poner en marcha o cierre el trabajo de los demás se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

2.º El personal de distribución y reparto, mientras esté adscrito a estos servicios, queda excluido del régimen de jornada normal, en virtud de las compensaciones económicas pactadas con la empresa y denominadas primas de ven-

ta y reparto, con las que se compensan las características inherentes al servicio del Reparto.

3. Los inspectores comerciales (de venta y reparto), en tanto estén adscritos a estos servicios, quedarán excluidos del régimen de jornada normal, en virtud de las compensaciones económicas pactadas con la empresa y denominadas primas de venta, con las que, entre otros conceptos, se compensan las características inherentes a los servicios de esta categoría.

Art. 24. Plus de rotación de tarde o noche.—Se establece un plus de rotación en cuantía igual, por categoría, a la que figura en el anexo 3 que se percibirá por día efectivamente trabajado en jornada completa pactada en turno de tarde o noche, en régimen de rotación de turnos.

A efectos de este artículo, se considerará turno de tarde el que se inicia a partir de las 12 horas en adelante, y turno de noche el que se inicia a partir de las 23 horas.

Si por absentismo no se realizase la mitad de la jornada completa pactada, este complemento no se percibirá.

Art. 25. Repercusión en precios.—Como los incrementos salariales pactados dan lugar a un incremento en los costos del personal, su incidencia en los precios repercutirá en la forma y cuantía que autoricen las normas vigentes en la materia.

CAPITULO III

Disposiciones varias

Art. 26. Para ingresar en la empresa como trabajador fijo será necesario cumplir los requisitos tipificados en la legislación vigente al respecto y, además los siguientes:

a) Solicitar el ingreso mediante el formulario establecido por la empresa.

b) Someterse a examen médico y pruebas sicotécnicas o profesionales que la empresa considere conveniente, de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.

c) Presentar los documentos requeridos por la empresa una vez superadas satisfactoriamente las pruebas.

Una vez producido el ingreso del nuevo personal, el Comité de empresa será informado de ello.

Sin perjuicio de lo señalado en las disposiciones legales vigentes y siempre que cumplan los requisitos necesarios, en igualdad de condiciones de aptitud, tendrá preferencia para el ingreso, los hijos, nietos o hermanos del personal en activo, jubilado o fallecido.

Todos los contratos de trabajo se efectuarán de conformidad con la normativa vigente y los modelos-tipo de contrato se remitirán al Comité de empresa.

Art. 27. Ascensos y pruebas de aptitud.—La empresa desarrollará la política de formación y promoción más adecuada en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados, según las necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación, que se den en cada momento.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa convocará y celebrará en los tres meses anteriores a las pruebas de aptitud, cursos de formación profesional teórico-prácticos. Durante los mismos se desarrollarán las enseñanzas que figuren en el plan del curso. La enseñanza correrá a cargo del personal de la empresa que designe la Gerencia por su capacitación, según la materia de que se trate.

La proporción entre las enseñanzas teóricas y prácticas vendrá determinada por las características del puesto de trabajo para el que se prepare al personal. Todas las pruebas de aptitud, que preceptivamente se celebren, se han de puntuar con un máximo de diez puntos, de los cuales hasta 1,5 corresponderán a la antigüedad, a razón de 0,05 puntos por año de servicio en la empresa. No

se podrá descontar ninguna puntuación en la valoración de las pruebas por conducta laboral que haya sido anteriormente sancionada.

Las pruebas de aptitud deberán convocarse con la antelación mínima necesaria, debiendo indicarse en la convocatoria el número de plazas a cubrir y la fecha de celebración de las pruebas de aptitud; en el plazo de 30 días siguientes a la convocatoria, el Tribunal examinador habrá de publicar los ejercicios y programas de dichas pruebas.

Todo aspirante tendrá derecho a revisar su examen con el Tribunal si no está de acuerdo con la calificación obtenida.

Art. 28. Escalafones.—La Dirección de la empresa redactará el escalafón del personal a su servicio, con separación de los grupos que lo integren, teniendo en cuenta, para la colocación en el mismo, los siguientes extremos:

1. Grupo laboral.
2. Categoría profesional.
3. Orden de antigüedad en la categoría.
4. Orden de puntuación, en su caso, en el examen de ascenso.
5. Antigüedad en la categoría inmediata inferior.
6. Antigüedad en el grupo laboral.
7. Antigüedad en la empresa.
8. Fecha de nacimiento.

La Dirección de la empresa publicará anualmente en el mes de febrero, entregando copia al Comité de empresa, el escalafón para conocimiento del personal, y el trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar ante la misma sobre el lugar que le haya sido asignado.

Caso de ser denegada su petición por la Dirección de la empresa, podrá acudir ante la Delegación de Trabajo correspondiente en el plazo de diez días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Art. 29. Licencias con sueldo.—Las empresas concederán licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y de la duración que se indica:

a) Quince días por causa de matrimonio del trabajador.

b) Tres días por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo.

c) Cuatro días por defunción del cónyuge, hijos, padres, padres políticos o hermanos del trabajador.

d) Dos días por defunción de abuelos, abuelos políticos, nietos, tíos políticos, cuñados o hijos políticos del trabajador.

e) Hasta tres días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos y hermanos del trabajador.

f) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores deban cumplir algún deber de carácter público y personal impuesto por la Ley o disposición administrativa.

g) Un día por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos, hermanos políticos o comuniones del hijo del trabajador.

h) Dos días por traslado de domicilio del trabajador.

En todo caso, se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales. Si la localidad en que suceden los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas estuviese ubicada fuera de la provincia de Madrid, los plazos, se ampliarán dos días naturales más.

Art. 30. Servicio militar.—El personal fijo incorporado a filas, podrá solicitar la reincorporación al trabajo en la empresa, previa obtención de la oportuna autorización de la Autoridad Militar correspondiente, siempre y cuando el permiso concedido para trabajar en la empresa sea igual o superior a 30 días o bien que la continuidad en la prestación del trabajo queda garantizada.

El trabajador fijo que haya de incorporarse a filas durante el tiempo del servicio militar y no trabaje en la empresa, tendrá derecho a percibir, durante dicho período de tiempo, una canti-

dad fija de 7.000 pesetas, por cada mes natural de permanencia en filas.

Art. 31. Seguro de vida, invalidez y accidentes de circulación.—«Mahou, S. A.» tiene suscrita una póliza colectiva para todo el personal fijo de plantilla de 1.000.000 de pesetas por asegurado, que se mantendrá durante la vigencia de este convenio con las siguientes condiciones:

A) Capital asegurado.—Invalidez, 1.000.000 pesetas; fallecimiento, 1.000.000 pesetas; muerte por accidente, 2.000.000 pesetas; muerte por accidente de circulación, 3.000.000 pesetas.

B) Riesgos cubiertos y riesgos excluidos, según póliza actualmente suscrita.

Art. 32. Mejora de la pensión de jubilación y viudedad.—Las bases por las que se rigen los complementos de jubilación y viudedad son las que figuran en el anexo 1.

Se establece la posibilidad de jubilación anticipada, a los trabajadores mayores de 60 años con las mismas condiciones de beneficios que a los que tuvieran 65 años cumplidos.

La determinación de dicho complemento se rige a tenor de lo establecido en la base 2.ª del anexo 1 del vigente convenio, es decir, se han de tomar en cuenta las retribuciones brutas reales percibidas por el interesado en los 12 meses anteriores a la jubilación, computándose a estos efectos las recogidas en la base 3.ª del mismo anexo, aplicando el porcentaje que corresponda según los años de servicio y teniendo en cuenta para la fijación de dicho porcentaje los años de servicio que tendría el productor si estuviese trabajando en la empresa hasta cumplir los 65 años de edad.

A fin de proceder al estudio para la actualización de aquellas pensiones que con el transcurso del tiempo se hayan quedado más desfasada, todos los pensionistas presentarán en la Dirección de Personal, antes del 15 de marzo del presente año, certificación relativa a las cantidades que actualmente perciben de la Mutualidad correspondiente.

Art. 33. Indemnización por fallecimiento.—En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la empresa abonará a estos últimos una indemnización por alivio de luto de 25.000 pesetas por una sola vez.

Se consideran derechohabientes, a los efectos de percibir la indemnización anteriormente indicada, en el orden de prelación que se relacionan, las siguientes personas:

- Viudo o viuda.
- Descendientes legítimos.
- Legitimados.
- Naturales.
- Adoptivos menores de 18 años e incapacitados para el trabajo, sea cual fuere su edad.
- Hermanos.
- Huérfanos menores de 18 años e incapacitados para el trabajo que estuvieran a su cargo.
- Ascendientes legítimos en primer grado.

Art. 34. Orfandad.—Con independencia de la pensión que corresponde por orfandad a los hijos del trabajador fallecido, se establece una ayuda, abonable por cada hijo menor de 18 años y por una sola vez de 50.000 pesetas.

Art. 35. Ayuda por incapacidad laboral transitoria.—Los trabajadores fijos de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del salario real correspondiente a su categoría laboral en jornada normal de trabajo. Este beneficio podrá disfrutarse a partir del cuarto día de enfermedad y durante el tiempo correspondiente a dicha enfermedad.

Art. 36. El personal fijo de plantilla en situación legal de incapacidad permanente absoluta o total, tendrá derecho a una ayuda por incapacidad de 8.000 pesetas mensuales. Dicha ayuda

será incompatible con cualquier renta de trabajo.

Art. 37. Personal disminuido físicamente.—La empresa continuará efectuando, en la medida que le sea posible, el mejor acoplamiento del personal disminuido físicamente en las distintas secciones de la fábrica. También tratará, de acuerdo con los organismos oficiales pertinentes, de lograr la reconversión profesional del mayor número posible de dicho personal.

Art. 38. La empresa garantiza a aquellos productores que tengan hijos disminuidos psíquicos o minusválidos la percepción de la ayuda percibida por tal concepto en el año 1980.

Dicha ayuda consistirá en el abono por una sola vez del 75 % de la cantidad resultante de la diferencia entre ingresos y gastos que por tal concepto justifique el interesado.

Las nuevas solicitudes, será examinadas previamente por el Servicio Médico.

Art. 39. Préstamos.—A efectos de facilitar la adquisición de vivienda para residencia habitual y permanente, así como para resolver aquellas situaciones de imperiosa e ineludible necesidad familiar, el personal fijo de plantilla podrá solicitar préstamos que, debidamente justificados y documentados, serán presentados en la sección de Personal.

A este fin se constituye un fondo de 10.000.000 pesetas.

Las solicitudes serán estudiadas por una comisión que estará integrada por un directivo de cada departamento y un representante miembro del Comité de empresa.

Dicha comisión se reunirá periódicamente, a fin de estudiar las solicitudes planteadas, para determinar la concesión o no de los mismos.

El plazo máximo de amortización de las cantidades concedidas será de cuatro años.

Art. 40. Festividad de la Virgen de las Viñas.—La festividad de la Viña, Patrona de la Industria Cervecera, que se celebra el día 10 de septiembre, se pagará doble, sin excepción de ningún tipo.

Art. 41. Actividades varias.—El Comité de empresa designará a dos personas a fin de que se integren en una comisión cuyo objeto será la organización de actividades culturales, deportivas, etc., para todo el personal de la empresa.

Art. 42. Economato.—La empresa seguirá manteniendo como hasta la fecha, el concierto con un economato, a fin de que el personal pueda beneficiarse de mejores condiciones en la adquisición de materias de primera necesidad.

Art. 43. Renovación del carné de conducir.—La empresa efectuará las gestiones oportunas a fin de producir la renovación de los carnés de conducir, próximos a caducar de aquel personal que lo utilice como elemento de trabajo, siendo el costo de cada renovación por cuenta de los interesados.

Art. 44. Quebranto de moneda.—El personal de Caja que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá mensualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 900 pesetas.

CAPITULO IV

Seguridad e higiene

Art. 45. En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales concordantes y de general aplicación.

Art. 46. Principios generales.—Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene promover en la empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como proponer, estudiar y dar publicidad a las me-

didadas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

La empresa continuará potenciando a todos los niveles la formación en materia de Seguridad e Higiene, a fin de crear una correcta mentalidad en este campo.

El Comité de Seguridad e Higiene velará especialmente por la determinación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de que los mismos sean así declarados, de conformidad con las disposiciones vigentes, será fijado un plazo para su desaparición o para su realización conforme a las normas que regulan esta materia.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado, según establece la legislación vigente.

Art. 47. Ropa de trabajo.—La empresa proveerá a cada uno de los trabajadores de ropa y calzado suficiente y adecuado a su trabajo, y se ajustará al calendario pactado de mutuo acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 48. Reconocimientos médicos.—La empresa efectuará el reconocimiento médico para todo el personal de la siguiente forma:

Se efectuarán bajo el criterio del Servicio Médico de Empresa, en el ámbito de la competencia y funciones que le son propias y tiene encomendadas en la empresa.

Se realizará a todo el personal de la empresa como mínimo una vez al año y con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones en que por la naturaleza del trabajo a efectuar así se precise, tal y como ha sido definido en el Comité de Seguridad e Higiene.

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

— Análisis sistemático de sangre: glucemia, colessterina, urea y ácido úrico.

— Análisis sistemático de orina.
— Radiofotografía de tórax.
— Visiotest.

Productores en ambiente ruidoso.— Audiometría.

Productores de Reparto.—Radiografías P.A. y lateral de C. lumbosacra.

Como es costumbre en la empresa, el Servicio Médico facilitará a cada trabajador el resultado de dicho reconocimiento.

CAPITULO V

Art. 49. Garantías sindicales.—Los miembros del Comité de empresa, afectados por este convenio, dispondrán de una reserva de hasta 40 horas mensuales en los siguientes casos:

a) Asistencia a cualquier clase de reuniones a las que fuesen debidamente citados por las centrales sindicales u órganos de la administración, en atención a su condición de representantes de los trabajadores.

b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo, promovidos por su respectiva central sindical, a los que fuesen convocados y citados expresamente para su capacitación; así como actos de gestión que deban realizar por razón de sus obligaciones específicas.

Como cargo a la reserva de horas anteriormente citada, los miembros del Comité de empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar, durante la jornada laboral, a los trabajadores por ellos representados, sobre asuntos de interés directo laboral. Dicha comunicación, que se regirá por las normas de absentismo vigentes en la empresa, se efectuará de modo que no se perturbe, en absoluto, la normalidad del proceso productivo en cualquiera de los departamentos de la empresa.

No se incluirá en el cómputo de horas, el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

En la empresa se pondrá a disposi-

ción de los miembros del Comité espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés directo laboral en la empresa. Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del secretario del Comité de empresa, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la empresa, a los efectos de que pueda alegar ante el delegado de trabajo o Autoridad Competente, en su caso.

Art. 50. Secciones sindicales.—Ambas partes conscientes de la próxima elaboración de una normativa que regulará este tema y a fin de conseguir una mayor operatividad práctica acuerdan, hasta tanto no se efectúe la publicación de la normativa indicada, lo siguiente:

a) Reconocer las secciones sindicales de aquellas centrales sindicales que estén representadas en el Comité de empresa.

b) Reconocer las secciones sindicales que, sin estar presentes en el Comité de empresa tengan un 10 % como mínimo de afiliados, respecto al total de la plantilla. Dicha afiliación se demostrará fehacientemente.

c) Reconocer un delegado por cada sección sindical reconocida, en las condiciones anteriores, cuya misión fundamental consistirá en ostentar la representación de la central o sindicato y ser medio de comunicación entre aquél y la Dirección de la empresa.

d) El delegado del sindicato tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa, si bien a las reuniones que, en su caso, pueda asistir, tendrá voz pero no voto.

En las mismas condiciones que los miembros del Comité de empresa, dispondrá, el delegado representante de cada sección, de hasta 100 horas al año.

e) El delegado de las secciones sindicales reconocidas, podrá solicitar de la empresa el descuento en nómina de las cuotas correspondientes a su central, descuento que ésta efectuará.

Art. 51. Asambleas.—El personal de «Mahou. S. A.», podrá celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral.

Estará legitimado para solicitar dichas asambleas el Comité de empresa, como órgano representativo de los trabajadores; también podrán solicitarlas las mismos trabajadores, a través del Comité de empresa, siempre que los solicitantes superen el 20 % de la plantilla de la empresa. La Dirección de la empresa acusará recibo a la solicitud de asamblea en un plazo de 48 horas.

La empresa arbitraré los medios necesarios, en la medida de sus posibilidades, para facilitar el local donde los trabajadores podrán celebrar dichas asambleas. El Comité de empresa será responsable, en todo momento, de que las asambleas se desarrollen con absoluta normalidad y sin interrumpir el proceso productivo, haciéndose expresa mención de la reserva de acciones que pudiera corresponder a la empresa, si a ello hubiera lugar.

Art. 52. Comisión Mixta de interpretación.—Las funciones de la Comisión Mixta de interpretación son:

1. Interpretación del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.
3. Conciliación de los problemas colectivos.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5. Otras actividades que ayuden a la eficacia práctica del convenio.

Presidente: José Luis Borque Ortega.
Representación de los trabajadores: José Ramón Nieto González, Baltasar Mora Gómez, Andrés Vega Aguado, Mariano Magdaleno Bravo, Félix Aranda Gómez, Eusebio García García, Miguel Ángel Buset Tourón, Juan José Muro López, Alberto Cano Torres, Pedro Calatayud L. Serrano, Vicente Lá-

zaro Garrido y Antonio Merchún Benayas.

Representación de la empresa: Luis Fernando Rubio y Canal, José García Montes, Ramón Gayoso Rodríguez, Christian Ducasse, Carlos Walter Schumacher, Eusebio López Romero y Alvaro Lobato Paramio.

Disposiciones varias

Art. 53. Disposición final.—En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales de carácter general y en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa, que mantendrá plena vigencia en todas aquellas materias que no se opongan a lo estipulado en este convenio, o no hayan sido derogadas por el mismo.

Disposiciones adicionales

1. Durante la vigencia de este convenio, se mantendrán e incrementarán los rendimientos actuales obtenidos en la empresa durante todo el periodo pactado.

Para hacer realidad este principio y en tanto no se desarrolle una tabla exhaustiva de rendimientos, se establece que todo el personal deberá aportar toda la dedicación y competencia necesarias para hacer más productivo su trabajo o contribuir a facilitar las medidas organizativas que pudieran adoptarse en este sentido, ateniéndose, más particularmente, a la puntualidad, asistencia, actividad y sentido de la responsabilidad de cada productor.

2. El auxiliar de 2.º obrero pasará automáticamente a auxiliar de 1.º obrero en el momento de ser fijo en la plantilla.

El auxiliar de 1.º obrero ascenderá a ayudante obrero después de 7 años en la categoría de auxiliar de 1.º

3. La empresa garantiza la percepción de los haberes el día 26 de cada mes; caso de ser domingo o festivo, se abonará el día laborable anterior, para ello el cierre de fichas se producirá el día 1 de cada mes.

4. El salario de las limpiadoras se ha equiparado al del auxiliar de 1.º obrero, sin que ello cree derecho alguno a ascenso por antigüedad.

ANEXO I

Bases que regulan la concesión de los beneficios de mejora de las pensiones de jubilación y viudedad

JUBILACION

Base 1.ª. Condiciones personales.—Para acogerse a los beneficios que se reglamentan con las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

1.1. Pertener a la plantilla de la empresa, con un mínimo de diez años de servicio ininterrumpidos.

1.2. Solicitar la jubilación voluntaria para el día mismo en que se cumplan los 65 años de edad, con 30 días de antelación, como mínimo.

1.3. Solicitar, igualmente, la pensión de jubilación a la Mutualidad Laboral, así como el subsidio de vejez, si tuviera derecho.

1.4. Jubilarse en la fecha solicitada.

Base 2.ª Beneficios que se conceden.—Se trata de un complemento que, sumado a la pensión anual de jubilación que tenga derecho a percibir de la Mutualidad Laboral, y el subsidio de vejez, en su caso, alcancen una cifra equivalente al porcentaje del total de remuneraciones brutas reales percibidas en los doce meses anteriores a la jubilación, según se detalla en la escala que a continuación se señala, teniendo en cuenta los años de servicios prestados a la empresa como productor fijo, computándose la fracción de año como año completo.

El porcentaje que ha de alcanzarse sumando la pensión y el complemento será:

Por 30 años o más de servicio a la empresa, el 100 %.

Por 25-29 años de servicio a la empresa, el 95 %.

Por 20-24 años de servicio a la empresa, el 85 %.

Por 15-19 años de servicio a la empresa, el 75 %.

Por 10-14 años de servicio de empresa, el 60 %.

Base 3.ª Remuneraciones computables.—Las percepciones brutas correspondientes a los 12 meses anteriores a la jubilación, que servirán de base para la determinación del complemento de la pensión, serán única y exclusivamente las siguientes:

- 3.1. Salario base.
- 3.2. Complementos por antigüedad.
- 3.3. Plus de convenio.
- 3.4. Gratificaciones extraordinarias.

No se tendrán en cuenta, por consiguiente, las horas extraordinarias, plus por trabajos nocturnos, penosos o peligrosos dietas o compensaciones análogas, primas, plus familiar, etc.

Base 4.ª El total del complemento anual que resulte de la aplicación de la escala contenida en la base 2.ª se fraccionará en catorce partes iguales. Doce se abonarán por meses naturales vencidos y las dos restantes en las festividades de Navidad y julio. El pago se efectuará en la forma que sea habitual en la empresa.

Base 5.ª Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación al fallecer el beneficiario. Para el cobro de este complemento es preciso en el mes de enero de cada año, la presentación del beneficiario en el Departamento de Personal o la remisión del oportuno certificado.

Base 6.ª El personal que hubiera causado baja en la empresa antes de cumplir los 65 años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos durante los doce meses precedentes a su baja por invalidez, de conformidad con lo establecido en la base 3.ª El complemento será la diferencia necesaria para alcanzar el porcentaje a que tenga derecho, una vez deducidas las pensiones que, por cualquier concepto disfrute de la seguridad social o del ramo de accidentes.

Base 7.ª Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la empresa, si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello al delegado de trabajo para su conocimiento.

Base 8.ª Si las edades mínimas de jubilación fueran modificadas por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente en cuanto a la edad se refiere, sustituyendo los 65 años actuales por la edad que se implante.

Base 9.ª Las presentes normas están en vigor desde el día 1.º de enero de 1970, a todos los efectos y muy especialmente a la aplicación de la base 1.ª

Base 10.ª Dadas las ventajas que para el trabajador jubilado reportan las condiciones pactadas en este convenio, si una vez cumplida la edad reglamentaria de jubilación no se jubila, se le congelará el complemento de pensión que le hubiese correspondido en el momento de la jubilación por edad reglamentaria y por cada año vencido que pasase de esa fecha, se le reducirá dicho complemento en un 50 %, con un plazo máximo de 5 años, transcurrido el cual quedará definitivamente extinguido.

VIUEDAD:

Base 11. Condiciones del causante.—Deberá encontrarse, en el momento de su fallecimiento, en algunas de las siguientes situaciones:

ANEXO 2
Tabla salarial del año 1982

CONCEPTOS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRAS	HORAS EXTRA	HORAS NOCT.
Técnico-Admón.:						
Titulado G. Sup.	55.560	58.899	114.459	114.459	375,06	233,23
Titulado G. Medio.....	47.470	56.922	104.392	104.392	332,93	209,19
Jefe 1.º Técnico.....	43.425	54.900	98.325	98.325	307,55	194,71
Jefe 1.º Advo.....	43.425	54.900	98.325	98.325	322,19	221,02
Jefe 2.º Técnico.....	38.670	53.950	92.620	92.620	280,85	181,09
Jefe 2.º Advo.....	38.670	53.950	92.620	92.620	294,24	205,56
Jefe 1.º Comercial.....	43.425	54.900	98.325	98.325	322,19	221,02
Jefe 2.º Comercial.....	38.670	53.950	92.620	92.620	294,24	205,56
Oficial 1.º Téc.	36.014	53.598	89.612	89.612	264,43	173,90
Oficial 1.º Advo.....	36.014	53.598	89.612	89.612	277,03	197,40
Oficial 2.º Téc.	32.114	52.942	85.056	85.056	243,36	163,03
Oficial 2.º Advo.....	32.114	52.942	85.056	85.056	254,96	185,05
Auxiliar Téc.	27.942	51.580	79.522	79.522	220,92	149,81
Auxiliar Advo.....	27.942	51.580	79.522	79.522	231,45	170,05
Aspirante 4.º año.....						
Aspirante 3.º año.....						
Comercial:						
Inspec. Ventas 1.º.....	37.046	53.776	90.822	90.822	269,41	200,69
Inspec. Repar. 1.º.....	37.046	53.776	90.822	90.822	269,41	200,69
Inspec. Ventas 2.º.....	33.946	55.173	89.119	89.119	264,43	196,07
Inspec. Repar. 2.º.....	33.946	55.173	89.119	89.119	264,43	196,07
Subalterno:						
Sub. 1.º J. E.	31.866	47.824	79.690	79.690	223,90	150,21
Subal. 1.º Cobrad.....	29.809	50.278	80.087	80.087	225,46	151,16
Subalterno 1.º.....	29.809	47.443	77.252	77.252	211,70	144,39
Subalterno 2.º.....	27.942	49.171	77.113	77.113	211,12	144,06
Obreros:						
Oficial 1.º J. E.	1.198	1.583	2.781	83.430	240,17	158,96
Oficial 1.º Ob.....	1.065	1.552	2.617	78.510	218,82	147,85
Oficial 2.º Ob.....	999	1.538	2.537	76.110	208,13	112,20
Ayudante Obrero.....	929	1.524	2.453	73.590	197,70	180,07
Auxiliar 1.º Ob.....	895	1.510	2.405	72.150	191,99	182,70
Auxiliar 2.º Ob.....	859	1.498	2.357	70.710	186,28	129,29
Limpiadoras (8 h.).....	895	1.510	2.405	72.150	191,99	132,70
Limpiadoras (5 h.).....	559	944	1.503	45.090	119,99	72,98
Limpiadoras (4 h.).....	448	755	1.203	36.090	95,99	69,85
Aprendiz 4.º año.....						
Aprendiz 3.º año.....						

Nota: El cálculo de la antigüedad se efectuará sobre la columna salario base/tabla de antigüedad.

ANEXO 3
Complementos 1982

CATEGORIAS	COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO de TRABAJO EFECTIVO Y CONTINUADO	PLUS DE ROTACION
Oficial 1.º Técnico.....	5.754	—	—
Oficial 1.º Admón.....	5.754	—	—
Oficial 2.º Técnico.....	5.634	—	—
Oficial 2.º Admón.....	5.634	—	—
Auxiliar Técnico.....	5.546	—	—
Auxiliar Admón.....	5.546	—	—
Subalterno 1.º J. E.	5.754	519	327
Subalt. 1.º Cobrador.....	5.694	519	327
Subalterno 1.º.....	5.634	519	327
Subalterno 2.º.....	5.546	519	327
Oficial 1.º Ob. J. E.	5.754	593	345
Oficial 1.º Obrero.....	5.694	547	337
Oficial 2.º Obrero.....	5.634	524	304
Ayudante Obrero.....	5.576	491	271
Auxiliar 1.º Obrero.....	5.546	478	254
Auxiliar 2.º Obrero.....	5.530	327	228
Limpiadoras (8 h.).....	5.546	478	254
Limpiadoras (5 h.).....	3.466	—	159
Limpiadoras (4 h.).....	1.773	—	127

11.1. Estar percibiendo de la empresa la pensión complementaria de jubilación.

11.2. Pertenecer a la plantilla de la empresa.

Base 12. Condiciones del beneficiario.—Deberá reunir alguno de los siguientes requisitos:

12.1. Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años, respecto a la fecha del fallecimiento del causante.

12.2. Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente o, en caso de separación judicial, que la sentencia firme le reconozca inocente u obligue al marido al pago de indemnización pecuniaria.

12.3. Estar incapacitada para el ejercicio o tener a su cargo hijos del causante, con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

12.4. Si el beneficiario es varón, para tener derecho el complemento de pensión, deberá reunir los requisitos señalados en los apartados 13.1 y 13.2, y encontrarse al tiempo de fallecer su esposa incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Se entenderá por incapacidad para el trabajo, en los casos a que se refieren los apartados 13.3 y 13.4, la de carácter permanente y absoluto que inhabilite por completo para toda profesión u oficio.

Base 13. Beneficios que se conce-

den.—Son de dos clases, según la situación del causante en el momento del fallecimiento.

13.1. Si el causante estaba percibiendo la pensión complementaria de jubilación, el beneficiario percibirá el 70 % de ésta en concepto de pensión de viudedad.

13.2. Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento del fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 13.2, el beneficiario tendrá derecho a una pensión complementaria que, sumada a la que perciba de la Mutuality Laboral, por el concepto de viudedad, ya que la que pudiera corresponderle por orfandad queda totalmente excluida, alcance los siguientes porcentajes de remuneraciones bruta real, computada según se establece en la base 3.º.

El porcentaje que ha de alcanzarse sumando la pensión y el complemento será:

Por 20 o más años de servicio a la empresa cumplidos, 70 %.

Por 10-19 años de servicio a la empresa cumplidos, 60 %.

Hasta diez años de servicio a la empresa cumplidos, 50 %.

Base 14. Extinción de los beneficios.—Cesará el devengo de la pensión complementaria de viudedad por las siguientes causas:

14.1. Por contraer nuevas nupcias o contraer estado religioso.

14.2. Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en los artículos 169 y 171 del Código Civil o ausencia que implique abandono de los hijos.

14.3. Observar una conducta deshonesto o inmoral.

14.4. Ceser en la incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos que la recuperación tenga lugar después de cumplir 40 años la viuda o 60 el viudo.

14.5. Por fallecimiento del beneficiario.

Base 15. Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor el mismo día que el presente convenio y no tendrá efectos retroactivos que excedan del 1 de abril 1977, aplicándose, exclusivamente, los beneficios que de ellas se derivan sobre las situaciones de viudedad, acaecidas a partir de esta misma fecha.

GENERAL

Base 16. Las cantidades que se determinen como complemento de jubilación y viudedad de acuerdo con las bases anteriores, fraccionadas de la misma forma que se indica en las mismas, se consolidará durante todo el tiempo del derecho al disfrute de cada una de las modalidades en la forma correspondiente a cada derecho-habiente, no pudiendo ser afectada en ningún sentido por la actualización de las pensiones de jubilación y viudedad por periódicamente pueda realizar la Seguridad Social con efectos desde 1 de abril de 1977.

(G. C.—6.467)

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 «COMPANIA METROPOLITANO DE MADRID Y FERROCARRIL SUBURBANO DE CARABANCHEL»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Metropolitano de Madrid y Ferrocarril Suburbano de Carabanchel», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 7 de mayo de 1982

completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1.040/81 sobre Registro y Depósito de Convenios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1930 de 10 de marzo y el artículo 2.º del mencionado Real Decreto, 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 del 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, 25 de mayo de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

En Madrid, a 7 de mayo de 1982, se reúnen, en el Edificio Social de la Compañía Metropolitana de Madrid, los miembros de la Comisión Deliberante del convenio colectivo de la «Compañía Metropolitana de Madrid» y del «Ferrocaril Suburbano de Carabanchel», bajo la Presidencia de don Carlos Navarro López.

Componen la Comisión Deliberante: De una parte.—Adolfo Pool Carrera, Ramón López-Mancisidor del Río, Javier Valero Calvete, Manuel Martínez Rodríguez, Manuel Villarrubia Martínez y Federico de la Lastra Martínez de Tejada.

De otra parte.—Francisco Castaño Sansegundo, Miguel Angel Barajas Martín, M.ª Pilar de Blas Rodríguez, Dionisio Gutiérrez Moreno, Jesús Chavente Martín, Víctor Rueda Cañizares, Angel Pérez Martínez, Antonio Domínguez Espejo, Fernando Andrés Chicharro, Gregorio Rodríguez Rodríguez y Eufasio Bargaño Lázaro-Carrasco.

Actúan como asesores de la representación de los trabajadores: Santiago Sánchez Muñoz, de la Sección Sindical de CC. OO., y Andrés Asenjo Bezos, de la Sección Sindical de U.G.T.

Han actuado como secretarios de Actas: María Soledad Sigüero López y Fernando de Cevallos y Aguarón.

Las partes contratantes, de acuerdo con la representación que cada uno ostenta, por unanimidad de sus miembros, según consta en las Actas de las sesiones celebradas al amparo de las disposiciones vigentes, suscriben el presente convenio colectivo, dentro del marco de Negociación establecido en el Acuerdo Nacional sobre Empleo.

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1.º **Ambito personal.**—El presente convenio colectivo afectará a todos los agentes que presten sus servicios en la Compañía Metropolitana de Madrid y en el Ferrocarril Suburbano de Carabanchel en el momento de su entrada en vigor y cuantos ingresen como trabajadores fijos durante su vigencia.

Se exceptúan aquellos agentes a los que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 1.º de la Reglamentación de Trabajo de la Compañía aprobada por Orden Ministerial de 28 de marzo de 1969. Se exceptúan, asimismo, quienes se hallen vinculados a la empresa por contrato de Arrendamiento de Servicios.

Art. 2.º **Vigencia.**—El presente convenio entrará en vigor el día en que haya sido publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de Madrid y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982.

Esto no obstante, las mejoras de las condiciones económicas y sociales pactadas en este convenio retrotraerán sus

efectos al día 1.º de enero de 1982 si, en sus artículos, no se estableciera otra cosa.

El presente convenio podrá ser prorrogado expresa o tácitamente, entendiéndose así si no media preaviso de denuncia por cualquiera de las partes formulada por lo menos con un mes de antelación a la expiración del plazo contractual o de sus prórrogas. Las prórrogas tácitas tendrán un año de duración; las expresas la duración que se pacte.

Art. 3.º **Comisión de seguimiento y control.**—Para controlar, vigilar e interpretar el cumplimiento del presente convenio, las partes firmantes deciden constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del mismo.

Tendrá también como misión desarrollar, durante la vigencia del convenio todos los apartados que según el mismo deben ser resueltos durante su duración.

Se regirá por las normas que se relacionan en el artículo 4.º

Estará compuesto por cuatro miembros por parte de la empresa y por cuatro miembros por parte de los trabajadores, que deberán ser miembros de la Comisión Negociadora.

Para temas específicos, esta Comisión podrá formar grupos de trabajo, designados por ambas partes.

Art. 4.º La Comisión creada en el artículo anterior se constituirá en el plazo máximo de diez días contados desde la entrada en vigor del presente convenio.

Elegirá de entre sus miembros, persona que tome a su cargo la ejecución de las gestiones derivadas de los acuerdos de la Comisión y la moderación de los debates.

Esta Comisión se reunirá, al menos, una vez al mes. A petición de cualquiera de las partes, por razones de urgencia, podrán celebrarse reuniones extraordinarias.

Esta Comisión recibirá la documentación necesaria para el exacto cumplimiento de sus funciones.

CAPITULO II

Salarios

Art. 5.º **Incremento salarial.**—A partir del 1 de enero de 1982 se establece un aumento del 9 % sobre el valor que en 31 de diciembre de 1981, después de efectuadas las operaciones previstas en los artículos 8.º y 9.º tenían los siguientes conceptos retributivos:

— Los que integran el salario unificado mensual o diario, incluso en sus pagas extraordinarias.

— El valor diario o mensual de los trienios.

— Las gratificaciones fijas.

— Los incentivos o primas de producción.

— El quebranto de moneda.

— Las mejoras voluntarias de retribución.

— El importe de las asignaciones por material de escritorio.

Art. 6.º **Revisión salarial.**—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses de 1982 y teniendo como tope el mismo I.P.C. menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomará como referencia los mismos conceptos sobre los que se efectúan los aumentos pactados en los artículos 5, 7, 9 y 11.

Art. 7.º **Antigüedad.**—A partir de 1.º de enero de 1982, la retribución por el complemento personal de antigüedad

para cada agente vendrá constituido por dos componentes:

Uno, por los trienios devengados desde la fecha del ingreso, con las deducciones correspondientes—si hubiere lugar a ellas—, hasta el 31 de diciembre de 1981.

Otro, por las anualidades devengadas y vencidas desde la fecha de cumplimiento del último trienio y que se vayan devengando en lo sucesivo.

A los efectos anteriores se regularizará para cada agente, desde 1.º de enero de 1982, el número de anualidades que, en ese momento tuviere vencidas desde el cumplimiento del último trienio o desde su ingreso. Estarán sujetas, en cuanto a deducciones de tiempo, momento del devengo, repercusión en las pagas extraordinarias, etc., a las normas que rigen actualmente para trienios.

El importe de cada anualidad, que será la tercera parte del trienio correspondiente, figura en el anexo del presente convenio.

Art. 8.º El concepto retributivo denominado «Estudio de Valoración de Categorías Laborales», creado por el artículo 6.º del convenio colectivo de 1981, queda extinguido a partir de 1.º de enero de 1982.

Todos los conceptos retributivos que, al aplicarse sobre ellos el porcentaje establecido en el citado artículo, producen el concepto «Estudio de Valoración de C.L.» se incrementarán, en su valor a 31 de diciembre de 1981, en el 1,364 %.

Art. 9.º **Prima de asistencia.**—Se suprimen los actuales «Premio de Puntualidad y Prima de Asistencia» y la «Prima de Asistencia» establecida por el artículo 7.º del convenio colectivo de 1981.

Todos los conceptos retributivos—excepto el salario unificado— que al aplicar sobre ellos el porcentaje establecido en el citado artículo producen el concepto «Prima de Asistencia convenio 1981», se incrementarán en su valor a 31 de diciembre de 1981, en el 0,9091 %.

La nueva «Prima de Puntualidad y Asistencia» queda formada por dos componentes:

Uno, común para todas las categorías, que en su valor total después de efectuados todos los incrementos establecidos en este convenio, será de 66,87 pesetas diarias (33,44 pesetas diarias para los taquilleros complementarios).

Otro, variable para cada salario unificado, consistente en el 0,9091 % del salario unificado vigente hasta el 31 de diciembre de 1981, incrementado en un 9 %.

La nueva prima de asistencia establecida en este artículo se percibirá por los mismos días en que se abonaba el «Premio de Puntualidad y Prima de Asistencia». Dentro de ellos, no se abonará en los días en que el retraso del trabajador, en su toma de servicio, sea superior a diez minutos contados desde el momento en que tiene fijado el comienzo de su horario de trabajo.

Tendrán derecho al percibo de esta prima los agentes que en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, percibían el premio de puntualidad y prima de asistencia.

El importe de esta prima para cada categoría profesional es el que figura en el anexo del presente convenio.

Art. 10.º En la liquidación de los conceptos retributivos en cuyo cálculo intervengan el salario unificado, se aplicará a éste la parte de la «Prima de Asistencia-convenio 1981» que no se incorpora al citado salario unificado, según lo dispuesto en el artículo 9.º de este convenio, incrementada en el 9 %.

A estos efectos se aplicará el salario unificado el coeficiente multiplicador 1,009.

Art. 11.º Queda suprimido el incremento del 0,9091 % establecido en el artículo 15 del convenio colectivo de 1981 que se abonaba en el concepto de

gratificación fija a los agentes que no perciben prima de asistencia.

Se abonará a estos agentes, por el concepto de gratificación fija y con los mismos vencimientos que ésta, el 0,9091 % (incrementado en su 9 %) del salario unificado más la cantidad de 3.878 pesetas anuales.

Art. 12.º Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos retributivos, con exclusión de todos los demás:

Salario Unificado (S. U.).

Antigüedad (A).

Mejora Voluntaria (M. V.).

Diferencia a Cargo Superior (D. C. S.).

Incentivo Fijo (I. F.).

Gratificaciones Fijas (G. F.).

En la determinación del valor de la hora extraordinaria, deben tenerse en cuenta las siguientes peculiaridades de cada uno de estos conceptos:

1.º Que el salario unificado habrá de multiplicarse por 455 días, para los agentes que cobran por jornal y por 15 mensualidades para los agentes que cobran por sueldo. De esta misma forma se operará con los conceptos de antigüedad, mejora voluntaria y diferencia a cargo superior.

2.º Que el incentivo fijo deberá multiplicarse por 298 días si su valor es diario o por 12 mensualidades si el valor es mensual.

3.º Que la gratificación fija se tomará en todo caso, por su valor anual.

4.º Que el salario unificado y la diferencia a cargo superior estarán, por otra parte, sometidos a lo establecido en el artículo 10 de este convenio.

Aplicando las normas contenidas en los cuatro apartados anteriores, la fórmula de cálculo de la hora extraordinaria será utilizando las abreviaturas fijadas en el párrafo 1.º de este artículo, la siguiente:

Dividendo: S. U. + A + M. V. + D. C. S. + I. F. + G. F.

Divisor: Horas de jornada de trabajo en cómputo anual.

El resultado de la división multiplicado por el coeficiente 1,75 de acuerdo con las normas legales vigentes, constituirá el valor de la hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias realizadas después de las diez de la noche y antes de las seis de la mañana, que pudieran realizarse al amparo de lo dispuesto en el número 6 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores tendrán, además, el recargo de nocturnidad en la cuantía y sobre los conceptos actualmente en vigor en la empresa.

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio Colectivo facilitará al personal de la empresa, por los medios que garanticen la máxima difusión, las fórmulas y ejemplos de liquidación de la prima de nocturnidad, fiestas abonables y descansos trabajados y horas extraordinarias en sus diferentes modalidades.

CAPITULO III

Fomento de empleo

Art. 13.º Se crearán 500 puestos de trabajo durante la vigencia del presente convenio, según las siguientes previsiones:

A) Por bajas en la empresa: 175 por jubilaciones previsibles.

35 por bajas previsibles debidas a motivos diferentes de la jubilación.

B) Por nuevos puestos de trabajo: Un total de 120, por ingresos de aprendices y otros.

C) Por ampliaciones de la Red: 470 nuevos puestos de trabajo, siempre que se cumplan las previsiones de la fecha de apertura de los tramos: Fuencarral-Nuevos Ministerios (línea VIII) y Herrera Oria-Avda. de América (línea IX).

Igualmente se cubrirán todas las vacantes que se produzcan y excedan de las fijadas en cada una de las dos previsiones del apartado A) de este artículo.

así como la totalidad de las bajas en el F.C. Suburbano de Carabanchel durante la vigencia de este convenio.

Los aumentos de personal, fijados en los apartados B) y C) deberán reflejarse en las plantillas de 31 de diciembre de 1982 en relación con las de 31 de diciembre de 1981.

Art. 14. Se establece el siguiente calendario de reducción progresiva de la edad de jubilación forzosa.

1.º Hasta 31 de diciembre de 1982, continúan vigentes las normas establecidas en esta materia por el artículo 19 del convenio colectivo de 1967.

2.º Todos los agentes que el día 31 de diciembre de 1982 tuvieran cumplidos 67 años o más, pasarán en esta fecha, a la situación de jubilados, con carácter forzoso.

3.º Todos los agentes que el día 31 de diciembre de 1983 tuvieran cumplidos 64 años o más, pasarán en esta fecha, a la situación de jubilados, con carácter forzoso.

4.º A partir de 1.º de enero de 1984, se establece como edad de jubilación forzosa la de 64 años cumplidos.

Las vacantes producidas por estas jubilaciones en 1982, serán cubiertas en número igual por trabajadores jóvenes demandantes del primer empleo o perceptoros de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo.

Art. 15. Acogiéndose a lo dispuesto en la cláusula IV, 3 del Acuerdo Nacional sobre Empleo, desarrollada por el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de agosto, sobre jubilación especial a los 64 años en la Seguridad Social, la empresa se obliga a sustituir a cada uno de los trabajadores que causen baja por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido, en la forma y condiciones que legalmente se hallen establecidas o se establezcan.

Art. 16. De conformidad con la cláusula IV, 4 del Acuerdo Nacional sobre Empleo desarrollada por el Real Decreto 1.858/81 de 20 de agosto, se consideran horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

— Las producidas por el tiempo imprescindible para facilitar el relevo de un agente por otro de reserva. Se entendiéndose como tiempo imprescindible el período máximo de una hora.

— Las causadas por el acaecimiento de accidentes y para evitar o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

— Las que se producen por inauguración de líneas o tramos de las mismas, siempre y cuando no puedan realizarse estos trabajos en las horas normales de trabajo y que no se produzcan por no haberse procedido a la ampliación de plantilla que corresponda.

— Las causadas por aparición de circunstancias imprevisibles o de carácter esporádico o no periódico.

— Las que ocasionen el cambio de hora oficial.

— Las que sea preciso efectuar por mandato de Autoridad o Entidad Pública.

— Las producidas por la necesidad de prolongar la jornada de trabajo hasta la llegada de los trenes a las estaciones de cabecera de línea, al finalizar el servicio de viajeros.

— Las realizadas por los mozos guarda, por complemento de jornada.

— Las producidas por la necesidad de empalmar varios turnos, cuando alguno de ellos acabe antes de que comience el siguiente.

— Las que se deriven de concursos en los que no se cubran las plazas o cuya resolución se retrase. En ambos casos deberá justificarse que han sido convocados con plazo suficiente y se han dispuesto los medios oportunos para su resolución en el tiempo debido.

Todo ello, siempre que para evitar la

realización de las horas estructurales, no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley R. D., 1.258/81, artículo 2.

CAPITULO IV

Jornada, permisos y turnos de trabajo

Art. 17. A partir de 1.º de enero de 1983, los horarios de los turnos denominados hasta esa fecha Quinto, M-2, T-2 y T-3, del personal del Servicio de Trenes, serán sustituidos por los siguientes:

De 5,50 a 13,50 horas.

De 6,45 a 14,45 horas.

De 13,50 a 21,50 horas.

De 14,45 a 22,45 horas.

Como consecuencia de esta sustitución las denominaciones de los turnos del Servicio de Trenes se modificarán en la forma que se establezca.

Art. 18. Todos los trabajadores pertenecientes a aquellos servicios que con carácter general y por aplicación del cómputo de la jornada anual o semanal no trabajan habitualmente los sábados, y realizan sus servicios, exclusivamente, de lunes a viernes, tendrán derecho a disfrutar otro día, remunerado y no trabajado, por cada festividad nacional o local que coincidiera con sábado.

A este fin, una vez conocido el calendario oficial de fiestas nacionales y loca-

les, se determinarán por Acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa aquellas otras fechas que tendrán la condición de festivas, para aquellos trabajadores a quienes les fuere aplicable lo establecido en el párrafo anterior, y al solo efecto del cómputo o distribución de su jornada laboral.

De idéntica forma se procederá en lo relativo a la festividad de San Miguel, cuando ésta coincidiera con sábado o domingo.

Art. 19. La jornada del Personal Técnico y Administrativo, a que se refiere el artículo 13 del convenio colectivo homologado por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid el día 20 de septiembre de 1978, se modifica, a partir del día 15 de junio de 1982 en el sentido de suprimirse la guardia semanal de tres horas, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Como consecuencia de ello, la jornada diaria del personal a quien este artículo afecte quedará modificada en forma que el cómputo anual de la jornada de trabajo sea el mismo que ha regido durante 1981.

Art. 20. Permisos retribuidos.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

	DIAS PERMISO SIN DES-PLAZAMIENTO	DIAS PERMISO CON DES-PLAZAMIENTO
Matrimonio del agente (días naturales)	15	15
Matrimonio de hijos del agente	1	1
Nacimiento de hijo	2	4
Fallecimiento de cónyuge, hijos, padre o madre del agente	3	4
Fallecimiento de padre o madre del cónyuge	3	4
Fallecimiento de hijos de cónyuge habidos de otro matrimonio	2	4
Fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos del agente	2	4
Fallecimiento de abuelos o hermanos del cónyuge	2	4
Fallecimiento de nietos del cónyuge habidos de otro matrimonio	2	4
Enfermedad grave de cónyuge, hijo, padre o madre del agente	2	4
Enfermedad grave de padre o madre del cónyuge	2	4
Enfermedad grave de hijos del cónyuge habidos de otro matrimonio	2	4
Enfermedad grave de nietos, abuelos o hermanos del agente	2	4
Enfermedad grave de abuelos o hermanos del cónyuge	2	4
Enfermedad grave de nietos del cónyuge habidos de otro matrimonio	2	4
Por traslado del domicilio del agente	1	1
Trabajadoras con hijos lactantes hasta la edad de 9 meses	1 hora diaria de ausencia	

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente convenio colectivo, las representaciones de la Dirección y de los Trabajadores, conjuntamente, elevarán consulta a la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid con el fin de que por ese Organismo se interprete si los días de permiso retribuido anteriormente enumerados, con excepción de los correspondientes al matrimonio de los agentes, deben entenderse como «naturales» o «laborables». Dicha interpretación tendrá carácter vinculante a partir de su fecha.

Art. 21. El trabajo en días de descanso semanal sólo será admisible en los supuestos de fuerza mayor derivada de accidentes o siniestros, o en aquellos casos en que se produzca la compensación fijada de común acuerdo con el agente afectado.

Art. 22. A partir del año 1983 los

agentes de los Servicios de Trenes, Estaciones y Subestaciones Eléctricas, manifestarán anualmente junto con la petición de turnos o en el momento que se fije, si optan por el descanso de todas las fiestas nacionales y locales del año, en la forma establecida en el párrafo siguiente, o por el sistema tradicionalmente seguido en tales servicios.

El descanso se dará, a quienes elijan esta opción —cuando su número no rebasa las disponibilidades del Servicio— en dichos días de fiesta y, cuando alguno de éstos coincida con alguno de sus días de descanso, se procurará que el descanso compensatorio preceda o siga a los descansos semanales del trabajador.

Una vez ejercitada, expresa o tácitamente, la opción se mantendrá durante todo el año natural por el que se hizo.

CAPITULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 23. Ambas partes consideran como principios generales en los que se debe basar la actuación en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo en esta empresa, los siguientes:

1.º La evitación de riesgos físicos, psíquicos y sensoriales de los trabajadores, a través de las adecuadas medidas y recomendaciones, que se planifiquen y pongan en práctica por todos los agentes que tengan responsabilidad en estas materias en colaboración con la Oficina Técnica de Seguridad, que emanen del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.º La formación de los trabajadores en estas materias llevando a su conocimiento que la salud es un bien cuya pérdida es, en muchos casos, irrecuperable, y por ello, es absolutamente necesario que traten de evitar cualquier riesgo que la ponga en peligro, dentro de su trabajo habitual.

En función de los principios anteriores, cabe concluir que la Seguridad e Higiene afecta a todos, y por ello tanto los que dirigen los trabajos como los que los realizan deben esforzarse conjuntamente por mejorar continuamente el nivel de Seguridad e Higiene existente en esta empresa.

En base a estos principios se acuerda:

a) Realizar una campaña de concienciación de todos los agentes de esta empresa, cualquiera que sea su categoría sobre la importancia que debe concederse a la Seguridad e Higiene.

b) Potenciar los Organos que actualmente se ocupan de esta materia, que son el Comité de Seguridad e Higiene y la oficina Técnica de Seguridad, para hacerlos más operativos de cara a cumplir su cometido.

c) La creación de la figura del colaborador del Comité de Seguridad e Higiene. Estos colaboradores en número de diez serán designados, cinco por los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene y los otros cinco por la representación, en él, de la Dirección. Dichos colaboradores tendrán el deber de asistir a las reuniones del mismo con derecho a voz pero sin voto cuando se requiera expresamente su presencia en vista de los asuntos comprendidos en el Orden del Día de la Sesión o a petición de cualquiera de las partes. Velarán sin abandono de sus funciones profesionales, por la seguridad y la higiene en el ámbito que se les fije e informarán y asesorarán al Comité en las cuestiones de su cometido. Podrán dedicar a estas materias las horas que sean necesarias, previo aviso de la ausencia a sus mandos directos y justificación posterior. Gozarán de las garantías contenidas en las letras a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores (artículo 68).

CAPITULO VI

Normas reglamentarias

Art. 24. Los subalternos de Estación y los peones porteadores podrán acudir a las convocatorias de concurso-oposición para el ascenso a las plazas vacantes y habilitaciones de Inspector de Circulación; inspector interventor; jefe de Estación Especial, jefe de Depósito; jefe de Estación de 2.º; agente de Taquilla y jefe de Tren.

Art. 25. Se creará una Comisión Mixta Paritaria, que tendrá los necesarios grupos de trabajo, para que antes del día 31 de octubre de 1982, realice un estudio de la especificación de funciones de las categorías profesionales existentes en la empresa, en especial de las de Movimiento y de la de jefes de Equipo sin mando de Personal.

Este estudio se someterá a la aprobación de la Dirección y del Comité de empresa y el acuerdo total o parcial obtenido tendrá vigencia desde la fecha en que se produzca.

Art. 26. Normas para la celebración de los exámenes de ingreso y de ascenso.

1. Convocatoria y recepción de instancias.—La convocatoria de examen y la recepción de las instancias, corresponderá a la División de Personal y Asuntos Sociales que, en su momento, pondrá a disposición del Tribunal la relación nominal, de los aspirantes admitidos y de las personas que, por no reunir las condiciones exigidas en la convocatoria, hayan sido rechazadas.

Tratándose de exámenes de ingreso, la relación de aspirantes admitidos, se hará pública con antelación suficiente a la fecha de celebración de las pruebas.

La División de Personal y Asuntos Sociales citará a los aspirantes para el día, hora y lugar que determine el Tribunal. Todo agente de la compañía que presentare solicitud para participar en un concurso-oposición o prueba de aptitud vendrá obligado a comunicar a la citada División cuantas incidencias pudieran surgir (disfrute de vacaciones, situaciones de incapacidad laboral transitoria, etc.) desde la presentación de la instancia hasta el momento de la citación para examen, al efecto de que se adopten las medidas adecuadas para poner en su conocimiento la fecha y lugar de celebración de los exámenes.

2. Composición del Tribunal.—Los Tribunales de examen se compondrán de cuatro miembros; dos de ellos designados por la Dirección —de los cuales uno tendrá la condición de presidente del Tribunal y voto de calidad— y los otros dos por el Comité de empresa, de entre todos los trabajadores a quienes afecta este convenio.

Estos últimos deberán ostentar igual o superior categoría a la de la plaza para cuya provisión se convoca el examen, en el caso de que ninguno de ellos fuera miembro del Comité de empresa, limitación que no existirá en aquellos miembros del Tribunal que sean, a la vez, miembros del Comité de empresa.

No podrá ser miembro del Tribunal personal ligada por relación de parentesco con cualquiera de los aspirantes a la plaza convocada.

3. Constitución del Tribunal.—El Tribunal se constituirá con la antelación necesaria y determinará con toda precisión el sistema de examen que ha de seguirse; la fecha, hora y lugar de los exámenes; número de pruebas, métodos de corrección y calificación y cuantas otras prevenciones sean necesarias para garantizar la correcta valoración de las pruebas y el buen orden en su celebración.

4. Realización del examen.—Quienes citados en tiempo y forma, no acudieren a los exámenes, por cualquier causa, serán considerados decaídos de su derecho a participar en las pruebas.

El Tribunal velará para que durante la celebración del examen se respeten las normas de equidad y justicia en su celebración y, posteriormente en la corrección y calificación de las pruebas.

5. Corrección de los exámenes.—Celebrados los exámenes se procederá, en la forma que haya acordado el Tribunal, a la puntuación de las pruebas, conjuntamente por todos los miembros o separadamente por cada uno de ellos si así se acuerda por unanimidad de todos los miembros o separadamente por cada uno de ellos su facultad de calificar, por razones específicas que deberá expresar a los demás.

Por acuerdo del Tribunal podrá procederse a la realización de pruebas complementarias, cuando de las realizadas resulten empates entre dos o más aspirantes que no pudieran resolverse de acuerdo con lo establecido previamente por el Tribunal, y que afectasen a la declaración de aptitud de uno o más concursantes.

6. Revisión de programas de examen.—Los programas de examen de todas las categorías profesionales serán revisados y actualizados en el plazo de

un año a partir de la fecha de este convenio. Corresponderá la elaboración de los nuevos programas al servicio correspondiente que, a través del Servicio de Formación Profesional, los remitirá a la correspondiente Comisión del Comité de empresa. Si ésta opusiera alguna objeción al contenido que no pudiera ser resuelta, se someterá la discrepancia al arbitraje de persona o personas competentes en la materia de que se trate y que presten servicios en empresa que posea instalaciones semejantes a las que van a ser desempeñadas por los adjudicatarios de las vacantes.

Art. 27. El contrato de trabajo para la Formación en la Compañía Metropolitana de Madrid, tendrá la siguiente regulación:

1.º Provisión de vacantes.—Anualmente, en el mes de octubre, se convocará concurso para la provisión de plazas de aprendiz, cuyo número se fijará según las necesidades de la empresa. En la convocatoria se determinarán las especialidades formativas y las vacantes correspondientes a cada una.

En el supuesto de que existan más concursantes que plazas convocadas en cada una de las especialidades, se adjudicarán éstas atendiendo a las siguientes preferencias:

1. A quienes estén cursando primer curso de Formación Profesional de 2.º Grado.

2. En el supuesto de que quedasen plazas vacantes, a quienes se hallen cursando segundo curso de Formación Profesional de 1.º Grado.

3. Si aún existieran vacantes, a quienes se hallen cursando primer curso de Formación Profesional de 1.º Grado.

Todo ello sin perjuicio de cuanto resulte en las otras pruebas y exámenes que sean materia del concurso.

Los aspirantes al ingreso como aprendices deberán estar matriculados en un centro autorizado de Formación Profesional, precisamente en una de las especialidades convocadas. Mantendrán la especialidad durante toda la vigencia del contrato de Formación y habrán cumplido, o cumplirán 16 años dentro del año natural en que se convoquen las vacantes.

2.º Formación teórica.—Durante el curso escolar asistirán a las clases teóricas y prácticas establecidas en el centro donde cursen sus estudios. Presentarán a la empresa la hoja de calificaciones escolares dentro de los siete días siguientes a su expedición, sea ésta mensual, bimensual o trimestral.

Cuando de la hoja mencionada resultase acreditada la reincidencia en faltas de asistencia no justificadas se rescindiré el contrato de Formación; lo mismo ocurrirá cuando del bajo aprovechamiento escolar se puede deducir razonablemente que el aspirante tendrá que repetir el curso.

Asimismo se rescindiré, de un modo provisional, el contrato cuando entre los exámenes de junio y de septiembre el aprendiz no hubiese aprobado las asignaturas precisas para poder pasar al curso siguiente.

Una vez rescindido provisionalmente el contrato se le dará opción al aprendiz a repetir el curso, y si en esta ocasión la aprobara volverá a tener vigencia el contrato, pasando al curso siguiente, por el contrario si no aprobara el curso la rescisión del contrato será definitiva.

3.º Formación práctica.—Durante las vacaciones escolares de verano, el aprendiz:

— Realizará prácticas en la sección a que por su especialidad haya sido adscrito, recibiendo formación específica de Metro.

— Disfrutará de treinta días naturales de vacación.

Durante el periodo de vacaciones escolares y de formación práctica en los talleres de la compañía, la jornada de trabajo de los aprendices será de 320 minutos diarios durante cinco días de la semana. Estos periodos de prácticas efectivas se consideran como parte de

TABLA DE SALARIOS

CATEGORIAS	SALARIO UNIFICADO	ANUALIDAD	PRIMA DE ASISTENCIA
Jefe de Servicio	68.539,90	733,59	
Subjefe de Servicio	59.793,79	571,56	
Técnico Agregado Superior	64.687,45	662,22	
Técnico Agregado Medio	59.597,22	567,91	
Médico de Empresa	64.687,45	662,22	
Médico Especialista	44.764,33	293,12	
Ayudante Técnico Sanitario	59.597,22	567,91	
Jefe Equipo Proceso de Datos	57.901,86	536,51	92,93
Programador-Analista	56.630,75	512,95	92,35
Programador-Operador	49.229,74	375,85	89,02
Perforista Jefe	49.229,74	375,85	89,02
Perforista	44.667,50	291,33	86,97
Jefe Sección de Organización	56.630,75	512,95	92,35
Técnico de Organización	49.792,83	386,28	89,28
Auxiliar de Organización	46.480,48	324,91	87,79
Técnico Ayudante	51.678,69	421,22	90,13
Delineante	49.587,86	382,46	89,18
Calcador	44.898,01	295,60	87,07
Verificador Receptor Materiales	49.587,86	382,46	89,18
Aux. de Medición y Control Vía	49.587,86	382,46	89,18
Auxiliar de Recuento Automático	44.631,19	290,67	86,95
Auxiliar de Máquinas Reproduct.	44.898,01	295,60	87,06
Auxiliar Técnico de Movimiento	47.604,98	346,46	88,29
Cajero	56.852,95	517,08	92,45
Instructor Formación Profesional	50.617,77	401,57	89,65
Inspector Jefe	52.941,07	444,61	90,69
Inspectora Subjefe	52.108,00	389,04	90,32
Conserje	45.980,02	381,87	87,56
Jefe de Negociado	52.472,15	345,92	90,48
Oficial Administrativo	48.793,21	367,77	88,83
Auxiliar Administrativo	44.898,01	295,60	87,07
Inspector Interventor	1.648,10	12,86	89,43
Inspector Circulación	1.648,10	12,86	89,43
Jefe de Estación Especial	1.567,85	11,37	88,33
Jefe de Estación de 1.ª	1.503,54	10,18	87,45
Jefe de Estación de 2.ª	1.477,71	9,70	87,10
Jefe de Depósito	1.567,85	11,37	88,33
Conductor	1.503,54	10,18	87,45
Conductor de Maniobra	1.503,54	10,18	87,45
Jefe de Tren	1.477,71	9,70	87,10
Subalterno de Estación	1.433,17	9,06	86,63
Mozo Guarda	1.447,50	9,14	86,69
Agente de Taquilla	1.471,26	9,59	87,01
Revisora	1.365,52	7,63	85,56
Taquillero Complementario	784,21	4,89	44,18
Supervisor de M. Móvil	1.648,10	12,86	89,43
Encargado	1.639,45	12,70	89,31
Jefe de Equipo	1.587,72	11,74	88,61
Capataz	1.548,81	11,03	88,07
Oficial de 1.ª	1.548,81	11,03	88,07
Oficial de 2.ª	1.507,86	10,27	87,51
Ayudante	1.462,60	9,42	86,89
Peón	1.443,17	9,06	86,63
Peón Porteador y de Limpieza	1.443,17	9,06	86,63
Conductor de Dresina	1.507,86	10,27	87,51
Conductor de Automóviles	1.548,81	11,03	88,07
Oficial de Almacén	1.548,81	11,03	88,07
Almacenero	1.462,60	9,42	86,89
Inspector de Limpieza	1.548,81	11,03	88,07
Mozo de Limpieza	1.443,17	9,06	86,63
Mujer de Limpieza	1.365,52	7,63	85,56
Portero	1.458,28	9,34	86,83
Ordenanza	1.443,17	9,06	86,63
Telefonista	1.471,24	9,59	87,01
Inspector Guarda Jurado	1.548,81	11,03	88,07
Guarda Jurado	1.443,17	9,06	86,63

Los salarios unificados y las anualidades, se expresan en valores mensuales o diarios, según los casos. La prima de asistencia en valor diario.

un período de prueba de tres meses naturales.

4. Terminación del contrato de Formación.—Si antes de los exámenes ordinarios del mes de junio correspondientes al segundo año del contrato, el aprendiz cumpliera 18 años, el contrato quedará extinguido. En el momento en que, celebrados aquellos exámenes el aprendiz presente sus calificaciones y hubiese aprobado todas las asignaturas, ingresará en la categoría profesional de especialidad de la Sección a que por su especialidad se halle adscrito, completándose su período de prueba, aludido antes, hasta alcanzar tres meses.

Si cumpliera 18 años después de los exámenes ordinarios de junio, continuará vigente su contrato de Formación en el trabajo hasta la fecha en que cumpla aquella edad, realizando prácticas en la compañía. Llegada esa fecha ingresará como ayudante, sin estar sometido a período de prueba por computarse a tales efectos las prácticas realizadas, siempre que el total de las mismas haya alcanzado los tres meses requeridos.

Anualmente, presentadas todas las calificaciones escolares, tanto de los exámenes ordinarios de junio como, en su caso, de los extraordinarios de septiembre, se reunirá el Tribunal y acordará, en vista de las calificaciones presentadas, los ascensos, suspensiones o rescisiones de contrato y propondrá, en los supuestos que corresponda, el ingreso de los aprendices en la compañía.

El tiempo de aprendizaje se computará a los efectos de antigüedad.

5. Retribuciones.—A partir de 1.º de enero de 1982, las retribuciones de los aprendices serán las siguientes:

1.º Aprendiz de 16 años en el primer año del contrato de Formación en el Trabajo.

— Si cursa 1.º o 2.º curso de Formación Profesional de 1.º Grado: el 25 % del salario unificado del ayudante.

— Si cursa 1.º curso de Formación Profesional de 2.º Grado: el 32 % del salario unificado del ayudante.

2.º Aprendiz de 17 años en el 2.º año del contrato de Formación en el Trabajo.

— Si cursa 2.º curso de Formación Profesional de 1.º grado o 1.º curso de Formación Profesional de 2.º Grado: el 38 % del salario unificado del ayudante.

— Si cursa 2.º curso de Formación Profesional de 2.º Grado: el 60 % del salario unificado del ayudante.

En todo caso se respetarán los mínimos que resulten de las disposiciones legales sobre el contrato de Formación en el Trabajo en su relación con el salario mínimo profesional.

Art. 28. Pases de libre circulación.—Se concederá pase de libre circulación a los ascendientes de primer grado de los agentes en activo que vivan a su cargo y expensas, entendiéndose así cuando acrediten percibir por todas sus fuentes de ingreso, rentas inferiores al salario mínimo interprofesional.

CAPITULO VII

Fondos sociales

Art. 29. Las dotaciones que en el año 1981 tuvieron, por disposiciones de empresa y del Laudo de Obligado Cumplimiento de 27 de marzo de 1980, el «Fondo de Jubilación y Seguro Colectivo de Vida» y el «Fondo de Asistencia Social», se incrementarán, durante 1982, en el 9 %.

Ambos Fondos se integrarán en uno solo, denominado «Fondo de Asistencia Social» que asumirá las finalidades y obligaciones que corresponden a los de «Jubilación y Seguro Colectivo de Vida» y de «Asistencia Social», por disposición de los convenios colectivos de la

La Comisión de seguimiento y control del presente convenio colectivo, estudiará, a lo largo de 1982, en base al

Estudio Actuarial de las disponibilidades de ambos Fondos, las siguientes cuestiones:

1. Seguro Colectivo de Vida: Sustitución del sistema de Seguro de Vida por otro, limitado a los agentes en activo, ampliando los capitales asegurados, solicitando para ello los correspondientes informes y ofertas de las compañías aseguradoras. Se ponderará asimismo la supresión a partir de 1.º de enero de 1983, del adelanto de capitales asegurados establecido por el artículo 21 del convenio de 1967 y la cantidad que, en sustitución, podría ofrecerse en el momento de su jubilación a los agentes que no puedan jubilarse en 1982, por no alcanzar la edad de 60 años.

En todo caso se garantizarán los capitales que correspondiera percibir a los agentes, o los beneficiarios de éstos, jubilados antes del día 1 de enero de 1983.

2. Becas: Se mantendrá en 1982, para las Becas de Escolaridad la misma cuantía y en condiciones equivalentes a las que rigieron en 1981.

3. Jubilaciones: Se estudiará la posibilidad de aumentar el complemento que, con cargo al Fondo, se abona a las pensiones más bajas y del establecimiento de un complemento económico para los agentes, mayores de 55 años que —habiéndose declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual— no pudieran trabajar por no poderse adaptar a otros puestos de trabajo de la compañía.

Se tendrá en cuenta lo establecido en el apartado g) de los Acuerdos de 1.º de julio de 1981, suscritos en base a lo dispuesto en el artículo 8.º del convenio colectivo de 18 de marzo de 1981.

Art. 30. Independientemente de las mejoras concedidas por este convenio, serán respetadas todas las situaciones pactadas o concedidas por la empresa individualmente o a grupos determinados.

(G. C.—6.468)

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 «COLEGIO SANTO TOMAS DE AQUINO».

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Colegio Santo Tomás de Aquino», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 8 de febrero de 1982 completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1.040/81 sobre Registro y Depósito de Convenios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1930 de 10 de marzo y el artículo 2.º del mencionado Real Decreto, 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 del 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, 26 de mayo de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COLEGIO SANTO TOMAS DE AQUINO» Y SUS TRABAJADORES

TITULO I

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º El presente convenio se concerta entre los delegados de Personal del colegio «Santo Tomás de Aquino», en representación de los trabajadores, y el Equipo Directivo de la empresa en representación de la misma.

CAPITULO II

Ambito

Art. 2.º Ambito funcional.—El presente convenio afecta al centro de enseñanza privada «Santo Tomás de Aquino» de Alcalá de Henares, en el que se imparten los siguientes niveles educativos:

- Preescolar.
- Primera Etapa de Educación General Básica.
- Segunda Etapa de Educación General Básica.
- Bachillerato Unificado y Polivalente.
- Curso de Orientación Universitaria.

Quedan excluidas del ámbito de este convenio las enseñanzas que no tengan carácter oficial y las no reseñadas.

Art. 3.º Ambito personal.—Este convenio afectará a todo el personal que en régimen de contrato de trabajo, o bien preste sus servicios en las enseñanzas incluidas en el ámbito funcional, o bien preste servicios no relacionados con la docencia en este centro de enseñanza privada.

Quedarán excluidas las personas reseñadas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º Ambito temporal.—El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de Madrid. Sus efectos económicos se aplicarán del 1 de enero de 1982.

CAPITULO III

Denuncia, nueva negociación y prórroga

Art. 5.º Denuncia.—El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes. La denuncia deberá ser hecha con una antelación mínima de dos meses a la fecha del vencimiento del convenio.

Art. 6.º Nueva negociación.—Las partes firmantes, caso de denuncia, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio en plano no superior a un mes, antes de la fecha de vencimiento del convenio o de la prórroga.

Art. 7.º Prórroga.—El presente convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1982, por tática reconducción, si no mediase expresa denuncia del mismo.

Art. 8.º No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

CAPITULO IV

Comisión de vigilancia del convenio

Art. 9.º Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia para la interpretación, mediación y arbitraje del convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las Entidades Administrativas y Judiciales correspondientes.

Art. 10. La Comisión de Vigilancia estará formada por los delegados de Personal y los componentes del Equipo Directivo que firman este convenio.

Art. 11. La Comisión de Vigilancia se reunirá a solicitud por escrito de una de las partes presentada con una antelación superior a cinco días al de la fecha

de la reunión, especificando en la solicitud el orden del día y fecha. La hora y lugar de la reunión serán fijados por la Dirección, en función de las necesidades del centro.

CAPITULO V

Derechos adquiridos y derecho supletorio

Art. 12. Derechos adquiridos.—Serán respetadas las situaciones sociales y/o económicas más beneficiosas que en virtud de negociaciones previas al presente convenio, vieran disfrutando los trabajadores.

Art. 13. Derecho supletorio.—Para lo no establecido en el presente convenio, se recurrirá como derecho supletorio al Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral y demás normas legales vigentes.

CAPITULO VI

Organización del trabajo

Art. 14. La organización del trabajo es facultad específica de la Entidad Titular del centro.

Art. 15. La disciplina y organización del trabajo se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables a los centros de enseñanza privada.

Art. 16. El personal contratado de este centro estará obligado a prestar los servicios que, dentro de su categoría profesional, le señale el titular del mismo, durante todo el año natural (o por el tiempo de contrato, si éste fuese de menor duración) salvo fiesta laborales y vacaciones señaladas en el articulado de este convenio.

Art. 17. Movilidad funcional.—En cuanto a la movilidad funcional de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO II

Del personal

CAPITULO VII

Clasificación del personal

Art. 18. Clasificación por funciones.—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, de acuerdo con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

- Grupo I: Personal docente.
- Director.
 - Subdirector.
 - Jefe de Estudios.
 - Jefe de Departamento.
 - Profesor titular encargado de curso.

- Profesor titular especializado.
- Profesor adjunto, ayudante o auxiliar.

- Profesor de Laboratorio.
- Adjunto, ayudante o auxiliar de Laboratorio.
- Instructor.
- Vigilante o educador.

- Grupo II: Personal no docente.
- Personal titulado superior.

- Capellán.
- Letrado.
- Médico.
- Psicólogo.
- Secretario del centro.
- Administrador del centro.

- Personal titulado medio.
- Graduado Social.
 - Bibliotecario.
 - Ayudante Técnico Sanitario.
 - Ayudante Psicología.

- Personal administrativo.
- Jefe de Administración y Secretaría.

- Intendente.
- Jefe de Negociado.
- Oficial.
- Auxiliar.

- f) Telefonista.
- 4. Personal subalterno.
- a) Conserje.
- b) Personal de mantenimiento.
- c) Personal de reprografía.
- d) Personal de limpieza.

Art. 19. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo, y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad de la actividad de este centro no lo requiere.

Art. 20. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales enunciadas en el artículo 18, son las siguientes:

Grupo I: Personal docente.

a) Director: Es la persona encargada por el titular del centro de dirigir, orientar y supervisar las actividades educativas en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas, así como de presidir el Claustro de Profesores y desempeñar todas aquellas funciones que se le encomienden en el Estatuto de este centro.

b) Subdirector: Es la persona encargada de auxiliar, y en caso necesario sustituir al director en sus funciones. Desempeñará las funciones previstas en el Estatuto del centro.

c) Jefe de Estudios: Es la persona que reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, es delegado por el director para la coordinación, cumplimiento de horarios y normas de orden y disciplina de alumnos y profesores del centro. Asimismo desempeñará las funciones previstas en el Estatuto del centro.

d) Jefe de Departamento: Es el profesor en quien delega la Dirección para dirigir y coordinar la investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que corresponden a su departamento.

e) Profesor titular encargado de curso: Es la persona que reuniendo las condiciones y los títulos académicos exigidos por la legislación vigente, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por este centro, en un único curso. Entre sus cometidos está el conocimiento de sus alumnos, de su curso, en todos los aspectos de su personalidad, el de establecer los contactos necesarios con los padres de los alumnos de su curso, con el Departamento de Orientación y con el Equipo Directivo.

f) Profesor titular especializado: Es la persona que reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación vigente, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por este centro, se clasificará en:

- a) Especialista de segunda etapa de Educación General Básica.
- b) Concordeante de B.U.P. y/o C.O.U.
- c) Idóneo de B.U.P. y/o C.O.U.

g) Profesor Adjunto, Ayudante o Auxiliar: Es el profesor que en posesión del título o habilitación exigidos por la legislación vigente, y designado por el centro, colabora con el profesor titular en el desarrollo de los programas, bajo la dirección y orientación de este último.

h) Profesor de Laboratorio: Es el profesor que en posesión del título o habilitación exigidos por la legislación vigente, tiene la responsabilidad del Laboratorio que se le ha encomendado así como la de los trabajos y operaciones que en el mismo se realicen, velando en todo momento por la seguridad de los alumnos y la salubridad e higiene del trabajo.

i) Adjunto, ayudante o auxiliar de Laboratorio: Es el profesor que colabora con el profesor del Laboratorio e instruye a los alumnos en las clases prácticas bajo la dirección de aquél.

j) Instructor: Es la persona que auxilia al profesor en aquellas enseñanzas que impliquen iniciación en cualquier

clase de disciplinas o materias no incluidas dentro del programa oficial.

k) Vigilante o educador: Es la persona que con la titulación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden y disciplina en las horas de estudio, resolviendo en este tiempo las dudas que pudieran surgir a los alumnos.

Grupo II: Personal no docente.

1. Personal Titulado Superior.

a), b), c) y d): Son las personas que, con contrato de trabajo, ejercen una función especializada y/o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente sobre el centro.

e) Secretario del centro: Es la persona a cuyo cargo está el personal administrativo, siendo responsable de la clasificación y custodia de archivos, documentos, correspondencia, memorias y demás informes. Asimismo desempeñará las funciones de esta índole que le sean asignadas por la Dirección y/o por el Estatuto del centro, y de las que responderá ante el titular del centro.

f) Administrador del centro: Es la persona a cuyo cargo está el personal de administración y contabilidad y el personal subalterno. Es responsable de la gestión económica del centro y de la adquisición de muebles, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento del centro y de sus servicios. Desempeñará las funciones que le asigne el titular y/o el Estatuto del centro, respondiendo de su gestión ante el titular.

2. Personal titulado medio: Son las personas que con contrato de trabajo, ejercen una función especializada ya sea directamente sobre los alumnos o sobre un departamento o sección (Orientación, Biblioteca, Enfermería).

3. Personal administrativo:

a) Jefe de Administración o Secretaría: Es la persona que, a las órdenes del Administrador o del Secretario, respectivamente, colabora con él.

b) Intendente: Es la persona, que a las órdenes inmediatas del administrador del centro, tiene a su cargo la adquisición de toda clase de muebles, objetos, viveres, combustibles y demás elementos necesarios para el buen funcionamiento del centro y sus servicios.

c) Jefe de Negociado: Es la persona, que a las órdenes del secretario del centro, es encargado de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

d) Oficial: Es el empleado que ejerce funciones burocráticas que le han sido encomendadas por el secretario del centro.

e) Auxiliar: Es la persona mayor de 18 años que realiza funciones administrativas bajo la dirección de su inmediato superior.

f) Telefonista: Es la persona que, durante su jornada de trabajo, atiende preferentemente la centralita, cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.

4. Personal subalternos:

a) Conserje: Es la persona que, al frente del personal subalterno, cuida del orden, distribuye el servicio y atiende a la conservación de las distintas dependencias del centro. En esta empresa atiende a la recepción de visitas, cuida el orden de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del centro, responde de las llaves del centro, teniendo a su cuidado guardar, cerrar y abrir las puertas, y realiza encargos de la Dirección entre los dos edificios del colegio.

b) Personal de mantenimiento: Es la persona que a las órdenes del Administrador, cuida de la reparación y conservación de los muebles, objetos y dependencias del centro.

c) Personal de reprografía: Es la persona que a las órdenes del Secretario, realiza trabajos de reprografía y conservación y mantenimiento de las máquinas a su cuidado.

d) Personal de limpieza: Son las personas encargadas de hacer limpieza en aulas, despachos, servicios, patios,

pasillos, escaleras y demás dependencias del centro.

Art. 21. Funciones complementarias.

a) Coordinador: Es el profesor que como activa complementaria de la específica de su categoría profesional, tiene atribuidas por el centro las funciones de un estrecho contacto con el director y con el jefe de Estudios, encargándose de la coordinación de la programación educativa, supervisión de la evaluación continua en todas sus fases y de establecer los contactos que sean precisos entre Departamentos, Equipos y profesores en su respectivo nivel o grado.

b) Tutor: Es el profesor titular especializado que, como actividad complementaria de la función propia de su categoría profesional, tiene encomendadas por el director y el Departamento de Orientación las tareas y funciones que conducen al mejor conocimiento de sus alumnos tutelados, en todos los aspectos de su personalidad así como la inmediata relación individual con los mismos y con sus educadores. Corresponde también al tutor establecer los contactos con los padres, con el Departamento de Orientación y con el Equipo Directivo.

Art. 22. Clasificación del personal por su permanencia en el centro.—Por razón de su permanencia en el centro, el personal se clasificará en: fijo, interino, eventual, a tiempo determinado, o de cualquier otra forma de las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. Personal fijo.—El personal admitido en el centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo, una vez transcurrido el periodo de prueba.

Art. 24. Personal interino.—Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste, motivadas por permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia forzosa y cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar la plaza al ausente.

Art. 25. Personal eventual.—Es el personal que se contrata para realizar trabajos esporádicos y ocasionales, de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

Art. 26. Personal contratado a tiempo determinado.—Es el personal contratado para un periodo de tiempo prefijado. En el caso de ser personal suplente por más de una vez, se le acumularán a efectos de antigüedad, los periodos de suplencias anteriores, y se le tendrá en cuenta para cubrir vacantes y ocupar nuevas plazas en el centro.

CAPITULO VIII

Ingresos, contratación, periodos de prueba, vacantes, ceses, finiquitos y despidos

Art. 27. Ingresos.—El ingreso en este centro se efectuará mediante contrato laboral, siendo competencia del titular del centro la contratación de los trabajadores, siempre de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. Contratación.—Se estará en todo, a lo dispuesto en los artículos 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores. Los periodos de prueba serán los que se determinan en el artículo 29 de este convenio.

Art. 29. Periodo de prueba.—Todo el personal fijo de nuevo ingreso, quedará sometido, salvo pacto expreso, al siguiente periodo de prueba:

Personal docente: tres meses.

Personal no docente titulado superior: tres meses.

Personal no docente titulado medio: dos meses.

Personal no docente administrativo: un mes.

Personal no docente subalterno: quince días.

Art. 30. Al personal no contratado como fijo, si accede a la condición de fijo, se le computarán los días trabajados como válidos, tanto para el periodo de prueba como a efectos de antigüedad en la empresa.

Art. 31. Vacantes y nuevas plazas.—Para cubrir las vacantes o nuevas plazas en la empresa, se estará a lo dispuesto en los artículos 27, 28, 29 y 30 de este convenio y se tendrá en cuenta al personal de la misma categoría profesional que se encuentre en situación de excedencia voluntaria, como se reglamenta en el artículo 57 del presente convenio.

De producirse alguna/s nueva/s plaza/s o alguna/s vacante/s, ésta será dada a conocer a los delegados de Personal y a los trabajadores de la empresa, pudiendo éstos optar libremente a las pruebas de admisión que se realicen para cubrir dichas plazas o vacantes, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos.

En igualdad de condiciones y resultados en las pruebas de admisión, el orden preferentemente para cubrir estas plazas o vacantes será:

- 1.º Personal fijo en el orden establecido en el artículo 18.
- 2.º Personal interino o suplente.
- 3.º Personal contratado a tiempo determinado.
- 4.º Personal ajeno a la empresa.

Art. 32. Cese y finiquito.

a) El trabajador que desea cesar voluntariamente en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma, por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente: 30 días naturales.

Personal no docente (todos los subgrupos y categorías): 15 días naturales.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación del preaviso mencionado, dará derecho al centro a descontarle de la liquidación 1/30 en el caso del personal docente y 1/15 en el caso del personal no docente, por cada día de retraso en el preaviso, en ambos casos.

c) Cuando el titular del centro reciba el preaviso en el tiempo y forma establecidos en el apartado a), vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente, al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con los importes que se establecen en el apartado b).

d) El cese del personal «no fijo» tendrá lugar al finalizar el contrato de trabajo.

Art. 33. Despido.—En materia de despido, se estará a lo legislado en los artículos 52, 53, 54, 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO III

Jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos, enfermedad y excedencias

CAPITULO IV

Jornada de trabajo

Art. 34. El personal docente contratado por toda la jornada laboral, tendrá una jornada laboral de 33 horas semanales, de las cuales, 25 serán lectivas y 8 complementarias.

Art. 35. Hora lectiva.—Se entiende por hora lectiva, el periodo de tiempo no superior a sesenta minutos, durante el cual el profesor realiza una actividad docente programada, que puede consistir en la explicación oral, realización de pruebas o ejercicios escritos y preguntas a los alumnos, así como en la orientación y dirección de trabajos programados para su realización en clase y durante el horario por grupos o equipos de alumnos.

Art. 36. Hora complementaria.—Se entiende por hora complementaria, el

ANEXO I
Tablas salariales

	BASE	COMPLEMENTO	TOTAL	TRIENIO
Personal docente de Educación Preescolar y General Básica:				
Director a).....	48.200	12.469	60.669	2.589
Director b).....	21.403	—	21.403	1.497
Subdirector y jefe de Estudios a).....	48.200	12.469	60.669	2.589
Subdirector y jefe de Estudios b).....	20.222	—	20.222	1.416
Profesor titular.....	48.200	12.469	60.669	2.589
Profesor adjunto.....	38.500	11.046	49.546	2.086
Profesor de Laboratorio.....	38.500	8.026	46.526	2.086
Instructor, vigilante o educador.....	38.500	6.958	45.458	2.086
Adjunto de Taller o Laboratorio.....	38.500	3.937	42.437	2.086
Personal docente de B.U.P. y C.O.U.:				
Director a).....	53.280	11.553	64.833	3.193
Director b).....	26.399	—	26.399	1.847
Subdirector y jefe de Estudios a).....	53.280	11.553	64.833	3.193
Subdirector y jefe de Estudios b).....	21.403	—	21.403	1.497
Profesor titular esp.....	53.280	11.553	64.833	3.193
Profesor auxiliar adjunto o ayudante.....	49.500	11.169	60.669	2.659
Profesor Laboratorio.....	53.280	11.553	64.833	3.193
Profesor ayudante auxiliar de Laboratorio.....	49.500	11.169	60.669	2.659
Instructor o vigilante.....	45.000	10.267	55.267	2.570
Personal no docente titulado superior:				
Psicólogo.....	—	20.158	—	—
Secretario.....	—	20.158	—	—
Administrador.....	—	20.158	—	—
Adjunto de Psicología.....	—	13.763	—	—
Personal no docente titulado medio:				
Bibliotecario.....	38.500	15.041	53.541	2.086
Ayudante Psicología.....	—	9.936	9.936	—
Personal no docente administrativo:				
Jefe de Administración o Secretaría.....	39.000	11.868	50.868	2.471
Intendente.....	36.075	10.755	46.830	2.170
Jefe de Negociado.....	33.300	9.538	42.838	2.100
Oficial.....	33.300	7.569	40.869	2.067
Auxiliar y telefonista.....	33.300	2.472	35.772	2.067
Personal no docente subalterno:				
Conserje.....	33.300	9.532	42.832	2.067
Personal Mantenimiento y Reprografía.....	33.300	4.261	37.561	2.067
Personal de Limpieza.....	33.300	2.472	35.772	2.067
Complementos por función complementaria:				
Jefe de Departamento.....	—	16.600	—	—
Coordinador.....	—	11.827	—	—
Tutor.....	—	5.298	—	—

Art. 64. Funciones complementarias.—El personal docente que ejerza funciones complementarias de coordinador, tutor o que ostente la categoría de jefe de Departamento, percibirá, mientras ejerza su cometido, las gratificaciones temporales señaladas en el anexo de las tablas salariales.

Art. 65. Complemento de convenio.
a) En el caso del personal docente que se encuentre en régimen de dedicación plena o exclusiva, al salario base se le añadirá el complemento de convenio que se señala en las tablas salariales.

b) En el caso del personal no docente, en régimen de jornada normal, tendrá derecho a percibir además del salario base que le corresponda a su categoría el complemento de convenio que se señala en las tablas salariales.

Art. 66. Complemento de antigüedad.—Por cada trienio perfeccionado, el trabajador tendrá derecho al complemento de antigüedad que señalan las tablas salariales, no pudiendo exceder el mismo de los topes señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

El importe de cada trienio comenzará

a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

Art. 67. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

Al trabajador que cese voluntariamente en la empresa y posteriormente reingrese en la misma, se le computará como fecha de iniciación de antigüedad la que corresponda al día de su reingreso.

Art. 68. Plus de C.O.U.—Los profesores que impartan clases en el Curso de Orientación Universitaria, percibirán como complemento de puesto de trabajo una cantidad equivalente al 15 % del salario que le corresponda, calculada sobre las horas trabajadas en este nivel.

Art. 69. Pagas extraordinarias.

a) Una paga extraordinaria en los 20 primeros días de julio, otra por Navidad, el 20 de diciembre, y otra como gratificación anual entre el 30 de septiembre y el 30 de octubre.

b) Cada una de las tres estará compuesta de una mensualidad del salario base, del complemento de antigüedad,

del complemento de convenio, del plus de C.O.U. y de aquellos plus o complementos que se pacten a estos efectos, entre la empresa y cada trabajador.

2. Al personal que cesa o ingresa en el centro en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateando su importe a razón al tiempo de servicio. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales e interinos.

Art. 70.—Se modifican las tablas del Acuerdo Socio-Laboral de la Enseñanza No Estatal («B.O.E. del 25-II-80») según se especifican en el anexo I.

TITULO V

Régimen asistencial

CAPITULO XVII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 71. El personal afectado por este convenio, cumplirá las disposiciones sobre seguridad e higiene en el tra-

bajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general.

CAPITULO XVIII

Otras mejoras sociales

Art. 72. Ropa de trabajo.—El centro, proporcionará a su personal subalterno y al profesional técnico de Laboratorio, Plástica y Gimnasia, ropa de trabajo una vez al año, con obligación de usarla.

El personal docente, si lo solicita, recibirá una bata cada dos años con obligación de usarla durante las actividades docentes.

Art. 73. Jubilación.—Todo trabajador de la empresa que al jubilarse tuviera al menos quince años de antigüedad en la misma, recibirá un premio de jubilación, cuyo importe será el correspondiente a tres gratificaciones extraordinarias, más una gratificación por cada cinco años que excedan de los quince primeros.

Art. 74. Plazas gratuitas.—En tanto no se implanten la gratuidad e igualdad de trato previstos en la Constitución y Leyes de Desarrollo, en lo referente a la educación, el Centro mantiene para los hijos del personal afectado por este convenio un régimen supletorio de Ayuda, basado en los siguientes criterios:

a) Los hijos del personal afectado por este convenio tienen preferencia de plaza en este centro mientras que el padre o la madre presten en él sus servicios y siempre que las características del colegio lo permitan.

b) Los trabajadores, en caso de cumplir las condiciones y requisitos señalados por la convocatoria de ayudas al estudio, ejercerán el derecho de solicitud de dichas ayudas arbitradas por la Administración. Si les fueran concedidas, reintegrarán al centro las cantidades percibidas.

c) El número total de plazas destinadas a la gratuidad de las enseñanzas regladas de los hijos de los trabajadores incluidos en este convenio, será como máximo en cada nivel, el 2 % del número de alumnos del nivel. En el propio centro los hijos de los trabajadores tendrán derecho a plaza gratuita aun cuando se superase el tope establecido. En cambio, este centro no tendrá obligación de asignar plazas gratuitas a hijos de trabajadores de otros centros, si completó el cupo con los hijos de sus trabajadores.

d) Para conseguir la total gratuidad de las plazas de los hijos de los trabajadores de este centro, se utilizará el fondo obtenido por las cantidades percibidas en concepto de ayudas al estudio arbitradas por la Administración del Estado.

Si el fondo de ayudas al estudio resultara insuficiente para cubrir las enseñanzas no-regladas las diferencias resultantes no repercutirán en la gratuidad total de las plazas de los hijos de los trabajadores; sin embargo, para los trabajadores que no observaran el apartado b) de este artículo, el complemento de gratuidad sólo lo será para las enseñanzas regladas; en consecuencia la gratuidad de «Preescolar» se comenzará a aplicar cumplido los cuatro años.

e) Los menores de cuatro años tendrán derecho a ocupar plaza gratuita en el centro, si son hijos de trabajadores del mismo, cuando exista ese nivel de enseñanza, siempre que cumplan los requisitos de los apartados a, b, c y d de este artículo.

Art. 75. Cursos de perfeccionamiento.—Cuando sea la Dirección del centro la que proponga cursos de perfeccionamiento, el personal asistente a éstos dispondrá del tiempo necesario para participar en los mismos, con derecho a la perfección íntegra de sus haberes salariales.

Art. 76. El personal contratado podrá solicitar la asistencia a cursos de su especialidad o de técnicas educativas.

La Dirección del centro, a la vista de las prioridades de atención al alumnado establecerá una adecuada concesión de permisos. En caso de ser varias las solicitudes se decidirá con arreglo a las necesidades del centro, a los méritos, a la antigüedad y al período de tiempo transcurrido sin solicitar este permiso por parte del interesado.

Art. 77. El personal que asista a un cursillo comunicará, para mutuo enriquecimiento, en seminarios e informes, las ideas y conclusiones resultado del cursillo mencionado, y se le computarán las horas del cursillo en el mes de julio.

CAPITULO XIX

Derechos sindicales

Art. 78. Ningún trabajador deberá ser discriminado por razón de su afiliación sindical.

Art. 79. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

No serán electores ni elegibles las personas que desempeñen los cargos de: director técnico, subdirector y administrador del centro.

Art. 80. Tanto los miembros del Comité de empresa como los delegados de Personal tendrán todas las garantías expresadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 81. De los derechos de representación y de reunión de los trabajadores en la empresa.—Se estará a lo dispuesto en el título II, capítulo I y II artículos 61 al 81 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO VI

Premios, faltas y sanciones

CAPITULO XX

Premios

Art. 82. Con el fin de recompensar la calidad, rendimiento, laboriosidad, eficiencia y cualidades sobresalientes del personal y con el ánimo de estimularle al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, el centro establecerá los correspondientes premios.

Art. 83. Para premiar las conductas descritas en el artículo anterior el centro podrá conceder los siguientes premios:

- a) Premios en metálico.
- b) Becas de estudio.
- c) Viajes de descanso.
- d) Cartas de felicitación.
- e) Propuestas a los Organismos Competentes para recompensas tales como Condecoración Docente, Medalla al Trabajo y demás de naturaleza análoga.

Art. 84. La concesión de los premios a los que se refieren los apartados a), b), c) y d) del artículo 83 corresponden al centro y las restantes al centro, de conformidad con los delegados de Personal o miembros del Comité de empresa.

CAPITULO XXI

Faltas

Art. 85. Se establecen tres tipos: faltas leves, graves y muy graves.

- 1. La falta de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo hasta tres veces durante un plazo de treinta días.
- 2. Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.
- 3. No presentar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

4. No comunicar al centro los cambios de domicilio.

5. La negligencia en la entrega de calificaciones o la desorganización manifiesta del control de clase de los alumnos.

6. Las negligencias o descuidos en la conservación del material.

7. Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta tres veces en treinta días.

b) Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

2. Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

3. No ajustarse a las programaciones acordadas.

4. Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias, o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que por escrito, se le hubieran hecho al efecto.

5. Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador.

6. Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

7. La reincidencia en falta leve en un plazo de noventa días.

c) Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad injustificadas cometidas en un plazo de treinta días.

2. Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un plazo de treinta días.

3. El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

4. El comportamiento ante los alumnos con menosprecio de la imagen y ejemplo que un educador debe dar a su alumnado.

5. La falta de respeto al titular, personal directivo o compañeros que determina el perjuicio del prestigio mutuo.

6. La agresión física al alumno, menosprecio denigrante o burla reiterativa que suponga falta de respeto a su personalidad.

7. Los malos tratos de palabra u obra a cualquier miembro del conjunto educativo del centro.

8. El autoritarismo de cualquier tipo con manifiesto deterioro de la norma y convivencia democráticas.

9. La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

10. La radical incompatibilidad con la formación educadora oponiéndose a las normas fundamentales del centro, con el deterioro de la coherencia formativa.

Art. 86. El Reglamento de Régimen Interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones no previstas en el presente convenio.

Art. 87. Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XXII

Sanciones

Art. 88. Las sanciones se clasificarán en principales y accesorias. Las principales son:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito con conocimiento del Claustro y delegados de Personal o Comité de empresa. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco

a quince días, con constatación en el expediente personal.

c) Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días. En ambos casos, con previa comunicación a los delegados de Personal o Comité de empresa. Si existiera reincidencia, despido. El apercibimiento puede ser acompañado de una suspensión de empleo y sueldo.

Art. 89. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito. Las sanciones motivadas por falta graves y muy graves, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Art. 90. La Dirección del centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá imponer las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 91. El centro anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves y menos graves. También deberán constar en los mismos los premios, menciones laudatorias y, en general, todo lo concerniente a la vida profesional del interesado.

Art. 92. La no comisión de faltas leves y menos graves durante seis meses y de graves durante un año; determinará la cancelación de las faltas de categoría análoga, que pudieran constar en el expediente personal.

TITULO VII

Infracciones del empresario

CAPITULO XXIII

Infracciones del empresario

Art. 93. Las omisiones, o acciones cometidas por el titular del centro que sean contrarias a las disposiciones laborales legalmente vigentes, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los delegados de Personal o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la infracción supuesta apelando al titular del centro.

Si en un plazo de diez días no hubiese recaído solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incohar expediente de omisión o de reclamación cerca de la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación quien en el plazo máximo de veinte días a partir del de la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar el mismo ante la Inspección de Trabajo o Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo.

En todo caso se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONAL Y TRANSITORIA

Disposición adicional

El presente convenio, por acuerdo expreso de las partes, sustituye a todos los efectos a los convenios, Normas de Obligado Cumplimiento y Acuerdos suscritos para la Enseñanza Privada con anterioridad a éste.

Lo previsto en el presente convenio, será de aplicación a todos los efectos al personal de nuevo ingreso en su ámbito de aplicación.

Disposición transitoria

En el caso de que el convenio de ámbito nacional para la enseñanza no estatal contenga algún artículo que

mejore el contenido de uno o más artículos del presente convenio, los trabajadores afectados por el mismo, podrán acogerse a ellos. Para ello, los delegados de Personal darán a conocer por escrito a la Comisión de Vigilancia establecida en los artículos 9, 10 y 11 del presente convenio, en un plazo no superior a quince días a partir del de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del Convenio de ámbito nacional para la enseñanza no estatal, los artículos objeto de modificación.

Efectuado el dictamen de la Comisión de Vigilancia del Convenio, y si éste resultara positivo, estos artículos entrarán en vigor a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del convenio nacional.

En caso de modificación de algún artículo de este convenio por las razones expuestas en esta disposición, el convenio será denunciado por cualquiera de las partes y nuevamente negociado, en virtud de los artículos 5 y 6 del mismo, contemplando las mejoras que se reflejan en los artículos modificados, y a los que se hizo mención escrita previa al dictamen de la Comisión de Vigilancia.

El presente documento consta de 56 páginas numeradas del 1 al 56 y que firmo en Alcalá de Henares, a 8 de febrero de 1982.

Delegados de Personal.

Mario Cabezas Fidalgo.
Antonio Cabello Rodríguez.
Angela Flores Delgado.

Dirección de la empresa.

Antonio Martín Sobrino.
Antonio Martín Sanz.
Jesús Martín Sanz.

(G. C.—6.505)

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 «APARTOTEL MELIA CASTILLA»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Apartotel Meliá Castilla», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 17 de mayo de 1982, completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1.040/81 sobre Registro y Depósito de Convenios y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1930 de 10 de marzo y el artículo 2.º del mencionado Real Decreto, 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 del 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, 7 de junio de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEL «APARTOTEL MELIA CASTILLA»

En Madrid, a 17 de mayo de 1982, reunidos de una parte don Pedro Antonio López Gil, don Giovanni Bertoli Tagini, don José Rodríguez Salgado y

don Francisco Pérez Córdoba, actuando en representación de la Comunidad de Proprietarios del «Apartotel Meliá Castilla», y de otra don Santiago Sajuna Sanz, don Angel Casado Garcia, don Juan J. Aparicio Calonge y don Pedro Gómez Labrador, miembros del Comité de empresa, en representación de los trabajadores de la citada empresa convienen libre y espontáneamente:

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto.—El objeto de este convenio colectivo de empresa, es establecer las relaciones laborales internas de la misma y contar para un futuro con una base de acuerdos colectivos, que sucesivamente vayan mejorando las condiciones de vida del personal adscrito a la Comunidad de Proprietarios del «Apartotel Meliá Castilla».

Art. 2.º Ambito de aplicación.
a) Territorial.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.2.b. de la Ley 8/1980 de 10 de marzo Estatuto de los Trabajadores, el ámbito del presente convenio es de empresa y afecta al centro de trabajo del «Apartotel Meliá Castilla», con domicilio en Madrid, calle Capitán Haya, número 43.

b) Funcional.—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo, regularán las relaciones de trabajo entre Comunidad de Proprietarios del «Apartotel Meliá Castilla» y su personal de plantilla.

c) Personal.—Afectará a todo el personal de la mencionada empresa que a la entrada en vigor del mismo, pertenezca a la misma, y a los que se incorporen durante el periodo de vigencia del presente convenio.

Quedan excluidos de este convenio el personal contratado para servicios extra.

d) Temporal.—La vigencia del presente convenio será de un año, entrando en vigor el día 1.º de enero de 1982 y finalizando el día 31 de diciembre del mismo año.

Art. 3.º Rescisión y revisión.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.2 de la Ley 8/1980, el presente convenio será prorrogado por la tácita de año en año natural, si con un mes de antelación al menos a su vencimiento inicial o a cualquiera de sus prórrogas, no se hubiera denunciado por alguna de las partes.

Art. 4.º Compensaciones y absorciones.—Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por cualquiera otras condiciones superiores que: fijadas por disposición legal, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Art. 5.º Comisión mixta.—Se constituirá una comisión integrada por cuatro representantes de las partes contratantes, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del presente convenio.

CAPITULO II

Retribuciones

Las retribuciones serán de cobro mensual y percibidas por talón bancario.

Art. 6.º Salario base.—Se establecen para el año 1982 los salarios base que aparecen en las tablas salariales anexas.

Art. 7.º Plus convenio.—La cuantía del plus convenio va reflejada en las tablas salariales anexas.

Art. 8.º Antigüedad.—Se fija en los mismos términos que el artículo 69 de la vigente Ordenanza Laboral de Hostelería, añadiéndose el 50 % al cumplir

los 30 años de trabajo efectivo en la empresa. El mencionado complemento de antigüedad se calculará sobre el importe de los salarios base de la tabla salarial. La antigüedad en la Cadena de Hoteles Meliá se reconoce a todo el personal a todos los efectos.

Art. 9.º Pagas extraordinarias.—Se percibirán dos pagas extraordinarias, pagaderas los días 20 de los meses de junio y diciembre, cuyo importe figura en las tablas salariales, más antigüedad, para todos los trabajadores. Conjuntamente y en cada una de las pagas extraordinarias, todos los trabajadores percibirán la cantidad de 5.350 pesetas en concepto de suplidos.

Art. 10. Plus de nocturnidad.—Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas, tendrán una retribución adicional en concepto de nocturnidad equivalentes al 25 % del valor hora ordinario, calculando el mismo sobre salario base más antigüedad. Se abonará nocturnidad completa a todo el personal que cubra seis horas dentro de dicho periodo.

Art. 11. Plus de idiomas.—Sólo se tendrán en cuenta, a efectos del percibo del plus de idiomas, los siguientes: francés, inglés y alemán, no siendo necesario documento acreditativo oficial para su percepción. Únicamente se considerarán a efecto de este plus, los empleados de: restaurante, conserjería, recepción, pisos y teléfonos, y dentro de estos departamentos sólo se valorará la escritura en recepción y conserjería. Los jefes y subjefes de los citados departamentos no percibirán plus por este concepto.

El importe del plus de idiomas será el siguiente:

	Hablado y escrito (ptas.)	Hablado (ptas.)
Por 1 idioma.....	1.000	720
Por 2 idiomas.....	2.000	1.440
Por 3 idiomas.....	3.000	2.165

Art. 12. Alimentación.—Se abonará con carácter general para todos los trabajadores, la cantidad de 1.000 pesetas mensuales, hagan uso o no del comedor.

Art. 13. Turnicidad.—Se abonará un plus de turnicidad para todos aquellos trabajadores que realicen turno partido (cuya interrupción de jornada sea superior a dos horas). La cuantía de dicho plus queda fijada en 264,30 pesetas por día hasta un máximo de 5.550 pesetas mensuales. Durante el periodo de vacaciones, así como en el disfrute continuado de los días de fiesta trabajados se tendrá derecho a la percepción de este plus de turnicidad.

Art. 14. Peligrosidad y penosidad.—Percibirá el plus de peligrosidad el personal de Seguridad y Limpieza de Cristales en la cuantía de 2.885 pesetas mensuales.

El plus de penosidad será percibido por el personal de Lavandería en la cantidad de 1.885 pesetas mensuales.

Art. 15. Plus de transporte.—Todo el personal percibirá la cantidad de 6.500 pesetas mensuales en concepto de plus de transporte.

Este plus no sufrirá descuento en los casos de I.L.T., o ausencia justificada.

Art. 16. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 % sobre el valor hora ordinario, que se calculará sobre el salario base más la antigüedad.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los casos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 17. Quebranto de moneda.—La empresa abonará por este concepto la cantidad de 2.530 pesetas mensuales a cada trabajador que tenga responsabilidad total o parcial en la caja. En el

caso de facturistas y taquilleras de Gараje, el importe será de 1.265 pesetas mensuales.

Será optativo del trabajador aceptar o no la responsabilidad de la caja, excepto en aquellos casos en los que dicha responsabilidad vaya inherente a su categoría profesional.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

Art. 18. Jornada laboral.—Se establece, con carácter general, la jornada laboral de 42 horas semanales, que podrán ser distribuidas en cada departamento con arreglo a las necesidades del mismo, de cualquier forma, deberá respetarse 36 horas de descanso continuado mínimo semanal. La jornada de trabajo se establecerá de tal forma que ningún trabajador realice más de 9 horas de trabajo al día, estando computado en este periodo de tiempo el destinado a comida y se dispondrá como mínimo de un descanso entre jornada y jornada de 12 horas.

Al establecerse esta jornada, queda sin efecto la compensación de dos y cuatro días de descanso anuales continuados que se recogían en el artículo 2.º del capítulo III, del convenio colectivo de empresa de 1979.

Todo el personal tendrá derecho a un día de descanso semanal fijo, asimismo tendrá derecho a descansar un sábado o un domingo, como mínimo al mes.

Art. 19. Vacaciones.—Todo el personal con más de un año de antigüedad en la empresa disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales, no sustituibles por compensación económica, durante los cuales se percibirá el salario real del último mes anterior (con exclusión de horas extras). El trabajador que tenga turno fijo en el que entre parte de nocturnidad y turnicidad, se le abonarán con inclusión de este concepto. Aquellos trabajadores que lleven menos de un año, disfrutarán la parte proporcional a su antigüedad en la empresa.

Se continúa el sistema de rotación, ya establecido, para las fechas de disfrute de las vacaciones, debiendo aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar (entendiéndose por edad escolar la comprendida entre los 4 años y los 16 años) rotar dentro del contexto de las vacaciones escolares. En los departamentos en los que el número de trabajadores con hijos en edad escolar sea numeroso, se amoldarán dentro del sistema de rotación a las necesidades del servicio.

El periodo de vacaciones se procurará que sea en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en cualquier caso, el trabajador tendrá conocimiento con una antelación mínima de dos meses el comienzo del disfrute de sus vacaciones.

Art. 20. Permisos.—El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

a) Por el tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir de los 15 días hasta un máximo de un mes.

b) Por tres días naturales en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Por tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida de hasta un mes.

d) Por tres días naturales en caso de enfermedad grave de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día, y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

e) De dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

f) De un día natural por matrimonio

de padres, hijos o hermanos, o primera Comunión de hijos o hermanos.

g) Para el ejercicio de sus funciones sindicales (40 horas).

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

i) El trabajador que esté realizando estudios o formación profesional, podrá optar por una reducción de jornada de hasta 1/3 de la misma, con la reducción de salario equivalente. Para la realización de exámenes se tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de los mismos.

La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, de un periodo de licencia retribuida de 14 semanas en caso de parto, que serán distribuidas a opción de la interesada.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, asimismo, si lo desean podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora.

Art. 21. Excedencias.—El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le conceda excedencia voluntaria de hasta 5 años. El trabajador sólo tendrá derecho preferente a incorporarse al trabajo al término de la misma.

Podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen en la empresa, una excedencia no superior a tres años ni inferior a uno, por cada hijo nacido a contar desde la fecha del parto, con derecho a la reincorporación en la empresa en su puesto de trabajo en un plazo máximo de tres meses a partir de la solicitud de la reincorporación.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o psíquico, y que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de 1/3 de su duración, con la disminución salarial equivalente, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la asistencia a los hijos.

CAPITULO IV

Régimen social

Art. 22. Fondo social.—El fondo social constará de una primera cantidad de 3.000.000 pesetas destinada a préstamos para el personal, siendo la cuantía máxima del préstamo de 100.000 pesetas, pudiéndose ampliar en casos excepcionales a 150.000 pesetas. El plazo máximo de devolución será de 12 meses.

Una segunda cantidad de 850.000 pesetas se destinará a fondo perdido para ayuda a actividades educativas, deportivas, etc.; este fondo estará incrementado por las penalizaciones por ausencias no justificadas. La empresa comunicará al Comité de empresa, trimestralmente la cuantía de las cantidades retenidas por este concepto.

Art. 23. Plus de fomento a la cultura.—El plus de Fomento a la Cultura, de carácter extrasalarial no cotizabile, se fija en la cantidad de 3.500 pesetas mensuales para todo el personal.

Art. 24. Plus para trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos.—Todos aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, reconocidos por la Seguridad Social, percibirán la cantidad de 6.660 pesetas mensuales, sin perjuicio de las cantidades que perciban de otras instituciones u organismos.

Art. 25. Complemento en caso de I.L.T.—En los casos de I.L.T. por enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditado, se abonará el 100 % del salario real. Queda excluido de este 100 % las horas extraordinarias y nocturnidad. La nocturnidad y turnicidad sólo se abonará en el caso de que el trabajador afectado ten-

TABLAS SALARIALES 1982

DEPARTAMENTO CATEGORIA	Grupo	Salario base	Plus convenio	Alimentación	Plus cultura	Plus transporte	Total	Paga extra
RECEPCION-RESERVAS:								
Subjefe de Recepción	A	46.175	12.775	1.000	3.500	6.500	69.950	28.000
Per. Recepcionista	A	40.500	9.550	1.000	3.500	6.500	61.050	28.000
Recepcionista	B	36.075	6.225	1.000	3.500	6.500	53.300	28.000
Ayte. Recepción-Aux. Reservas	B	34.200	5.650	1.000	3.500	6.500	50.850	28.000
CONSERJERIA:								
2.º Conserje	A	51.300	7.850	1.000	3.500	6.500	70.150	28.000
Conserje Noche	A	35.000	6.200	1.000	3.500	6.500	52.200	28.000
Ayte. Conserje	B	31.650	6.200	1.000	3.500	6.500	48.850	28.000
Ordenanza-Portero Cochec	B	29.750	4.550	1.000	3.500	6.500	45.300	28.000
Mozo Equipajes	B	30.750	2.650	1.000	3.500	6.500	44.400	28.000
Botones	B	23.425	3.425	1.000	3.500	6.500	37.850	28.000
PISOS:								
Subgobernanta General	A	41.075	7.875	1.000	3.500	6.500	59.950	28.000
Subgobernanta	A-B	39.850	5.750	1.000	3.500	6.500	56.600	28.000
Camarera Pisos-Mozo Habitaciones	B	30.975	5.075	1.000	3.500	6.500	47.050	28.000
L E N C E R I A - LAVANDERIA:								
Subcargada Lencería	A	39.850	5.750	1.000	3.500	6.500	56.600	28.000
Tintorero	B	32.200	8.950	1.000	3.500	6.500	52.150	28.000
Lavandero-Oficial Plancha	B	31.650	5.050	1.000	3.500	6.500	47.700	28.000
Costurera-Lencera-Planchadora	B	29.100	4.500	1.000	3.500	6.500	44.600	28.000
LIMPIEZA:								
Limpia-Cristales	B	30.975	4.625	1.000	3.500	6.500	46.600	28.000
Limpieza	B	30.750	2.650	1.000	3.500	6.500	44.400	28.000
Telefonos y Telex:								
Operador Telefonos	B	32.200	7.300	1.000	3.500	6.500	50.500	28.000
SEGURIDAD:								
Vigilante Detective	B	28.525	8.975	1.000	3.500	6.500	48.500	28.000
SERVICIO MEDICO:								
A.T.S.	B	26.525	3.975	—	—	—	30.500	28.000
RESTAURANTE:								
2.º Maitre Ejecutivo	A	59.375	8.975	1.000	3.500	6.500	79.350	28.000
2.º Maitre	A	51.175	7.875	1.000	3.500	6.500	70.050	28.000
Jefe Sector	B	40.400	6.750	1.000	3.500	6.500	58.150	28.000
Camarero	B	36.075	6.225	1.000	3.500	6.500	53.300	28.000
Ayte. Camarero	B	25.975	4.525	1.000	3.500	6.500	41.500	28.000
Mozo Banquetes	B	30.750	2.650	1.000	3.500	6.500	44.400	28.000
Aprendiz	B	18.000	1.000	1.000	3.500	6.500	30.000	28.000
COCINA:								
Subjefe Ejecutivo	A	71.475	10.625	1.000	3.500	6.500	93.100	28.000
Repostero	A	71.475	10.625	1.000	3.500	6.500	93.100	28.000
2.º Jefe Cocina	A	59.375	8.975	1.000	3.500	6.500	79.350	28.000
Jefe Partida-Cafetero-Encargado Pastelería	B	52.500	7.850	1.000	3.500	6.500	71.350	28.000
Oficial Repostería	B	46.175	6.775	1.000	3.500	6.500	63.950	28.000
Cocinero	B	42.400	6.750	1.000	3.500	6.500	60.150	28.000
Ayte. Cocina	B	37.300	5.400	1.000	3.500	6.500	50.950	28.000
Marmitón	B	35.975	3.975	1.000	3.500	6.500	50.950	28.000
Pinche	B	34.750	2.650	1.000	3.500	6.500	48.400	28.000
Aprendiz	B	15.690	9.930	1.000	3.500	6.500	36.620	28.000
ECONOMATO Y BODEGA:								
Bodeguero	A	51.175	6.175	1.000	3.500	6.500	68.350	28.000
Ayte. Economato	B	37.300	4.500	1.000	3.500	6.500	52.800	28.000
MAYORDOMIA:								
Mayordomo	B	38.525	5.075	1.000	3.500	6.500	54.600	28.000
Fregador	B	36.075	3.975	1.000	3.500	6.500	51.050	28.000
SERVICIOS TECNICOS:								
Subjefe Servicios Técnicos	A	46.175	18.325	1.000	3.500	6.500	75.500	28.000

ga turno fijo de noche o que parte de su turno fijo lo realice dentro del período considerado como de nocturnidad o turno fijo partido.

Los tres primeros días de falta al trabajo por enfermedad o accidente, sin estar debidamente acreditados, o por cualquier otra causa no justificada, dará lugar a las siguientes penalizaciones:

	PTAS.
Primer día	1.640
Segundo día	1.010
Tercer día	630

Las penalizaciones pasarán a formar parte del Fondo Social, para actividades culturales y deportivas, comunicando la empresa al Comité de empresa, trimestralmente la cuantía de las cantidades retenidas por este concepto.

Art. 26. Subsidio por gran invalidez, incapacidad laboral permanente absoluta y total.—Al cesar un trabajador en la empresa por cualquiera de las causas del enunciado de este artículo, tendrá derecho a la percepción de 189.810 pesetas cantidad que se establece como fija para todos los trabajadores e independiente a cualquier otro concepto a percibir.

Art. 27. Subsidio de defunción.—En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a su viudo/a o hijos menores de 18 años o mayores impedidos si los hubiere una ayuda consistente en 31.635 pesetas y con independencia de lo anterior, se establece un auxilio de sepelio consistente en 18.980 pesetas pagaderas una sola vez, dentro de los siete días siguientes al óbito.

Art. 28. Jubilación.—El derecho a la jubilación se adquiere a los 65 años y no obstante el trabajador podrá jubilarse antes, ateniéndose a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social. Dos años antes de la fecha de jubilación los trabajadores percibirán en sustitución de los pluses extrasalariales a que tuvieren derecho y por su mismo importe con arreglo a las tablas salariales del presente convenio, un complemento salarial de edad.

Al cesar un trabajador en la empresa por la contingencia de jubilación según la edad del mismo y siempre que lleve un mínimo de 12 años al servicio de la Comunidad de Propietarios del «Apartotel Meliá Castilla» o 15 años de servicio en la cadena de Hoteles Meliá, le será abonado el siguiente premio:

AÑOS DE EDAD	IMPORTE (Mensualidades)
65	2
64	3
63	4
62	5
61	6
60	7

Los doce años de servicio en «Apartotel Meliá Castilla» irán aumentando progresivamente de año en año, hasta alcanzar el máximo de 15 años, o los que se fijen en su momento.

Las mensualidades estarán integradas por los conceptos mensuales de las tablas salariales anexas más antigüedad.

Cada 5 años más de antigüedad de servicio que excedan de los 15 años, se incrementará el premio en una mensualidad más.

Art. 29. Gratificación por matrimonio.—Al personal de uno u otro sexo, con dos años al menos de antigüedad en la empresa y que contraiga matrimonio se le gratificará, por una sola vez, con la cantidad de 35.000 pesetas con la condición de que si se despiden el productor antes de los seis meses, desde la

DEPARTAMENTO CATEGORIA	Grupo	Salario base	Plus convenio	Alimentación	Plus cultura	Plus transporte	Total	Paga extra
Encargado	A	37.950	17.300	1.000	3.500	6.500	66.250	28.000
Subencargado	A	37.950	9.000	1.000	3.500	6.500	57.950	28.000
Oficiales	B	35.400	6.900	1.000	3.500	6.500	53.300	28.000
Ayte. Almacén	B	27.850	4.550	1.000	3.500	6.500	43.400	28.000
GARAJE:								
Subjefe	A	44.400	6.750	1.000	3.500	6.500	62.150	28.000
Encargado	A	34.175	11.225	1.000	3.500	6.500	56.400	28.000
Aparcador	B	31.650	7.850	1.000	3.500	6.500	50.500	28.000
Taquillera	B	25.300	4.750	1.000	3.500	6.500	41.050	28.000
ADMINISTRACION PERSONAL:								
Cajero Graf.-Subjefe de Personal	A	60.050	8.450	1.000	3.500	6.500	79.500	28.000
Operador IBM	B	52.500	9.550	1.000	3.500	6.500	73.050	28.000
Oficial 1.ª	B	41.725	7.875	1.000	3.500	6.500	60.600	28.000
Perforista	B	40.525	6.175	1.000	3.500	6.500	57.700	28.000
Oficial 2.ª-Receptor Mercancías	B	37.300	6.200	1.000	3.500	6.500	54.500	28.000
Secretaria-Auxiliar Admón.	B	35.400	5.750	1.000	3.500	6.500	52.150	28.000
Facturista	B	34.850	5.200	1.000	3.500	6.500	51.050	28.000
Portero Servicio	B	32.300	5.100	1.000	3.500	6.500	48.400	28.000
ESCALA:								
Subjefe Recepción	A	53.625	9.125	1.000	3.500	8.000	75.250	28.000
Subjefe Reservas	A	46.175	12.775	1.000	3.500	6.500	69.950	28.000
Relaciones Públicas	A	49.950	15.650	1.000	3.500	6.500	76.600	28.000
Fotógrafo	B	36.400	8.600	1.000	3.500	6.500	56.000	28.000
Encargado Limpieza	A	39.850	5.750	1.000	3.500	6.500	56.600	28.000
Guardarropa	B	30.750	2.650	1.000	3.500	6.500	44.400	28.000
E. Lavabos	B	25.300	2.550	1.000	3.500	6.500	38.850	28.000
Aparcador	B	29.750	4.550	1.000	3.500	6.500	45.300	28.000

celebración del matrimonio, no tendrá derecho a ninguna gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

Art. 30. Servicio militar.—A los empleados que tengan que interrumpir su relación laboral para cumplir su servicio militar, la empresa les abonará el importe de las gratificaciones extraordinarias, con un máximo de tres gratificaciones.

Art. 31. Seguro de vida.—La Comisión Mixta se encargará en el plazo de cuatro meses del estudio y presentación de un Seguro de Vida para todos los trabajadores en la cuantía que se determine para una posible realización del mismo.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 32. Contrato de trabajo.—El presente convenio, en esta materia, se atiene a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores. Se introduce como normativa general, para los trabajadores eventuales e interinos, el derecho de preferencia a ingresar en la empresa, siempre que a juicio de la Comisión Mixta, hubiera necesidad de cubrir un puesto de trabajo.

Asimismo, el Comité de empresa tendrá información de todos aquellos contratos de trabajo que pudieran efectuarse. La empresa comunicará al Comité de empresa la determinación adoptada por ésta, en los casos de extinción de las relaciones laborales con los trabajadores.

Art. 33. Derecho del trabajo.—Todo trabajador, sin discriminación por sus ideas religiosas, políticas o sindicales, tendrá derecho a expresar libre-

mente sus opiniones personales. Las relaciones laborales estarán basadas en el principio de a igual trabajo igual salario, entendiéndose igual derecho, con carácter general, para el hombre y la mujer trabajadora.

Art. 34. Relaciones de trabajo.—El trabajador tiene derecho a mantener las condiciones de trabajo para las que fue contratado, así como las mejoras posteriores libremente pactadas, tales como horario, turno, jornada, centro de trabajo, sistemas de trabajo y rendimiento. Para variarlas las condiciones será necesaria la aceptación del Comité de empresa y en su defecto, el trámite ante la Autoridad Laboral.

Art. 35. Respeto a la persona del trabajador.—El respeto máximo a la persona del trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

No podrán realizarse registros de ningún tipo, salvo en casos excepcionales cuando hubiera peligro de daño a las personas o cosas, en la persona del trabajador ni en sus pertenencias y ello bajo supervisión del Comité de empresa. (Se incluyen dentro de las citadas pertenencias las taquillas del trabajador a efectos del presente artículo.)

Art. 36. Periodo de prueba.—Podrá convenirse, siempre por escrito, un periodo de prueba de 15 días para los trabajadores sin cualificación profesional, de tres meses para los trabajadores con cualificación u oficialia incluido el personal administrativo y de seis meses para el personal técnico.

Art. 37. Clasificación profesional. Ascensos.—Para los ascensos la empresa tiene la facultad de reservar a su criterio los ascensos a las categorías del grupo A.

Cuando se produzca una vacante en

las categorías del grupo B, se hará público, presentándose todos los aspirantes al puesto mediante solicitud. La Comisión Mixta se encargará de elaborar un sistema de ascensos tomando como base la Ordenanza Laboral de Hostelería.

Art. 38. Trabajos de superior categoría.—Cuando se realice un trabajo de superior categoría y durante el periodo de tiempo que desempeñe esas funciones, el trabajador será remunerado de acuerdo a esa categoría superior. Si realiza esas funciones un periodo de tiempo superior a seis meses en un año u ocho en dos, tendrá derecho a que se le reconozca dicha categoría.

Art. 39. Medidas disciplinarias.—En las sanciones graves o muy graves, la empresa deberá facilitar, previamente, la correspondiente información al Comité de empresa, quien dará su propio criterio al asunto sometido a su consideración.

Art. 40. Fiestas abonables no recuperables.—Se procurará que el máximo de trabajadores descanse las fiestas abonables no recuperables de cada año natural, siendo la empresa la que estime la oportunidad de dicho descanso conforme a las necesidades del servicio; la empresa avisará, con carácter general, con una antelación de una semana, al menos, el descanso de la fiesta.

En el caso de que no se descanse, el trabajador podrá optar por una de las siguientes modalidades:

- a) Abono con un recargo del 50 % del salario real (excepto nocturnidad, horas extra y plus familiar).
- b) Acumulación a los días de vacaciones anuales.
- c) Disfrute de los mismos en forma continuada en periodo distinto al de vacaciones, en cuyo caso se establecerá un

sistema rotativo de disfrute, la empresa notificará al trabajador con un tiempo anterior a dos meses la fecha de comienzo de dicho disfrute.

Las fiestas que coincidan con el día de descanso serán computadas como tales fiestas.

Art. 41. Ropas y uniformes de trabajo.—La empresa estará obligada a proporcionar a su personal los uniformes así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o, en su contrario a su compensación en metálico.

El plus por éste concepto será de 950 pesetas mensuales para el personal de restaurante, bares y salas de fiesta, y de 505 pesetas para el personal de conserjería, recepción, teléfonos, facturación, facturista y mozos de habitaciones (excepto al personal de estos departamentos a los que la empresa provea de uniformes reglamentarios).

Se suministrarán tres monos de trabajo al personal que habitualmente utiliza esta prenda para el desarrollo de su actividad laboral.

Art. 42. Personal extra.—En aquellos servicios en los que sea necesaria la contratación de extras, se atenderá primordialmente a aquellos trabajadores de la empresa que deseen realizarlos.

El importe de un servicio extra será el que figure en el convenio provincial de 1982 para hoteles de cuatro estrellas.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 43. Tiempo sindical.—Cada miembro del Comité de empresa dispondrá de 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones sindicales. El tiempo sindical disponible a favor de los miembros del Comité de empresa podrá ser acumulado en una o más personas de sus miembros, por acuerdo del mismo notificado a la empresa.

Art. 44. Convocatorias de las reuniones del Comité de empresa.—Las convocatorias de reuniones del Comité de empresa se cursarán por triplicado y con 24 horas de antelación salvo urgencia; una de las copias se entregará al jefe de Departamento o responsable del mismo, donde presta sus servicios el miembro del Comité; otra al Departamento de Personal y la tercera a los componentes del Comité de empresa.

En las que se envíen a cada jefe de Departamento o responsable del mismo y al Departamento de Personal, figurará: fecha, hora y lugar de reunión.

En la que se envíe a los componentes del Comité de empresa, figurará además de lo anterior, el orden del día con los puntos a desarrollar y un capítulo de ruegos y preguntas.

Disposiciones adicionales

1.ª La Comisión Mixta someterá a estudio, con la fecha límite de cuatro meses, los siguientes temas:

- a) Propuesta sobre Seguro de Vida, presentada por el Comité de empresa.
- 2.ª Ambas partes contratantes convienen en que el presente convenio de empresa, supone un acuerdo global y que, por lo tanto, cualquier modificación que al mismo se realizase, llevará aparejada la revisión de lo pactado en su totalidad.

Disposición final

En lo no previsto en este convenio colectivo de empresa se estará a la legislación vigente concordante.

(G. C.—7.078)