

BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 98, correspondiente al día 27 de abril 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 TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA. SUSCRITO POR ACEMA, ACOMAT, ASOCIACION DE TAPICEROS, ASOCIACION DE PARQUETISTAS, CC. OO. Y UGT

Examinado el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Industria de la Madera, suscrito por ACEMA, ACOMAT, Asociación de Tapiceros, Asociación de Parquetistas, CC. OO. y UGT el día 12 de febrero de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

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

2.º Remitir un ejemplar 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 marzo de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

Artículo 1.º Ambito de aplicación.—Las representaciones sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, de una parte y las Asociaciones patronales ACEMA, Asociación de Tapiceros, de Parquetistas y Entarimadores y de Almacenistas de Madera, de Madrid y su provincia acuerdan el presente convenio colectivo que regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las empresas de Madrid y su provincia incluidas o que puedan incluirse en el futuro en las Ordenanzas Laborales para las Industrias de la Madera y el Corcho, con la excepción del grupo de rematantes y aserradores.

Será de aplicación a la totalidad de personal perteneciente a la plantilla de las empresas afectadas que realicen funciones técnicas administrativas, de prestación de esfuerzo físico y de atención.

Asimismo, el presente convenio regirá también para todas las empresas que, reuniendo las condiciones citadas, establezcan cualquier centro de trabajo en Madrid o en su provincia durante la vigencia del convenio.

Queda excluido de este ámbito de aplicación el comercio del mueble.

Art. 2.º Vigencia y duración.—La totalidad de las cláusulas del presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1982, y su duración será de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1983.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I. P. C.) establecido por el INE, 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 (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo I. P. C. menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo, se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

Lo dispuesto en el párrafo anterior para la revisión salarial semestral de 1982, será igualmente aplicable, y con las mismas condiciones, en 1983, variando la referencia a los años 1981-1982, por la de 1982-1983.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio por cualquiera de las partes, deberá presentarse ante la autoridad laboral competente, con una antelación de tres meses como mínimo respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciando el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Art. 3.º Condiciones más beneficiosas.—La totalidad de los pactos económicos o de cualquier otro género que contiene este Convenio, se establecen con carácter de mínimos y, por ello los acuerdos, convenios, cláusulas, pactos o situaciones de hecho, existentes con anterioridad entre las empresas y sus trabajadores, que impliquen condiciones más beneficiosas, para estos últimos, deberán ser respetados por aquéllas.

Deberá tenerse en cuenta que para la determinación de dichas condiciones más beneficiosas habrá de llevarse a cabo la valoración de las mismas en el conjunto anual y que, en ningún caso, se aplicarán o computarán las mejoras económicas del presente convenio sobre dichas condiciones más beneficiosas.

Art. 4.º Compensación y absorción.—Las mejoras económicas y laborales que se implantarán por este convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza. Los cálculos para la absorción se realizarán, en todo caso, sobre el cómputo anual.

Art. 5.º Valoración del trabajo.

1. Las empresas individualmente consideradas podrán establecer sistemas de retribución, en función del rendimiento con arreglo a las normas contenidas en el presente artículo.

2. Aquellas empresas que decidan utilizar esta facultad:

a) Elaborarán un proyecto completo de sistema de rendimientos y retribuciones que someterán previamente, a su puesta en práctica, a informe del Comité de empresa o de los delegados de Personal.

b) Si el Comité de empresa o los delegados de Personal consideran aceptable el proyecto, se aplicará sin otro requisito, a partir de la fecha en que ambas partes determinen, por escrito, el acuerdo.

c) Si, por el contrario, los representantes de los trabajadores no consideran aceptable la propuesta, la empresa podrá aplicar, con carácter de prueba, el sistema propuesto y los representantes de los trabajadores podrán acudir ante la Delegación Provincial de Trabajo, que resolverá sobre las diferencias. La empresa, en este caso y hasta que la autoridad resuelva, no podrá tomar medidas disciplinarias derivadas del incumplimiento de los rendimientos propuestos, salvo que los obtenidos por el trabajador fueran de tal índole que evidenciara responder a causas distintas a la mera discrepancia con las mediciones de tiempos practicadas por la empresa.

d) En cualquier caso, el rendimiento mínimo exigible será el 100 de la Comisión Nacional de Productividad, 60 Bedaux, o similares.

e) Reconociendo, sin embargo, la dificultad que para las empresas pequeñas y algunas secciones de las restantes empresas pueda suponer la implantación de un sistema racionalizado de estudios de métodos y tiempos y retribuciones con incentivo, se reserva, en estos casos, la implantación a la libre iniciativa de la empresa según la normativa vigente.

Art. 6.º Remuneraciones (salario convenio).—Se adjuntan las tablas salariales que regirán para el presente convenio, resultado de la negociación colectiva.

La percepción de dicha retribución queda sujeta a las siguientes normas:

a) La falta de asistencia al trabajo llevará aparejada la pérdida de la retribución correspondiente al tiempo perdido, calculada en función del valor de la hora profesional que figura en la adjunta tabla salarial.

b) Excepcionalmente no se considerará a los efectos indicados como falta de asistencia, la causada por nacimiento de hijos, fallecimiento de la esposa, ascendientes, descendientes, y hermanos de uno y otro cónyuge o enfermedad grave de los mismos, sin que en ningún caso se computen más de tres días, salvo que, por dichas causas tenga que realizarse un desplazamiento fuera de la residencia habitual, en cuyo caso será

ampliable en dos días más, siempre y cuando se acredite la causa de la falta. Se comprenden dentro de esta excepción los permisos concedidos por las empresas para asistencia a los médicos de cabecera, y especialistas por prescripción facultativa, y ello con independencia de que las ausencias por estos motivos pueden ser causa de sanción, si son injustificadas o de absentismo del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, cuando sean justificadas pero estén comprendidas en dicho precepto. Igualmente quedan comprendidas dentro de esta excepción las asistencias a los organismos oficiales, previa citación reglamentaria, de acuerdo con las disposiciones vigentes, así como las ausencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

También se concederá un día para el traslado del domicilio habitual.

c) En caso de que el trabajador no cumpla la jornada de trabajo entera, pero asista a su puesto durante parte de la misma, si la ausencia del resto es por causa justificada, debidamente acreditada, no perderá el derecho a percibir íntegramente el plus de transporte contenido en este Convenio. En otro caso, se le reducirá el plus la mitad de la parte proporcional del tiempo correspondiente a la ausencia.

Art. 7.º Aumentos por antigüedad.—Los productores afectados por el presente convenio percibirán quinquenios, sin limitación, por años de servicio, que se cifran en un 5 % del salario total, entendiéndose por tal el que con la denominación «salario día» figura en la adjunta tabla salarial de este convenio.

En el caso de los almacenistas de madera, se seguirá computando la antigüedad por cuatrienios.

Los trabajadores de las industrias del corcho, percibirán dos bienios equivalentes cada uno al 3 %, y a continuación quinquenios del 6 %, en ambos casos del salario fijado en el artículo 27 de su Ordenanza Laboral, o, en su caso, del que haya sustituido a éste.

Art. 8.º Gratificaciones.—La totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Marzo: treinta días.
- Julio: treinta días.
- Navidad: treinta días.

Dichas gratificaciones se abonarán sobre el salario total del Convenio que consta bajo la denominación «salario días», en la tabla salarial adjunta, más la antigüedad.

Las pagas se devengarán y harán efectivas los días 15 de marzo, julio y diciembre. No obstante, las empresas podrán prorratear una o dos de estas gratificaciones derramándolas entre el resto de los meses del año en doce, trece o catorce partes iguales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria 1.º, antes del 31

TABLA SALARIAL PARA 1982

APARTADOS:	SALARIO DIA	TOTAL ANUAL 455 DIAS POR SALARIO/DIA	VALOR HORA PROFESIONAL
1. Encargado y contraamaestre	1.508	686.297	356
2. Oficial preparador trazador de 1.ª, tupista de 1.ª, y tupidor de 1.ª, de perchas y modelista de 1.ª	1.480	673.400	349
3. Aserrador de 1.ª, galerista, afilador de serrerías de 1.ª, perchas, mecánico montador de acordeones, afilador de 1.ª de acordeones y encargado de sección	1.450	659.764	342
4. Oficial 1.ª, no especificado en otros apartados, trazador de 2.ª, oficial de 1.ª de carpintería, curvador de banco de 1.ª, pelador de 1.ª, tonelero de 1.ª, oficial preparador de acordeones y conductor mecánico de 1.ª, modelista oficial 2.ª	1.417	644.613	334
5. Ajustador de 1.ª, tonelería, tonelero de 1.ª, y tonelero de 2.ª, oficial aserrador de 1.ª de tonelería, oficial de carretería de 1.ª, oficial entarimador de 1.ª, modelista de hormas, oficial de perchas de 1.ª, oficial acordeones de 1.ª, oficial 1.ª de juguetes	1.360	618.818	321
6. Oficial de 2.ª no especificado en otros apartados, conductor de 2.ª, oficial tejedor de 1.ª, somieres oficial de 2.ª de carpinterías, aserrador de 2.ª, tupista de 2.ª machiembreador, labrador regruesador, oficial curvador de 2.ª banco, oficial curvador máquina, pelador de 2.ª, lijador mueble curvado, encolador mueble curvador montador mueble curvado, tornero horno «Charriot» mecánico de «Charriot», agujereador de peonzas, prensadores y máquinas pequeñas, aserrador de circular, aserrador de serrería de leña, oficial de 1.ª montador de medu y junco, oficial de 1.ª, brochas y pinceles, oficial de 1.ª tornería y textil, montador de 1.ª tonelería, fondeadores de 1.ª, personal de 1.ª, máquinas sección fondos, oficial de 2.ª marcos y molduras oficial acuchillador y encerador, mldurista de entarimador, oficial de tacones, oficial maquinistas de hormas, oficial lijador, tupidor de 2.ª de perchas, afilador de 2.ª de acordeones oficial de 2.ª máquinas, acordeones, oficial de 1.ª pintor-decorador-juguetes	1.323	602.152	312
7. Tornero de 2.ª, de tonelería, aserrador de 2.ª de tonelería, oficial de 2.ª entarimador, tupidor de tacones, oficial de 2.ª de perchas, oficial de 2.ª de acordeones, oficial de 2.ª de juguetería, listero, almacenero, capataz y dependiente de economato	1.277	581.174	301
8. Montador de somieres, oficial tejedor de 2.ª somieres, medidor, aserrador de 2.ª serrerías, oficial de 2.ª montador, médula, oficial de 2.ª de cestería, oficial de 2.ª brochas y pinceles, oficial montador de persianas, oficial 2.ª tornería textil, ajustador de 2.ª tonelería, montador 2.ª tonelería, fondeador 2.ª tonelería, personal 2.ª máquinas tonelería, oficial 2.ª de carretería, oficial 2.ª de embalajes	1.247	567.537	294
9. Ayudante de todos los grupos y subgrupos de la industria, trabajador, lijador, montador de curvados, lijador de muebles en serie, agujereador de palanca, encerador, guarda, vigilante, ordenanza portero, pesador	1.187	539.994	280
10. Mozo especializado	1.168	531.642	275
11. Peón y mujer limpieza	1.152	524.337	272
12. Aprendiz de 4.º año	816	371.197	192
13. Aprendiz de 3.º año	652	296.648	154
14. Aprendiz de 2.º año	505	229.944	119
15. Aprendiz de 1.º año	358	162.970	84
16. Pinches de 15 años	505	229.944	119
17. Pinches de 16-17 años	816	371.197	192

Sección carpintería blanca. -- Equiparados a carpintería de taller.
 Sección duelas y domados. -- Equiparados a carpintería mecánica.
 Sección carrocerías. -- Equiparados a carpintería de taller.
 Sección de pintura. -- Equiparados a ebanistería.
 Sección herrería, puños, bastones,

paraguas, pipas y similares. -- Equipados a ebanistería.
 Sección baúles y maletas. -- Equiparados a carpintería de taller.
 Sección lápices de madera. -- Equiparados a carpintería de taller.
 Sección poleas y ataúdes. -- Equiparados a carpintería de taller, y ebanistería o serrería mecánica según la función que realicen.

Sección de tapicería. -- Equiparados a ebanistería.
 Sección barnizado. -- Equiparados a ebanistería.
 Sección tallistas. -- Equiparados a ebanistería.
 Sección billares y pianos. -- Equiparados a ebanistería y carpintería mecánica.

de enero de cada año las empresas comunicarán a su personal la decisión de prorratear y si la derrama va a afectar a una o dos de las tres gratificaciones, eligiendo luego la plantilla, por mayoría, cuál o cuáles serían las prorrateadas.
 Estas gratificaciones se percibirán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa durante el año correspondiente.

Art. 9.º Vacaciones. -- Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales ininterrumpidas de

treinta días naturales. El importe de dicho período de vacaciones se abonará al comenzar su disfrute, de acuerdo con el salario real excluido el plus de transporte. En el caso de existir incentivación a la producción, se tomará la media de lo percibido en los tres últimos meses, excluyendo el del disfrute, y el inmediatamente anterior, con objeto de facilitar los cálculos cuando aquéllos fueran un obstáculo para la puntual percepción del salario vacacional.

Las empresas señalarán la fecha de comienzo de las vacaciones en el primer trimestre del año.
 No se podrá comenzar el período va-

cional en sábado, domingo o día festivo.

Art. 10. Horas extraordinarias. -- El importe de cada una de las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán con arreglo al salario hora profesional que consta en las tablas salariales adjuntas, más antigüedad, incrementando con un recargo del 75 %.

Las entidades firmantes de este convenio vigilarán el estricto cumplimiento por parte de las empresas de las limitaciones legales que existen en esta materia, de cuyo cometido se encarga la Comisión de Vigilancia e Interpretación,

conforme a lo dispuesto en el artículo 28.

Art. 11. Dietas. -- En los desplazamientos por necesidades de la empresa, a términos municipales distintos a aquél en que se encuentra el centro de trabajo, se devengarán dietas completas mínimas a razón de 1.671 pesetas durante 1982 y de 1.872 en 1983, o medias dietas también mínimas, a razón de 400 pesetas en 1982 y de 448 en 1983, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Se devengará dieta completa tanto los días de salida como los de permanencia y regreso, cuando sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador.

b) Se devengará media dieta cuando el desplazamiento se realice a un lugar situado a más de 25 kms. del centro de trabajo, pero regresando el trabajador a su domicilio habitual.

c) La empresa vendrá eximida de pagar dietas o medias dietas cuando abone directamente los gastos de comida o alojamiento. Si no hace uso de este derecho vendrá obligada a satisfacer los gastos reales devengados por el trabajador en concepto de dieta.

En cuanto a los gastos de locomoción las empresas vendrán obligadas a abonar los desplazamientos de sus trabajadores, tanto el billete de ferrocarril, como el de líneas regulares de transporte por carretera, a excepción de aquellos casos en que la empresa se ocupe directamente del transporte de su personal.

Art. 12. Trabajos en el exterior. -- Cuando por necesidad de las empresas sean requeridos los servicios del trabajador fuera del centro de trabajo habitual, se computará como jornada de trabajo el tiempo invertido en el desplazamiento salvo que coincida con la localidad de su residencia o la distancia sea igual o aproximadamente a la existente entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo habitual.

Art. 13. Plus de transporte. -- El personal afectado por este convenio percibirá para atender a los gastos de locomoción, en concepto de plus de transporte, sin distinción de categorías, por día de asistencia al trabajo, la cantidad de 284 pesetas (284 en el año 1982 y 318 pesetas durante 1983).

Art. 14. Jornada y horario de trabajo. -- Durante 1982 la jornada laboral será de 1.930 horas anuales de trabajo efectivo, si se trata de jornada partida, y de 1.884 horas al año, también de trabajo efectivo, si fuera continuada.

En 1983, la jornada anual será de 1.905 horas de trabajo efectivo, si se trata de jornadas partidas, y de 1.859, también efectivas, si se trata de jornadas continuadas.

El horario se repartirá de lunes a viernes, excepto para los almacenistas de madera, que podrán establecer su jornada de lunes a sábado.

Art. 15. Disposiciones varias. Ceses e ingresos.

1. El trabajador que se proponga cesar en sus servicios en la empresa y no lo comunique por escrito al menos con siete días de antelación a la fecha del cese, percibirá las partes proporcionales de las gratificaciones de marzo, julio y diciembre, así como las vacaciones pendientes de liquidación en dicho momento, tomando como base el salario mínimo legal vigente, en lugar del que con arreglo a su categoría profesional le hubiese correspondido.

2. Las empresas que contraten personal de nuevo ingreso, vendrán obligadas a hacerlo con trabajadores que figuren inscritos en las oficinas de colocación.

Art. 16. Prendas de trabajo. -- Las empresas vendrán obligadas a entregar dos prendas de trabajo al año a sus productores de oficio y mozos; deberán también entregar dos batas a los administrativos así como todos los medios de protección necesarios previstos en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 17. Sin contenido.

	SALARIO MENSUAL	TOTAL ANUAL 15 POR SALARIO MENSUAL	VALOR HORA PROFESIONAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe administrativo	61.473	922.091	478
Oficial 1.º	44.887	673.312	349
Oficial 2.º	40.087	601.308	312
Auxiliar	35.776	536.635	278
Aspirante mayor de 18 años (1)	29.739	446.081	231
Aspirante de 17 años	25.428	381.416	198
Aspirante hasta 17 años	19.909	298.634	155
Viajante corredor de plaza	40.695	610.421	316
Dependiente	35.994	539.908	280
Botones 15 años	15.338	230.071	119
Botones 16 años	19.778	296.676	154
Botones 17 años	24.738	371.071	192
TECNICOS A			
Jefe de talleres	61.473	922.091	478
Proyectista	61.473	922.091	478
Delineante	44.226	663.392	344
Auxiliar analista y calador	35.602	534.037	277
TECNICOS B			
Doctor ingeniero	79.755	1.196.319	620
Titulado superior	79.755	1.196.319	620
Ingeniero técnico grado medio	61.473	922.091	478
TECNICOS C			
Jefe de Organización 1.º	61.473	922.091	478
Jefe de Organización 2.º	54.747	821.200	425
Técnico de Organización	44.887	673.312	349
Técnico de Organización	40.087	601.308	312
Auxiliar de Organización	35.602	534.037	277
Enfermera titulada	37.501	562.508	291
Ayudante técnico sanitario	42.674	640.117	332

(1) Transcurrido el periodo de un año que se considera de formación, pasará automáticamente a la categoría de auxiliar.

Art. 18. Enfermedad.—Los trabajadores que se encuentren enfermos percibirán de la empresa, durante cuatro días de enfermedad al año, la totalidad del salario de convenio, previa justificación con alta y baja médica.

La participación en la cuota de la Seguridad Social que corresponde abonar al trabajador enfermo correrá a cargo de la empresa.

El trabajador que fuese dado de alta médica, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo aunque hubiera agotado el período máximo de dieciocho meses de incapacidad laboral transitoria, y hubiera pasado a la situación de invalidez provisional. Igual derecho tendrá el trabajador que hubiera sido declarado en situación de invalidez permanente siempre que ésta lo fuera en el grado de parcial para el trabajo habitual.

Art. 19. Fondo social.

1.º Todas las empresas incluidas en el presente convenio vendrán obligadas a constituir un Fondo Social y Asistencial, salvo que por mutuo acuerdo escrito entre los trabajadores y la empresa se disponga la no constitución de dicho Fondo.

El Fondo se nutrirá con las siguientes aportaciones:

a) Con cargo a la empresa: un 1 % del salario mensual fijado en la adjunta tabla salarial, de la totalidad de los trabajadores de la empresa, incluidos altos cargos y la Dirección.

b) Con cargo a los trabajadores: un 1 % del salario mensual anteriormente citado, de las mismas personas a que se refiere el apartado anterior.

El Fondo Social se incrementará con todas las sanciones de carácter económico.

La Administración del Fondo que se integrará en una cuenta bancaria a su nombre, corresponderá al Comité de empresa, o delegados de Personal en su caso, con la supervisión del empresario para que el Fondo se destine exclusivamente a fines sociales y asistenciales, debiéndose en todo caso respetar lo dispuesto en el artículo 86 de la vigente Ordenanza Laboral de la Madera.

Cuando no exista representantes sindicales el Fondo será administrado por los trabajadores más antiguos de la plantilla.

En caso de cierre definitivo de la empresa que lleve aparejado la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo el importe del Fondo se repartirá entre los trabajadores.

2.º Las representaciones del Fondo Social serán reglamentadas según un orden de prioridad en sus Estatutos; éstos tendrán que recoger en su contenido, como mínimo, la contratación de una póliza de seguros que cubran los riesgos de muerte e invalidez absoluta, derivados de accidente de trabajo de todos los operarios de la plantilla. En ningún caso, se podrá destinar a este fin más del 50 % de los ingresos del Fondo.

3.º En aquellas empresas en las que el empresario unilateralmente, no constituyera el Fondo, o, reimplantado lo suprimiera, también en contra de la voluntad de los trabajadores, será responsable del importe de las primas del seguro de vida e invalidez, que habrá de abonar de su propia cuenta, al margen de la aportación ordinaria que al principio de este artículo se señala.

Art. 20. Jubilación.—Los trabajadores que hayan devengado en la empresa al menos 10 años, percibirán un premio de 75.000 pesetas al jubilarse, si lo ha-

cen al cumplimiento de la edad normal, bien sea la actual de 65 años, bien la que en el futuro sustituya a ésta. Si se jubilaran con un año menos de la edad normal, percibirán 100.000 pesetas. Será requisito indispensable para la percepción de la última suma cesar en el empleo no más tarde de los tres meses siguientes al cumplimiento de la edad hábil para obtener este premio.

En idénticas condiciones de continuidad de servicios y antigüedad se abonará un premio de 75.000 pesetas. A los trabajadores que resulten declarados pensionistas en grado de incapacidad permanente absoluta para toda clase de ocupación o trabajo.

Art. 20 bis. Jubilación especial.—Las empresas vinculadas por este convenio colectivo, se obligan a sustituir a cada uno de los trabajadores que se acojan voluntariamente a la jubilación especial, que a los 64 años de edad autoriza el Real Decreto n.º 2.705 de 19 de octubre del mismo año, por otro trabajador receptor de prestaciones por desempleo, o joven demandante de primer empleo. El contrato del sustituto deberá ser de la misma naturaleza que el del sustituido.

Para llevar a efecto lo estipulado en el apartado anterior, las empresas que de acuerdo con cada trabajador soliciten la mencionada jubilación, tendrán que comunicarlo forzosamente por escrito y en un plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la solicitud, a la Comisión de Vigilancia e Interpretación, acompañando copia del nuevo contrato con el fin de que ésta tenga conocimiento de los puestos cubiertos por este sistema.

Art. 21. Permisos especiales.

1. Los operarios menores de 18 años que justifiquen aprovechamiento en sus estudios en centros oficiales, disfrutarán de una licencia retribuida de una hora diaria.

Se entenderá cumplido el requisito del aprovechamiento cuando el trabajador apruebe al menos, entre las convocatorias de junio y septiembre, las dos terceras partes de las asignaturas en que se hubiera matriculado, siempre que éstas, a su vez, signifiquen las tres cuartas partes del total de las que tenga el curso de que se trate.

Igual derecho tendrán, aunque sin limitación de edad, los trabajadores que cursen estudios universitarios y los que realicen estudios de formación profesional en centros oficiales cuyo título sirva específicamente para prestar servicios en cualquier industria de la madera.

Todos los permisos a que se refiere este número se entienden referidos al período lectivo escolar.

2. En caso de matrimonio el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de quince días naturales.

La mujer embarazada tendrá derecho a un descanso de 14 semanas, distribuidas a su opción antes o después del parto.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3. Los productores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no deberán exceder de 10 días naturales entre ambas, cuya concesión será potestativa de la empresa.

Art. 22. Trabajadores minusválidos.—Las empresas de más de 50 trabajadores deberán reservar, como mínimo, un 2 % de los puestos de plantilla para trabajadores minusválidos conforme vayan produciéndose vacantes. Se entenderá por minusválidos los calificados legalmente como tales.

Art. 23. Aprendizaje y ascensos.

1. El aprendiz que tuviese 18 años de edad y dos de antigüedad en la empresa en que se encuentre al cumplir

aquella edad, tendrá derecho a ser sometido a un examen para ascender a ayudante, y, si lo superase, se le otorgará esta categoría.

Para concurrir al examen, será preceptivo el informe favorable del Comité de empresa o de los delegados de Personal.

El Tribunal examinador estará formado por un delegado de Personal, que actuará de secretario, con voz y voto, el empresario o su representante y el trabajador más antiguo de la categoría a que trata de ascender.

2. Las empresas afectadas por el presente convenio confeccionarán anualmente una plantilla de personal, en el que figurarán escalafonados todos los puestos de trabajo por departamentos y grupos profesionales y en la que harán constar los puestos vacantes.

Tales vacantes se cubrirán necesariamente mediante un examen de aptitud, al que podrán presentarse todos los operarios de la categoría inferior a la del puesto libre.

Igualmente será aplicable aquí lo dicho anteriormente con ocasión del aprendizaje, en cuanto a la composición del tribunal.

Solamente en el caso de que ninguno de los examinados resultara apto, las empresas podrán cubrir los puestos libremente, con personal ajeno a la plantilla.

3. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio del derecho al salario de la categoría superior, en los casos previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, cuando un productor venga realizando trabajos de superior categoría durante un período superior a seis meses en un año, u ocho meses en dos.

Art. 24. Trabajadores eventuales.—En los contratos de trabajo de personal eventual las empresas pagarán el salario del convenio incrementado en un 25 %.

Art. 25. Secciones sindicales.—En todas las empresas con más de 25 trabajadores podrán constituir secciones sindicales, siempre que una central de demarcación que tenga, al menos, un número de afiliados igual o superior al 15 % de la plantilla, y, en todo caso, un mínimo de cuatro afiliados.

En las empresas que cuenten con Comité de empresa, las centrales sindicales con representación en el Comité, deberán hacer recaer el cargo de delegado sindical en alguno de los miembros de dicho Comité.

Son funciones de las secciones las siguientes:

a) Fijar en los tabloneros de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.

b) Recaudar en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo las cuotas sindicales. Las empresas descontarán de la nómina las cuotas de los afiliados a los distintos sindicatos, en aquellos casos en que el trabajador lo solicite.

c) Realizar colectas en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su sindicato en los locales de la empresa, antes o después del horario de trabajo.

e) Proponer candidatos a miembros del Comité de empresa.

f) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones, fuera de las horas de trabajo.

Las secciones podrán utilizar los mismos locales habilitados para los Comités de empresa, previo acuerdo de las distintas secciones sobre el sistema de uso.

Art. 26. Garantías sindicales.—Los delegados de Personal y vocales del Comité de empresa, dispondrán de las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

b) Prioridad de permanencia en la

TABLA SALARIAL PARA 1983

	SALARIO DIA	TOTAL ANUAL 455 DIAS POR SALARIO/DIA	VALOR HORA PROFESIONAL
1. Encargado y contra maestro	1.689	758.495	403
2. Oficial preparador trazador de 1.ª, tupista de 1.ª y tupidor de 1.ª, de perchas y modelista de 1.ª	1.658	754.390	396
3. Aserrador de 1.ª; galerista, afilador de serrerías, aserrador de 1.ª, perchas, mecanico montador de acordeones, afilador de 1.ª de acordeones y encargado de sección	1.624	738.920	388
4. Oficial 1.ª, no especificado en otros apartados, trazador de 2.ª, oficial 1.ª de carpintería, curvador de banco de 1.ª, pelador de 1.ª, tonelero de 1.ª, oficial preparador de juguetes, oficial preparador de acordeones y conductor mecánico de 1.ª, modelista oficial 2.ª	1.587	722.085	379
5. Ajustador de 1.ª de tonelería, tonelero de 1.ª y tonelero de 2.ª, oficial aserrador de 1.ª de tonelería, oficial de carretería de 1.ª, oficial entarimador de 1.ª, modelista de hormas, oficial de perchas de 1.ª oficial acordeones de 1.ª, oficial 1.ª de juguetes	1.523	692.965	364
6. Oficial de 2.ª no especificado en otros apartados, conductor de 2.ª, oficial tejedor de 1.ª, somieres oficial de 2.ª de carpintería, aserrador de 2.ª, tupista de 2.ª machiembador, labrador, regruesador, oficial curvador de 2.ª, banco, oficial curvador máquina, pelador de 2.ª, lijador mueble curvado, encolador mueble curvado, montador mueble curvado, tonero hornero «Charriot» mecánico de «Charriot» agujereador de peonzas, prensadores y máquinas pequeñas, aserrador de serrería de leña, oficial de 1.ª montador de medu y junco, oficial 1.ª brocha y pinceles, oficial de 1.ª tornería y textil, montador de 1.ª tonelería, fondeadores de 1.ª, personal de 1.ª máquinas sección fondos, oficial de 2.ª marcos y molduras, oficial acuchillador y encerador, oficial de tacones, oficial maquinista de hormas, oficial lijador de 2.ª de acordeones, oficial 2.ª máquinas, acordeones, oficial de 1.ª pintor-decorador juguetes	1.482	674.310	354
7. Tornero de 2.ª de tonelería, aserrador de 2.ª de tonelería, oficial de 2.ª entarimador, tupidor de tacones, oficial 2.ª de perchas, oficial 2.ª de acordeones, oficial 2.ª de juguetería, listero, almacenero, capataz dependiente de economato.....	1.430	650.650	342
8. Montador de somieres, oficial tejedor de 2.ª somieres, medidor, aserrador de 2.ª serrerías, oficial 2.ª montador M médula, oficial 2.ª de cestería, oficial de 2.ª brochas y pinceles, oficial montador de persianas, oficial 2.ª tonelería textil, ajustador de 2.ª tonelería, montador 2.ª tonelería, fondeador 2.ª tonelería, personal 2.ª máquinas tonelería, oficial 2.ª de carretería, oficial 2.ª de embalajes	1.397	635.635	334
9. Ayudante de todos los grupos y subgrupos de la Industria, trabajador, lijador, montador de curvados, lijados de muebles en serie, agujereador de palanca, encerador, guarda, vigilante, ordenanza portero, pesador.....	1.329	604.695	317
10. Mozo especializado.....	1.308	595.140	312
11. Peón y mujer limpieza.....	1.290	586.950	308
12. Aprendiz de 4.º año.....	914	415.870	218
13. Aprendiz de 3.º año.....	730	332.150	174
14. Aprendiz de 2.º año.....	566	257.530	135
15. Aprendiz de 1.º año.....	401	182.455	96
16. Pinches de 15 años	566	257.530	135
17. Pinches de 16-17 años	914	415.870	218

Sección carpintería blanca.-- Equiparados a carpintería de taller.
 Sección duelas y domados.-- Equiparados a carpintería mecánica.
 Sección carrocerías.-- Equiparados a carpintería de taller.
 Sección de pintura.-- Equiparados a ebanistería.
 Sección herrería, puños, bastones,

paraguas, pipas y similares.-- Equiparados a ebanistería.
 Sección baúles y maletas.-- Equiparados a carpintería de taller.
 Sección lápices de madera.-- Equiparados a carpintería de taller.
 Sección poleas y ataúdes.-- Equiparados a carpintería de taller, y ebanistería o serrería mecánica según la función que realicen.

Sección de tapicería.-- Equiparados a ebanistería.
 Sección barnizado.-- Equiparados a ebanistería.
 Sección tallista.-- Equiparados a ebanistería.
 Sección billares y pianos.-- Equiparados a ebanistería y carpintería mecánica.

empresa o centro de trabajo en los supuestos de extinción o suspensión de contratos por causas tecnológicas o económicas.
 c) No ser despedido ni sancionado, durante su mandato y en el año siguiente, a la expiración del mismo, en virtud de hechos derivados del lícito ejercicio de sus funciones sindicales.
 d) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.
 e) Expresar libremente su opinión, que será colegiada en el caso del Comité, en las materias concernientes a la esfera de su representación.
 f) Publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo,

las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
 g) Disponer del crédito legal de horas que fija el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, para el ejercicio de sus funciones de representación, aumentando en la siguiente extensión:
 1. Empresas con un delegado de Personal: tres horas más.
 2. Empresas con tres delegados de Personal: cada uno de ellos dispondrá de tres horas más, igualmente al mes.
 3. Empresas con Comité: Cada vocal dispondrá de dos horas más mensualmente.
 Previa comunicación a la empresa y según permite el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de Personal o miembros del Comité podrán

acordar la acumulación de horas de crédito atribuidas en conjunto en uno o en varios de los representantes sin rebasar el máximo total.
 Art. 27. Funciones y competencia de los Comités de empresa y de los delegados de Personal.
 1. Serán funciones del Comité de empresa y de los delegados de Personal las siguientes:
 a) Visar el documento en el que el trabajador declara terminada la relación de trabajo.
 b) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigente, advirtiendo a la Dirección de la empresa de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas recla-

maciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.
 c) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.
 d) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllos que pudiesen adaptarse sobre:
 — Reestructuración de plantillas.
 — Despidos.
 — Traslados totales o parciales de la empresa.
 — Introducción de nuevos métodos de trabajo.
 — Reducción de jornada o cambio al respecto.
 e) Ser informado y consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo, estudio de tiempos, establecimientos de primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 f) Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de producción o de mejoras técnicas.
 g) Emitir informe preceptivo en los casos de los aprendices mayores de 18 años que opten, tras dos de antigüedad, al examen de ascenso a la categoría de ayudantes.
 h) Recibir una copia de los contratos de trabajo que la empresa formalice con operarios de nuevo ingreso.
 i) Ser informado, previamente del propósito de iniciar un expediente de regulación de empleo.
 j) Ser informado previamente en toda suspensión de pago y quiebras.
 Los informes a que hacen referencia de los apartados i) y j) serán presentados al Comité o delegados de Personal, con antelación mínima de treinta días naturales.
 2. Los Comités de empresa tendrán derecho a:
 — Recibir información que será facilitada trimestralmente de:
 — Evolución general del sector comercial a que pertenece la empresa.
 — Situación de los producción.
 — Situación de las ventas.
 — Programa de Producción.
 — Evolución probable del empleo en la empresa.
 — Balance y cuenta de resultados, memoria y en el caso de sociedades por acciones o participaciones, la misma información que se da a conocer a los socios.
 — Conocer las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como los estudios sobre el medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se aplican.
 Art. 28. Comisión de Vigilancia e Interpretación.
 Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia se constituirá la Comisión de Vigilancia e Interpretación que constará de nueve vocales, de los que cuatro serán designados, dos por el Sindicato Comisiones Obreras y dos por el de Unión General de Trabajadores, otros cuatro por los empresarios, uno por cada una de las asociaciones siguientes del convenio y uno que asumirá la presidencia de las deliberaciones y que será elegido por los otros ocho miembros de la Comisión.
 La Comisión celebrará al menos una reunión mensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerde el presidente a petición fundada de los vocales o por iniciativa propia, en el domicilio Salitre, 60.
 Será misión de esta Comisión:
 a) Conocer de los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictámenes sobre ellos.
 b) Evacuar los informes que sobre este convenio solicita la superioridad.
 c) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas del pre-

	SALARIO MES	TOTAL ANUAL 15 POR SALARIO MENSUAL	VALOR HORA PROFESIONAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe administrativo.....	68.850	1.032.750	542
Oficial 1.ª.....	50.273	754.095	396
Oficial 2.ª.....	44.897	673.455	354
Auxiliar.....	40.069	601.035	316
Aspirante mayor de 18 años (1).....	33.308	499.620	262
Aspirante de 17 años.....	28.479	427.185	224
Aspirante hasta 17 años.....	22.298	334.470	176
Viajante corredor de plaza.....	45.578	683.670	359
Dependiente.....	40.313	604.695	317
Botones 15 años.....	17.179	257.685	135
Botones 16 años.....	22.151	332.265	174
Botones 17 años.....	27.707	415.605	218
TECNICOS A			
Jefe de talleres.....	68.850	1.032.750	542
Proyectista.....	68.850	1.032.750	542
Delineante.....	49.533	742.995	390
Auxiliar analista y calcador.....	39.874	598.110	314
TECNICOS B			
Doctor ingeniero.....	89.326	1.339.890	703
Titulado superior.....	89.326	1.339.890	703
Ingeniero Técnico grado medio.....	68.850	1.032.750	542
TECNICOS C			
Jefe de Organización 1.ª.....	68.850	1.032.750	542
Jefe de Organización 2.ª.....	61.316	919.740	483
Técnico de Organización.....	50.273	754.095	396
Técnico de Organización.....	44.897	673.455	354
Auxiliar de Organización.....	39.874	598.110	314
Enfermera titulada.....	42.001	630.015	331
Ayudante técnico sanitario.....	47.795	716.925	376

(1) Transcurrido el período de un año que se considera de formación, pasará automáticamente a la categoría de auxiliar.

sente Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

d) Proponer a los Organismos competentes las modificaciones que permitan la puesta al día de la Legislación en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como todo lo relativo a toxicidad, al objeto de obtener las máximas garantías para los trabajadores, entre los cuales se vigilará el obligado reconocimiento anual.

e) La Comisión deberá respetar las competencias de las autoridades laborales y jurisdiccionales de trabajo y no interferir la actuación de las mismas.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramiento técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Examinar las consultas o reclamaciones que se sometan a su consideración en lo referente a la realización de horas extraordinarias.

Como norma de funcionamiento se asume el compromiso de llegar a una resolución en cada una de las solicitudes realizadas a esta Comisión. En caso de que haya dos o más propuestas de resolución, con el mismo número de votos de los miembros de dicha comisión, será el voto del presidente quien determinará la resolución aprobada, sin que éste por lo tanto se pueda abstener de pronunciarse. Una vez tomada una resolución sobre el tema planteado, ésta se notificará por carta certificada a los afectados por ella.

Art. 29. Tablón de anuncios.—La representación sindical tendrá a su disposición un espacio en el tablón de anuncios de cada empresa, donde podrá fijar las comunicaciones y acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad e Higiene.

Asimismo, es competencia de la representación sindical solicitar la intervención del Gabinete de Seguridad e Higiene, con todas aquellas cuestiones en que estime necesario su intervención.

Los delegados de Personal y los miembros del Comité tendrán a su disposición en la empresa los boletines de cotización a la Seguridad Social, que podrán examinar cuando lo estimen oportuno.

Art. 30. Interés de demora.—El interés por mora en el pago del salario será el 10 % de lo adeudado.

Art. 31. Seguridad e higiene.
1. Las empresas afectadas por el presente convenio observarán escrupulosamente las normas vigentes en cada momento sobre seguridad e higiene en el trabajo.

2. Especialmente habrán de facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, método y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

3. Igualmente se destaca la obligación de la empresa de facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuado a los trabajos que realicen.

4. Por tratarse de circunstancias específicas del sector, las partes signantes del convenio acuerdan dar publicidad relevante entre sus asociados, de las medidas de seguridad características que establece el artículo 103 de la Ordenanza Laboral, sobre sierras, cepilladoras, labras y otras máquinas propias de la Industria de la Madera.

5. Los sindicatos y asociaciones firmantes acuerdan también mantener entre sí contacto periódico constante en este tema, comprometiéndose a realizar los estudios pertinentes que permitan efectuar, conjunta o separadamente, actividades tales como cursillos de formación, conferencias, asistencia médica, etcétera.

Disposiciones finales

1.ª Si involuntariamente se ha omitido categoría profesional en la tabla salarial del convenio, o si alguna empresa contrata productores sujetos hasta entonces a otras reglamentaciones de trabajo, se llevará a cabo la asimilación económica de este personal, teniendo en cuenta su formación laboral, el rango profesional y la retribución salarial en su anterior actividad.

Las diferencias que puedan surgir entre el empresario y trabajadores como consecuencia de tal asimilación, serán resueltos por la autoridad laboral competente, oído el informe de la Comisión de Vigilancia e Interpretación de este convenio.

2.ª El valor hora profesional que consta en la tabla salarial adjunta, ha sido calculado para productores sin antigüedad, por lo que el importe señalado deberá ser incrementado en la parte correspondiente a quinquenios o, en su caso, cuatrienios, para aquellos trabajadores que tengan reconocido dicho devengo.

3.ª El aludido valor hora profesional se ha establecido dividiendo el salario que figura en la columna «total anual» de la adjunta tabla entre 1.930 horas para el año 1982 y 1.905 horas para el año 1983.

4.ª En relación con cuanto no quede expresamente pactado en este convenio se estimarán vigentes las normas de las actuales Ordenanzas Laborales de la Madera y el Corcho y demás disposiciones de carácter laboral de obligado cumplimiento.

Disposición transitoria

1.ª En el transcurso de la vigencia de este convenio, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo deberá reunirse con objeto de actualizar técnicamente su articulado, preparando un texto conjunto que se incluirá en el convenio siguiente a éste.

(G. C.—3.851)

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 «PRENSA NO DIARIA», SUSCRITO POR ASOCIACION DE REVISTAS DE INFORMACION, UGT, CC. OO, S.U., NO AFILIADOS

Examinado el texto del Convenio Colectivo de «Prensa no diaria», suscrito por la Asociación de Revistas de Información, UGT, CC. OO, SU y no afiliados el día 16 de diciembre de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

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

2.º Remitir un ejemplar 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, 31 de marzo de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. (Firmado: Jesús García Villoslada Quintanilla.)

CONVENIO COLECTIVO DE «PRENSA NO DIARIA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Art. 1.º Ambito territorial.—Las normas del presente Convenio son de ámbito provincial y de aplicación a todas las empresas que editen publicaciones periódicas no diarias, sujetas a la Ordenanza Laboral de Trabajo de Prensa.

Art. 2.º Ambito personal.—Afectará a la totalidad de los productores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de las citadas empresas.

Art. 3.º Ambito temporal.—La vigencia del presente Convenio será desde el 1.º de enero de 1982, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1982.

De cualquier modo, las condiciones económicas acordadas en el presente Convenio entrarán en vigor retroactivamente el 1.º de enero de 1982.

Por cualquiera de las dos partes negociadoras podrá pedirse la revisión del Convenio en la forma legalmente establecida.

Este Convenio se prorrogará, salvo denuncia de las partes, de año en año.

Art. 4.º Compensación de mejoras.—Las mejoras pactadas en este Convenio no serán absorbibles, salvo cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

Art. 5.º Respeto de las mejoras adquiridas.—Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores, antes o después de su aprobación.

Art. 6.º Revisión económica.—Durante la vigencia del presente Convenio no se pacta revisión económica alguna, sea cual fuere el incremento que experimente el IPC durante el primer semestre de 1982.

Art. 7.º Los incrementos salariales y su posible revisión económica establecidos en el presente convenio no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1980 y 1981. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1982.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuenta de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las empresas de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en el párrafo anterior para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el II.2.3 del Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE).

ANEXO I
TABLA SALARIAL

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TITULAR	LIBRE DISPOSICION	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA
TECNICOS						
Téc. titul. superior	63.555	7.541	—	—	5.000	1.135
Téc. titul. medio	42.197	5.192	—	—	5.000	754
Téc. no titulado	38.207	4.753	—	—	5.000	682
Dib. proyectista	36.329	4.544	—	—	5.000	650
Radio telegraf.	38.519	4.787	—	—	5.000	688
Radio telefonista	33.470	4.232	—	—	5.000	599
REDACCION						
Subdirector	63.555	7.541	7.650	11.550	5.000	1.272
Redactor jefe	57.231	6.845	7.650	10.136	5.000	1.150
Redactor jefe sección	52.271	6.300	7.650	8.996	5.000	1.071
Redactor	45.562	5.562	7.650	7.252	5.000	951
Ayudante primera	41.649	5.131	—	6.650	5.000	744
Ayudante preferente	37.923	4.722	—	5.810	5.000	678
Ayudante	34.451	4.340	—	5.040	5.000	616
ADMINISTRATIVOS						
Jefe sección	45.562	5.562	—	—	5.000	815
Jefe negociado	41.649	5.131	—	—	5.000	744
Oficial primera	37.916	4.721	—	—	5.000	678
Oficial segunda	34.451	4.340	—	—	5.000	616
Auxiliar	31.321	3.995	—	—	5.000	559
Aspirante 16-18 años	24.890	3.288	—	—	5.000	445
Jefe equipo infor.	45.580	5.564	—	—	5.000	815
Jefe de máquinas	41.649	5.131	—	—	5.000	744
DISTRIBUCION						
Jefe de venta	1.110	140	—	—	167	602
Ayudante	1.042	123	—	—	167	565
Atador	1.017	130	—	—	167	552
Distribuidor	1.017	130	—	—	167	552
Vendedor a jornal-día	1.038	133	—	—	167	563
SUBALTERNOS						
Conserje	31.335	3.997	—	—	5.000	560
Portero	29.850	3.834	—	—	5.000	534
Ordenanza	29.759	3.823	—	—	5.000	532
Cilic. motorista	29.759	3.823	—	—	5.000	532
Guardas, serenos y vigilantes jurados	29.759	3.823	—	—	5.000	532
Pesador basculero	29.759	3.823	—	—	5.000	532
Mozo	29.759	3.823	—	—	5.000	532
Personal lim. horas	175	19	—	—	—	—
Personal lim. día	1.038	133	—	—	167	563
SERVICIOS AUXILIARES						
Telefonista	31.321	3.995	—	—	5.000	560
Encargado almacén	37.893	4.718	—	—	5.000	677
Almacenero	30.696	3.927	—	—	5.000	548
Cobrador pagador	31.266	3.989	—	—	5.000	559
Agentes ventas	29.759	3.823	—	—	5.000	531
REPARTO						
Repartidor (2 horas)	474	52	—	—	—	—
Repartidor día	1.037	132	—	—	167	563

CAPITULO II

Promoción, ascensos, formación y sanciones

Art. 8.º Vacantes y nuevos puestos de trabajo.—Siempre que se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la empresa, con una

antelación mínima de quince días para cubrir el puesto, por medio de un aviso en el tablón de anuncios, en el cual deberá figurar los siguientes requisitos:

a) Conocimiento que se exigen o titulación requerida.

b) Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.

c) Salario a percibir, con determinación de las cantidades brutas y líquidas.

d) Programa de las pruebas a realizar en su caso y fecha de las mismas, especificando la composición del Tribunal calificador.

Art. 9.º Formación y promoción.—Cualquier trabajador con más de tres años de permanencia en su sección o de-

partamento, y mismo puesto de trabajo, que desee complementar sus conocimientos y formación con vistas a solicitar un cambio de puesto de trabajo o ascenso, podrá emplear un tercio de su jornada laboral, durante un período de seis meses, en conocer y practicar las actividades de otra sección y departamento.

Los botones antes de cumplir los 18 años de edad, tendrán derecho a permanecer tres meses, con carácter de aprendizaje, en cualquiera de los departamentos existentes en la empresa, siempre que las necesidades orgánicas del trabajo lo permitan.

Los solicitantes de formación y promoción a otros puestos de trabajo se realizarán por el interesado mediante escrito dirigido a la Dirección de la empresa, que la atenderá por riguroso orden de presentación previo informe al Comité de Empresa o delegados de personal.

Art. 10. Normas para cubrir plazas.—Para ocupar plazas vacantes o nuevas, se tendrá siempre en cuenta las siguientes normas:

1.º Tendrá siempre preferencia en igualdad de condiciones, tanto al efectuar pruebas de ingreso como para cubrir vacantes los empleados de dicha empresa, sea cual fuere su categoría, aunque por prioridad el de categoría inferior.

2.º A misma puntuación tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad en la empresa.

3.º En caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, a juicio del Tribunal Calificador, la empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno.

4.º En el caso de plazas de nueva creación de acuerdo con la Ordenanza Laboral vigente, la empresa atenderá las solicitudes de los minusválidos que concurren a concurso oposición para cubrir estos puestos, siempre que sus condiciones físicas les permitan realizar el trabajo, de acuerdo con el criterio de la empresa oído el Comité o los Delegados de personal.

Art. 11. Tribunal Calificador.—El Tribunal Calificador de las pruebas a realizar para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, estará compuesto por los siguientes miembros:

— Dos miembros elegidos por la empresa.

— Dos miembros elegidos entre los trabajadores, que ocupen categoría igual o similar a la del puesto a cubrir.

— Un representante del Comité de Empresa que actuará como secretario, con voz pero sin voto.

Los cuatro primeros miembros deberán estar plenamente cualificados para evaluación de las pruebas a realizar por los candidatos. El quinto en la condición en que actúa, será asesorado por los trabajadores que tengan suficiente conocimiento específico.

El resultado de las pruebas se hará público en el tablón de anuncios.

Siempre podrá ser solicitado, por el personal de la plantilla que no superó las pruebas, nueva convocatoria con el personal ajeno a la empresa.

Art. 12. Período de prueba de ingreso o ascenso.—El período de prueba de ingreso o ascensos de categoría podrá exceder, para los redactores y resto del personal, de los siguientes períodos:

Técnicos titulados y redactores	tres meses.
Resto de personal	un mes.
No cualificados	quince días.

Durante el período de prueba se percibirá el salario correspondiente a la categoría que se ocupe.

El personal que no supere el período de prueba de ascenso, volverá a ocupar el mismo puesto que desempeña antes de iniciarse la prueba de ascenso.

Art. 13. Sanciones.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes de la Ordenanza Laboral de Prensa, así

como a lo que sobre sanciones se determina en la Legislación vigente.

El Comité y los Delegados de personal serán informados previamente por la Dirección de las sanciones que se impongan por la comisión de faltas calificadas de grave y muy grave, igualmente se les informará previamente antes de proceder a cualquier despido disciplinario.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones, permisos y licencias

Art. 14. Jornada laboral.—La jornada laboral máxima será de 36 horas semanales. Se establecen dos días de descanso semanal. La Dirección y los representantes del personal acordarán la duración de la jornada continuada diaria, salvo en aquellos servicios que por su naturaleza y justificación exijan jornada partida. Desde el 15 de junio al 15 de septiembre la jornada semanal será de 35 horas. A partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas abonarán 350 pesetas en concepto de ayuda de comida cuando se imponga la jornada partida a aquellos productores que la tuvieren continuada.

Art. 15. Vacaciones.—Todos los trabajadores de la empresa disfrutarán de un mes de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, previo acuerdo de la empresa y los delegados de los trabajadores.

Si por cualquier causa la empresa impone para el disfrute de las vacaciones fecha distinta a la acordada en este Convenio, compensará al personal afectado con tres días más de vacaciones.

Art. 16. Permisos por embarazo y parto.—A la mujer trabajadora en baja por embarazo y parto se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que realice la empresa durante ese período y al tiempo que al resto de los trabajadores.

Art. 17. Permisos y licencias.—Todo trabajador avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 5 días en caso de fallecimiento de padres, de uno u otro conyuge, y de hijos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.
- Dos días hábiles en caso de nacimiento de un hijo.

CAPITULO IV

Categorías y retribuciones

Art. 18. Salario base.—Todo trabajador percibirá un solo salario base de acuerdo con la categoría, que esté clasificado y su correspondiente horario de trabajo, y que será el que figura en la tabla salarial anexa.

Art. 19. Complemento de antigüedad.—Todo el personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal de antigüedad, consistente en el abono de incrementos sobre el salario base fijado en las tablas salariales anexas, por los porcentajes que se indican a continuación:

A los 3 años	7 %
A los 6 años	14 %
A los 9 años	21 %
A los 12 años	25 %
A los 16 años	33 %
A los 19 años	40 %
A los 22 años	47 %
A los 25 años	54 %
A los 28 años	61 %
A los 31 años	65 %

Estos porcentajes se entienden sin perjuicio de los derechos adquiridos o

en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

La fecha inicial para la determinación del complemento de antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Art. 20. Plus de convenio.—Se establece un plus de Convenio, que se abonará mensualmente, incluidas las pagas extraordinarias de julio y Navidad, por el importe que se establece para cada categoría en la tabla salarial anexa.

Art. 21. Plus de titularidad.—Se mantiene, por su importe actual de 7.650 pesetas el plus de titularidad o «plus del artículo 48», que perciben todos los redactores titulados.

Art. 22. Plus de libre disposición.—El personal que preste servicios en régimen de libre disposición percibirá en concepto de «plus de libre disposición», las cantidades previstas en el artículo 53 de la Ordenanza Laboral, por importe del 35 por 100 de la cantidad consignada como salario base de la tabla salarial de la mencionada ordenanza.

Art. 23. Horas extraordinarias.—Cuando por necesidad del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán por el importe que se establece, para cada categoría, en la tabla salarial anexa. Cuando una empresa, por necesidades de trabajo supere en un cuarto la jornada laboral considerada en su conjunto, vendrá obligada a contratar nuevo personal para reajustar su jornada laboral.

Art. 24. Plus de distancia y transporte.—Como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, se mantiene el complemento extrasalarial por importe de 5.000 pesetas mensuales que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

Este plus extrasalarial no computará para el cálculo de la paga de beneficios, y no se abonará en las gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio.

Art. 25. Se establece como cantidad a pagar por la llamada paga de beneficios el resultado de dividir por 12 el total de las percibidas por el trabajador en el último año; es decir, sobre las doce mensualidades más gratificaciones de julio y Navidad, exceptuándose del cómputo anual las cantidades percibidas por el concepto de plus de distancia y transporte.

Art. 26. Los ayudantes de redacción, que realicen tareas de redactores, quedarán equiparadas económicamente a éstos, siempre que ejerzan idénticas funciones a excepción de la percepción del plus de titularidad o «plus del artículo 48».

Art. 27. Paga extraordinaria de antigüedad.—Se mantiene la paga extraordinaria de antigüedad establecida en los anteriores convenios colectivos, por lo que a todo el personal que cumpla los diez primeros años de antigüedad al servicio de la empresa durante la vigencia del presente Convenio le será abonada por una sola vez una paga extraordinaria.

Art. 28. Dietas.—Cuando por razones de trabajo un trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje las siguientes cantidades: 3.500 pesetas diarias para España y 6.000 pesetas para el extranjero. Previo pacto en el caso de que cualquier productor utilice como medio de transporte su propio vehículo, lo será pagado por la empresa una cantidad consistente en 16,50 pesetas por kilómetro, cantidad en la que se incluyen todos los gastos, y que se revisará en el supuesto de subida de la gasolina, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Cuando se trate de una comida, la empresa pagará 800 pesetas.

Art. 29. Paga de nupcialidad y natalidad.—Las empresas abonarán a los trabajadores una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad por el importe de 16.500 pesetas y paga de natalidad

por el importe de 22.000 pesetas por cada hijo nacido.

Art. 30. Toda persona que se jubile, percibirá por parte de la empresa una llamada «paga de jubilación», que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución de su salario mensual, por todos los conceptos.

Art. 31. Desgaste de material.—Aquellas empresas que no proporcionen equipo fotográfico a sus trabajadores, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en acto de servicio, cuya cuantía será de 5.000 pesetas mensuales, y en caso contrario la empresa cubrirá todos los gastos de reparación o reposición de los equipos.

Art. 32. La representación económica se compromete a conceder amnistía laboral y a la readmisión de despidos por motivos políticos; derecho a la asamblea en el centro de trabajo, sin más requisitos que anunciarlo previamente, y fuera de la jornada laboral; libertad de sindicación, garantías sindicales; que no sean causa despido de detención por motivos políticos.

Art. 33. El personal de redacción no podrá ser obligado a realizar trabajos de carácter no informativo en los que se emitan opiniones contrarias a sus convicciones; no se les podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas ni a escribir firmados en los que se les impidan expresar su opinión sobre el tema de que traten, cuando deterioren la objetividad de la información.

Art. 34. Trabajos de categoría superior.—Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán realizar trabajos de la categoría inmediata superior bien en casos excepcionales de necesaria perentoria, bien para sustituir a otros trabajadores en situación de baja por I. L. T., vacaciones, licencias o excedencias. La duración de estos trabajos no podrán superar un período de doce meses, ya que, en caso contrario, el trabajador que los realice consolidará la superior categoría que viniere desempeñando.

Durante el tiempo que dure esta prestación los trabajadores que la realicen percibirán el salario de la categoría superior que desempeñen, sin que puedan absorberse, en caso alguno, las diferencias salariales que se produzcan con la aplicación de un nuevo Convenio o disposición legal que modifique los conceptos salariales.

CAPITULO V

Garantías sindicales

Art. 35. Los Delegados del personal y los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general. En cualquier caso los representantes de los trabajadores gozarán de las siguientes prerrogativas:

a) *Sistemas u organización del trabajo.*—Será preciso el acuerdo de los Comités de Empresa y de los Delegados de los Trabajadores, en relación con la implantación o revisión de sistemas u organización del trabajo.

b) *Clasificación profesional.*—Se nombrará una Comisión Mixta paritaria, encargada de la ejecución y vigilancia de la clasificación profesional y la evaluación de tareas. Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros y un asesor, por cada una de las partes negociadoras del Convenio. Las resoluciones de la Comisión paritaria serán ejecutivas y de obligada aceptación tanto por las empresas como por los trabajadores.

c) *Movilidad del personal.*—No se podrá movilizar al personal de su puesto de trabajo sin haber llegado a un mutuo acuerdo entre dicho trabajador y la empresa, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa o delegados de los trabajadores en caso de discrepancia.

d) *Expedientes de crisis.*—El Comité o los delegados de los trabajadores, en caso de que la empresa tenga la inten-

ción de presentar un expediente de crisis, deberán ser informados por la misma previamente. El mismo criterio se seguirá antes de proceder a efectuar un despido objetivo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—A los efectos del presente Convenio y dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una comisión mixta paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestión previstas en el Estatuto del Trabajador. Esta comisión estará integrada por cuatro miembros y un asesor por cada una de las partes.

Segunda.—Asimismo se constituirá una comisión de vigilancia de composición paritaria con representantes en la Asociación Empresarial, y de las centrales firmantes de este Convenio. Esta comisión se reunirá como mínimo cada dos meses, con los fines previstos en el presente convenio. El domicilio de la Comisión se establece, provisionalmente, en los locales de la Asociación de Revistas de Información (ARI), sito en el número 39 de la calle Orense.

Tercera.—Ambas representaciones convienen incorporar al presente Convenio lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, si bien la comisión mixta compendiará y redactará un texto único que deberá quedar concluido antes del 31 de diciembre de 1982.

CLAUSULA ADICIONAL

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio comunicándolo por escrito a la otra parte, con tres meses de antelación a la fecha del vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. En dicho escrito, del que se remitirá copia a la Autoridad Laboral a efectos del registro, se hará constar la representación que ostenta la parte que lo denuncia y las materias que serán objeto de negociación.

(G. C.—3.991)

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 «ELECTRICIDAD Y TEMPERATURA, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Electricidad y Temperatura, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora el día 1 de marzo de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDA

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

2.º Remitir un ejemplar 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, a 24 de marzo de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

PREAMBULO

En este décimo Convenio Colectivo hemos pretendido recoger todo aquello que la evolución de la empresa y la

experiencia de los años ha demostrado es beneficioso para todos, aclarando aquellas partes que estaban algo confusas y que la práctica nos ha hecho delimitar.

Con estas nuevas mejoras introducidas en el presente Convenio Colectivo esperamos un mayor productividad como consecuencia de una mayor rendimiento que redunde en beneficio de ambas partes.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito.—El presente Convenio afecta a todo el personal en plantilla de la «S. A. Electricidad y Temperatura», así como a aquellas personas que durante su vigencia engrosen la misma por contrato de trabajo una vez superado el período de prueba correspondiente.

a) Si durante la vigencia del presente Convenio prestaran servicios algún trabajador en esta empresa con contrato de trabajo por período de tiempo determinado, ésta tendrá los mismos beneficios que los trabajadores de esta Sociedad derivados de la aplicación de este Convenio Colectivo hasta el término de su contrato de trabajo.

b) Queda excluido únicamente el personal directivo, aspirantes y aprendices.

Art. 2.º Vigencia.—La duración de este Convenio será de un año desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1982, excepto salarios que pueden ser modificados según se determina en el artículo 13.

Art. 3.º Prórroga.—La vigencia de este Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, si un mes antes de la fecha de terminación no se hubiera denunciado por alguna de las partes.

Art. 4.º Compensación.—Las mejoras económicas que pudieran establecer disposiciones legales posteriores serán absorbidas o compensadas en el presente Convenio.

Art. 5.º Garantía «ad personam».—Se respetarán las condiciones personales actuales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 6.º Se creará una Comisión compuesta por tres miembros de cada una de las partes que han formado la Comisión Deliberadora de este Convenio para seguimiento, control e interpretación del mismo.

Cuando en el seno de esta Comisión no hubiera acuerdo sobre cualquier punto que pudiera plantearse, la misma acudirá a la Jurisdicción Laboral competente quien resolverá lo procedente.

CAPITULO II

Art. 7.º Se establece una jornada anual de trabajo de 1.880 horas efectivas para todo el personal de la Sociedad. El horario de trabajo será desde las 7,30 horas a las 14,50 horas, con un descanso de 15 minutos, a partir de las 11 de la mañana, que será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Durante el mes de diciembre de cada año será confeccionado por la Sociedad, con asistencia del Comité de empresa, un calendario laboral que marque los minutos diarios a recuperar para absorber los días de trabajo no laborales y establecer el período vacacional.

Art. 8.º Vacaciones.—Serán de 30 días naturales, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, pudiendo ser revisado este artículo por la Sociedad y el Comité de empresa caso de que por motivos de fabricación fuese aconsejable.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 9.º Clasificación laboral.—Estará de acuerdo con la oficial para la Industria Siderometalúrgica, dividiéndose cada categoría en tres grupos designa-

dos por las siguientes letras: A, B y C, valorándose luego dentro de cada uno de estos grupos atendiendo a los siguientes factores: formación, iniciativa, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, cooperación y adaptación.

La valoración se hará por un Comité designado al efecto que estará compuesto por los siguientes miembros:

- Jefe de Personal (presidente).
- Jefe de Departamento.
- Encargado o jefe de Equipo de la Sección del productor a quien valoran.
- Dos miembros del Comité de empresa.

Cada uno de los conceptos anteriormente indicados deberá ser puntuados por cada miembro del Comité de Valoración disponiendo de uno a tres puntos (valores de puntuación: 1, aceptable; 2, bueno, y 3, superior).

Valorados cada uno de los conceptos conforme lo indicado por cada miembro del Comité, la suma arrojará un total de puntos que indicará si el trabajador valorado se encuentra en uno de los apartados A, B o C, de acuerdo con la escala a continuación establecida.

A) Si la puntuación obtenida sobrepasa los 70 puntos.

B) Cuando la puntuación se encuentre comprendida entre 45 y 66 puntos.

C) Si la puntuación no sobrepasa los 44 puntos.

Cuando la puntuación dentro de la categoría profesional se encuentra comprendida en el apartado A, acercándose a la valoración máxima y mereciendo el trabajador por su formación o experiencia profesional pasar a la categoría inmediata superior, la Dirección de la empresa tomará la decisión al respecto.

Art. 10. Ingreso de nuevo personal.—Será siempre por la categoría mínima profesional a no ser que exista o se cree un puesto de trabajo cuyas características no sean capaces de cubrir los productores de la empresa.

Art. 11. Ascensos.—Serán todos mediante la oportuna prueba de capacitación.

Art. 12. Período de prueba.—Será el establecido por la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica o lo que específicamente se determine para cada trabajo en el contrato de trabajo que se suscriba, teniendo en cuenta además, las disposiciones oficiales vigentes.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 13. Escala de salarios.—Las percepciones que regirán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo son las que a continuación se especifican para cada categoría profesional, en función de las 1.880 horas de trabajo pactadas durante la vigencia del presente Convenio.

Se efectuará revisión salarial en el caso de que el I.P.C. registrara el 30 de junio de 1982 un incremento superior en un punto sobre el 50 % de lo elevado en este Convenio.

ESCALA

a) Personal obrero.

Oficial 1.º A	49.440
Oficial 1.º B	48.977
Oficial 1.º C	48.514
Oficial 2.º A	47.880
Oficial 2.º B	47.470
Oficial 2.º C	47.061
Oficial 3.º A	46.581
Oficial 3.º B	46.351
Oficial 3.º C	46.120
Especialista A	46.113
Especialista B	45.771
Especialista C	45.420

b) Personal subalterno.

Chófer A	51.507
Chófer B	50.971

Chófer C	50.436
Conserje	49.071
Portero A	48.282
Portero B	47.857
Portero C	47.430

c) Personal Administrativo.

Jefe de 1.º	66.476
Jefe de 2.º	63.011
Oficial 1.º A	55.092
Oficial 1.º B	54.434
Oficial 1.º C	53.779
Oficial 2.º A	51.371
Oficial 2.º B	50.839
Oficial 2.º C	50.309
Auxiliar A	49.125
Auxiliar B	48.669
Auxiliar C	48.216

d) Técnico de oficina.

Delineante proyectista	63.011
Delineante 1.º A	55.092
Delineante 1.º B	54.434
Delineante 1.º C	53.778
Delineante 2.º A	51.371
Delineante 2.º B	50.839
Delineante 2.º C	50.309
Calcador A	49.125
Calcador B	48.669
Calcador C	48.216

e) Personal organización de trabajo.

Jefe de Org. 1.º	66.476
Jefe de Org. 2.º	63.011
Técnico Org. 1.º A	55.092
Técnico Org. 1.º B	54.434
Técnico Org. 1.º C	53.778
Técnico Org. 2.º A	51.371
Técnico Org. 2.º B	50.839
Técnico Org. 2.º C	50.309
Auxiliar Org. A	49.125
Auxiliar Org. B	48.758
Auxiliar Org. C	48.384

f) Técnico de taller.

Jefe de taller	66.832
Encargado A	52.668
Encargado B	52.093
Encargado C	51.519

g) Personal técnico titulado.

Ingenieros, licenciados	80.947
Practicante	52.430

Entendiéndose incluidas en las cantidades fijadas todos los emolumentos mensuales que percibirá 12 veces al año cada trabajador.

El 20 % de la Jefatura de Equipo, así como los pluses de tóxicos, penosos o peligrosos que pudieran corresponder al trabajador afectado por esta circunstancia se abonarán como se determina en el Convenio Provincial de Metal.

Art. 14. Quinquenios.—Se establece un premio de antigüedad para cada quinquenio de permanencia en plantilla, en la cuantía del 5 % sobre la tabla de retribuciones anteriormente fijada.

Art. 15. En caso de falta al trabajo sólo será motivo para la percepción del salario, la enfermedad, accidente o permiso legal debidamente justificados.

Art. 16. Compensación por enfermedad o accidente.—En caso de falta al trabajo por enfermedad o accidente, la empresa abonará al productor a partir del cuarto día, en caso de enfermedad y del primero en caso de accidente, la totalidad del sueldo Convenio, resarcándose la empresa de la parte que corresponda abonar a la Seguridad Social o Compañía de Accidentes. No obstante, la empresa podrá suprimir esta compensación cuando previa investi-

gación, considere que la enfermedad o accidente han sido disimulados o se compruebe que durante el proceso de baja realizara algún trabajo.

Art. 17. Pagas extraordinarias.—Para todo el personal habrá dos pagas extraordinarias (Navidad-julio) conforme a las retribuciones anteriormente mencionadas.

Art. 18. Prima a la producción.—Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una prima a la producción en base a las condiciones siguientes:

a) Será preciso efectuar una producción mínima mensual de 130 circuitos hora, alcanzada la misma se percibirán 500 pesetas.

b) Cuando la producción mensual sobrepase los 130 circuitos-hora, a partir del 131 se primarán de la forma siguiente:

— Para el personal de talleres: 310 pesetas circuito.

— Para el resto del personal: 255 pesetas circuito.

c) Percibirán el importe correspondiente a esta prima todos los trabajadores en plantilla de la Sociedad y en razón al tiempo realmente trabajando por cada uno de ellos.

d) Durante el período vacacional la Sociedad abonará a los trabajadores de la misma la media de la prima que cada uno de ellos haya obtenido en los seis meses anteriores.

e) Esta prima no se modificará durante la vigencia del presente Convenio, sino en el sentido que suponga una mejora global del sistema reseñado, salvo que se modifique en la Sociedad sustancialmente las estructuras de plantilla, instalaciones, métodos de trabajo, organización, etc.

f) La Sociedad no se compromete a producir más de aquellos aparatos que tuviera solicitados mediante pedido.

g) La Sociedad facilitará mensualmente al Comité de empresa, a través de la Sección de Personal, el cómputo de los circuitos producidos durante este período. Asimismo informará al citado Comité de los tiempos estudiados y preestablecidos para nuevos tipos de aparatos o por modificaciones de los ya existentes, pudiendo solicitar al Comité, caso de disconformidad, el estudio y acuerdo conjunto sobre dichos tiempos.

h) Se considera como unidad de medida del circuito-hora, el producto terminado y entregado en Almacén cuyo proceso de trabajo es de 60 horas habida cuenta del número actual de trabajadores en manos de obra directa. Por lo cual la empresa cuando se ocasiona una baja, si ésta es de mano de obra directa se compromete a sustituirla en razón de la necesidad de la misma previo acuerdo con el Comité de empresa.

Art. 19. Pago mensual.—El abono de los salarios así como las demás percepciones derivadas de este Convenio será mensual, pero la empresa anticipará quincenalmente cantidades fijas a cualquiera de los trabajadores que lo desee.

Art. 20. Horas extraordinarias.—La empresa y el trabajador convendrán en realizar o no horas extraordinarias, las cuales serán abonadas de conformidad con lo que determina el Convenio Colectivo Sindical Provincial.

Art. 21. El plus y subsidios familiares, así como las nuevas prestaciones a la familia serán satisfechas conforme a las normas en vigor.

Art. 22. En caso de publicarse un Convenio Oficial, los trabajadores tendrán el derecho a acogerse al mismo siempre que superase globalmente las percepciones anuales del presente Convenio.

Art. 23. El trabajador que al tiempo de jubilarse lleve en la Sociedad más de 15 años percibirá una mensualidad como premio y 500 pesetas más por cada año o fracción desde su ingreso en la misma.