

**TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**  
Categorías: Jefe de Sección de Talleres de todos los grupos profesionales salvo Composición.

ANTI-GUEDAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	
		75 %	140 %	75 %	140 %	80 %	100 %	100 %
	30.060,00	485,56	665,89	606,94	832,36	499,42	554,91	693,63
5 %	31.563,00	509,84	699,18	637,29	873,98	524,39	582,66	728,31
10 %	33.066,00	534,12	732,48	667,63	915,60	549,36	610,40	762,99
15 %	34.569,00	558,39	765,77	697,98	957,21	574,33	638,15	797,67
20 %	36.072,00	582,67	799,07	728,33	998,83	599,30	665,89	832,36
25 %	37.575,00	606,95	832,36	758,68	1.040,45	624,28	693,64	867,04
30 %	39.078,00	631,23	865,66	789,02	1.082,07	649,25	721,38	901,72
35 %	40.581,00	655,51	898,85	819,37	1.123,69	674,22	749,13	936,40
40 %	42.084,00	679,78	932,25	849,72	1.165,30	699,19	796,87	971,08
45 %	43.587,00	704,06	965,54	880,06	1.206,92	724,16	804,62	1.005,76
50 %	45.090,00	728,34	998,84	910,41	1.248,54	749,13	832,37	1.040,45

**TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**  
Categorías: Corrector de Composición.

ANTI-GUEDAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	
		75 %	140 %	75 %	140 %	80 %	100 %	100 %
	29.568,00	477,61	654,99	716,46	982,54	491,24	545,83	818,80
5 %	31.046,40	501,49	687,74	752,28	1.031,67	515,80	573,12	859,74
10 %	32.524,80	525,37	720,49	788,11	1.080,79	540,36	600,41	900,68
15 %	34.003,20	549,25	753,24	823,93	1.129,92	564,93	627,70	941,62
20 %	35.481,60	573,13	785,99	859,75	1.179,05	589,49	655,00	982,56
25 %	36.960,00	597,01	818,74	895,58	1.228,18	614,05	682,29	1.023,50
30 %	38.438,40	620,89	851,49	931,40	1.277,30	638,61	709,58	1.064,44
35 %	39.916,80	644,77	884,24	967,22	1.326,43	663,17	736,87	1.105,38
40 %	41.395,20	668,65	916,99	1.003,04	1.375,56	687,74	764,16	1.146,32
45 %	42.873,60	692,53	949,74	1.038,87	1.424,68	712,30	791,45	1.187,26
50 %	44.352,00	716,42	982,49	1.074,69	1.473,81	736,86	818,75	1.228,20

Fórmula de cálculo:  $\frac{12 + 2 + 8 \% s' \cdot 14}{365 - 52 - 26 - 14 \times 6} = \frac{15,12}{1,638} = 0,009320$

El coeficiente de las horas nocturnas de esta tabla es 0,027692.

En ningún caso se considerarán dentro de este supuesto los esfuerzos que hay que realizar como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías, re-conversión de oficios, reorganización, cambios de métodos de trabajo, etc., o cualquier otra actividad de igual carácter.

**SECCION 3.**

- 3. Complementos salariales exclusivos para el personal de reparto.
  - a) Prima por número de ejemplares.
  - b) Compensación por retraso de salida.
  - c) Premio de cobranza y plus por exceso de peso.

**Desarrollo**

Art. 24. a) Prima por número de ejemplares.—Sin distinción de zonas de reparto, se abonará la prima por número de ejemplares y por día de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

— De 81 a 90 ejemplares, inclusive, el 15 % sobre el salario base reglamentario vigente.

— Más de 90 ejemplares, el 30 % sobre el salario base reglamentario vigente.

El número de ejemplares se refiere a la media mensual; el Departamento de Circulación, en cualquier momento, podrá hacer los reajustes de carrera que considere necesarios para mejorar el servicio de reparto, procurando, en la medida de lo posible, tener en cuenta las circunstancias personales que concurren en cada caso.

Art. 25. b) Compensación por retraso de salida.—En concepto de compensación por retraso de salida, aunque ésta no se produzca, se abonará mensualmente el importe de 10 horas, calculadas de acuerdo con el salario base reglamentario vigente, con un recargo del 25 % sobre el salario hora individual.

En el salario hora individual no se computará la parte correspondiente a vacaciones y días festivos, ya que en esta compensación se contempla el disfrute de las mismas.

Como contraprestación, los repartidores quedan obligados a prolongar la espera para la entrega de ejemplares hasta un máximo de dos horas a la semana. Se computará tal prolongación a partir de 30 minutos después de la hora señalada por la empresa para la entrada al trabajo de este personal, entendiéndose que dichos 30 minutos son el tiempo previsto dentro del horario normal de trabajo para la recogida de ejemplares.

Si la prolongación de la espera fuese superior a dos horas a la semana, se abonarán las que excedan como horas extraordinarias.

Art. 26. c) Premio de cobranza y plus por exceso de peso.—En el supuesto del cobro de las suscripciones, el premio de cobranza se abonará en las mismas condiciones actuales establecidas en la Ordenanza Nacional Laboral de Trabajo en Prensa. Este premio supone el 5 % del importe de los recibos cobrados. El plus por exceso de peso seguirá abonándose en la misma cuantía existente en 31 de diciembre de 1981.

**SECCION 4.**

- 4. Conceptos no salariales comunes a todo el personal:
  - a) Gastos de calle.
  - b) Viajes, dietas y otros gastos.
  - c) Desayunos, comidas y cenas.

**Desarrollo**

Art. 27. a) Gastos de calle.—Los empleados que en el ejercicio de sus obligaciones profesionales en la calle hayan de realizar asiduamente gastos menudos que por sus características no

son propios para justificar su cobro una vez que se producen, percibirán, en concepto de estos gastos de representación, la cantidad de 4.197 pesetas por cada uno de los meses del año. En dicha percepción no están comprendidos los gastos de locomoción.

Estos gastos de representación dejarán de ser percibidos por los interesados en el momento en que cesen las causas que motivaron su concesión.

Corresponde al gerente o director del periódico autorizar el pago de estos gastos de calle.

Art. 28. b) Viajes, dietas y otros gastos.

1. Viajes.—Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, quien facilitará a los trabajadores los billetes correspondientes.

La Dirección o Gerencia determinará en cada caso el medio de transporte a utilizar en función del lugar de desplazamiento y tipo de trabajo a realizar.

2. Dietas.—En aplicación de lo previsto en el artículo 75 de la Ordenanza Nacional Laboral de Trabajo en Prensa, en los desplazamientos que por necesidades del servicio y por orden de la Dirección o Gerencia hayan de efectuar los trabajadores fuera de la localidad en que radique la empresa o el correspon-

diente centro de trabajo y que implique pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se abonará una dieta de 4.020 pesetas diarias.

El día de salida se devengará dieta completa. Asimismo, también se abonará dieta completa el día de llegada, aun cuando se pernocte en su domicilio.

En aquellos casos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna entidad ajena a «Edica, S. A.», se percibirá el importe de media dieta en concepto de gastos de representación.

El importe de las dietas será revisado el día 1.º de cada año con ocasión de

**TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**  
Categorías: Jefe de Equipo de Composición.

ANTI- GÜE- DAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	NOCHE
		75 %	140 %	75 %	140 %			
	29.520,00	476,84	653,93	715,30	980,95	490,45	544,94	817,47
5 %	30.996,00	500,68	686,63	751,07	1.030,00	514,97	572,19	858,34
10 %	32.472,00	524,52	719,32	786,83	1.079,05	539,50	599,43	899,22
15 %	33.948,00	548,37	752,02	822,60	1.128,09	564,02	626,68	940,09
20 %	35.424,00	572,21	784,72	858,36	1.177,14	588,54	653,93	980,96
25 %	36.900,00	596,05	817,41	894,13	1.226,19	613,06	681,18	1.021,84
30 %	38.376,00	619,89	850,11	929,89	1.275,24	637,59	708,42	1.062,71
35 %	39.852,00	643,73	882,81	965,66	1.324,28	662,11	735,67	1.103,58
40 %	41.328,00	667,58	915,50	1.001,42	1.373,33	686,63	762,92	1.144,46
45 %	42.804,00	691,42	948,20	1.037,19	1.422,38	711,15	790,16	1.185,33
50 %	44.280,00	715,26	980,90	1.072,95	1.471,43	735,68	817,41	1.226,21

El coeficiente de las horas nocturnas de esta tabla es 0,027692.

**TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**  
Categorías: Jefe de Equipo de todos los grupos profesionales salvo Composición.

ANTI- GÜE- DAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	NOCHE
		75 %	140 %	75 %	140 %			
	29.520,00	476,84	653,93	596,04	817,41	490,45	544,94	681,17
5 %	30.996,00	500,68	686,63	625,84	858,28	514,97	572,19	715,23
10 %	32.472,00	524,52	719,32	655,64	899,15	539,50	599,43	749,29
15 %	33.948,00	548,37	752,02	685,45	940,02	564,02	626,68	783,35
20 %	35.424,00	572,21	784,72	715,25	980,89	588,54	653,93	847,40
25 %	36.900,00	596,05	817,41	745,05	1.021,76	613,06	681,18	851,46
30 %	38.376,00	619,89	850,11	774,85	1.062,63	637,59	708,42	885,52
35 %	39.852,00	643,73	882,81	804,65	1.103,50	662,11	735,67	919,58
40 %	41.328,00	667,58	915,50	834,46	1.144,37	686,63	762,92	953,64
45 %	42.804,00	691,42	948,20	864,26	1.185,24	711,15	790,16	987,70
50 %	44.280,00	715,26	980,90	894,06	1.226,12	735,68	817,41	1.021,76

Fórmula de cálculo:  $\frac{12 + 2 + 8 \% s / \cdot 14}{365 - 52 - 26 - 14 \times 6} = \frac{15,12}{1.638} = 0,009320$

las negociaciones de este convenio colectivo.

3. Otros gastos.—En el supuesto de existir otros gastos extraordinarios, de distinta naturaleza a los comprendidos en las dietas, éstos serán abonados previa autorización y justificación de los mismos.

Art. 29. c) Desayunos, comidas y cenas.—Serán a cargo de la empresa estas consumiciones en los siguientes casos:

1. Desayunos.—Cuando el personal

que trabaje en turno de noche haya de continuar ininterrumpidamente su trabajo de la jornada y no hubiera sido avisado, al menos con 24 horas de antelación, concediéndose, asimismo, 30 minutos retribuidos para efectuar esta consumición.

2. Comidas.—Al personal que habiendo trabajado en turno de mañana haya de continuar trabajando durante más de dos horas desde la finalización del tiempo de trabajo y no hubiera sido avisado, al menos, con 24 horas de antelación, y siempre después de las tres

de la tarde, sin disponer de dos horas y media para ir a su domicilio, concediéndose al efecto 30 minutos retribuidos para efectuar esta consumición.

3. Cenas.—Al personal que habiendo trabajado en turno de tarde haya tenido que continuar su trabajo a la finalización de su jornada durante más de dos horas y no hubiese sido avisado, al menos, con 24 horas de antelación, y disponer de dos horas y media para ir a su domicilio, concediéndose al efecto 30 minutos retribuidos para efectuar esta consumición.

CAPITULO V

Régimen de trabajo y descanso (Jornada, horario y vacaciones)

Art. 30. Jornada de trabajo.—Para todo el personal la jornada laboral será de seis horas diarias y 36 semanales, de lunes a sábado, salvo situaciones de condición más beneficiosa.

Para el personal de Reparto la jornada será, como mínimo, la señalada en la Ordenanza Nacional Laboral de Trabajo en Prensa.

Art. 31. Horario de trabajo.—Los horarios de trabajo serán los que se fijan en el anexo 1 para las diferentes secciones y turnos.

La Dirección de la empresa podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos en una hora como máximo y por una sola vez para cada sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de organización del trabajo así lo aconsejen, previo informe del Comité de empresa.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales, respecto al general del turno o sección a que correspondan, no difieran en su comienzo más de dos horas y no afecten a más operarios de los imprescindibles por cada sección o turno, previo informe del Comité de empresa.

Art. 32. Trabajo en días festivos.—El trabajo en los días festivos señalados en el calendario laboral se abonará con carácter de horas extraordinarias en día laborable, de conformidad con los valores pactados en las tablas jerarquizadas, o compensado con día y medio de descanso, que serán disfrutados de conformidad con lo señalado en el anexo 4. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan conceptuados como días festivos a todos los efectos.

Los operarios que trabajen en día festivo vendrán obligados, siempre que fuera necesarios, a desarrollar sus funciones en cualquiera de las publicaciones periódicas que se realicen. La Dirección de la empresa, a través de los cauces establecidos, procurará adelantar o retrasar dichos trabajos con el fin de evitar su coincidencia en día festivo.

Cuando se conceda el disfrute del día y medio por cada fiesta trabajada y no percibida, la Dirección de la empresa, a través de los cauces reglamentarios, determinará si debe, en su caso, suplir las ausencias por esta causa.

Con carácter exclusivo para los trabajos normales realizados en estos días, se abonará, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1.º, el importe de una jornada, con independencia del número de horas de trabajo efectuadas, si las necesidades del trabajo lo requieren, se realizará la totalidad de la jornada.

Cuando por circunstancias que así lo exijan se produzcan en estos días horas extraordinarias, se abonarán, si fueran diurnas, con el 80 % de recargo las dos primeras, y con el 100 % las restantes. Si estas horas extraordinarias se produjeran de noche, se abonarán en su totalidad con el 100 %.

Art. 33. Vacaciones.—Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales para todo el personal de la empresa.

El primer año natural de ingreso en la empresa dará derecho al trabajador a disfrutar las vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

El disfrute de las vacaciones tendrá lugar preferentemente, y de acuerdo con las necesidades del servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre.

Las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con las necesidades previstas en el artículo 19, apartado b), de este convenio colectivo.

La organización de los planes de vacaciones correrá a cargo del jefe del

**TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

Categorías: Operador de Video y teclista IBM.

ANTI- GUE- DAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	
		75 %	140 %	75 %	140 %	80 %	100 %	100 %
	29.400,00	474,90	651,27	712,39	976,96	488,45	542,72	814,14
5 %	30.870,00	498,65	683,83	748,01	1.025,81	512,87	569,86	854,85
10 %	32.340,00	522,39	716,40	783,63	1.074,66	537,30	596,99	895,55
15 %	33.810,00	546,14	748,96	819,25	1.123,50	561,72	624,13	936,26
20 %	35.280,00	569,88	731,52	854,87	1.172,35	586,14	651,26	976,97
25 %	36.750,00	593,63	814,09	890,49	1.221,20	610,56	678,40	1.017,68
30 %	38.220,00	617,37	846,65	926,11	1.270,05	634,99	705,54	1.058,38
35 %	39.690,00	641,12	879,21	961,73	1.318,90	659,41	732,67	1.099,09
40 %	41.160,00	664,86	911,78	997,35	1.367,74	683,83	759,81	1.139,80
45 %	42.630,00	688,61	944,34	1.032,97	1.416,59	708,25	786,94	1.180,50
50 %	44.100,00	712,35	976,91	1.068,59	1.465,44	732,68	814,08	1.221,21

El coeficiente de las horas nocturnas de esta tabla es 0,027692.

**TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

Categorías: Oficial de 1.º de Composición.

ANTI- GUE- DAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	
		75 %	140 %	75 %	140 %	80 %	100 %	100 %
	29.220,00	471,99	647,28	708,03	970,98	485,46	539,40	809,16
5 %	30.681,00	495,59	679,64	743,43	1.019,53	509,73	566,37	849,62
10 %	32.142,00	519,19	712,01	778,83	1.068,08	534,01	593,34	890,08
15 %	33.603,00	542,79	744,37	814,23	1.116,63	558,28	620,31	930,53
20 %	35.064,00	566,39	776,74	849,64	1.165,18	582,55	647,28	970,99
25 %	36.525,00	589,99	809,10	885,04	1.213,73	606,83	674,25	1.011,45
30 %	37.986,00	613,59	841,46	920,44	1.262,27	631,10	701,22	1.051,91
35 %	39.447,00	637,19	873,83	955,84	1.310,82	655,37	728,19	1.092,37
40 %	40.908,00	660,79	906,19	991,24	1.359,37	679,64	755,16	1.132,82
45 %	42.369,00	684,39	938,56	1.026,64	1.407,92	703,92	782,13	1.173,28
50 %	43.830,00	707,99	970,92	1.062,05	1.456,47	728,19	809,10	1.213,74

Fórmula de cálculo:  $\frac{12 + 2 + 8 \% s / \cdot 14}{365 - 52 - 26 - 14 \times 6} = \frac{15,12}{1.638} = 0,009320$

El coeficiente de las horas nocturnas de esta tabla es 0,027692.

departamento o sección, informando a los representantes del personal. El personal que por necesidades del trabajo disfrute su período normal de vacaciones en los meses de abril, mayo, junio y octubre percibirá 6.540 pesetas íntegras. El personal que las disfrute en los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre percibirá, asimismo, 8.720 pesetas íntegras. En el supuesto de disfrutarse sólo una parte de las vacaciones en estos períodos, se devengará la parte proporcional de las cantidades mencionadas al tiempo disfrutado. El personal que a petición pro-

pia y conformidad de su jefe disfrute las vacaciones fuera del período de julio a septiembre no tendrá derecho a percibir estas cantidades. En cualquier caso, deberá indicarse por escrito si el disfrute de las vacaciones fuera de este período estival es a instancias de la empresa o a petición del trabajador.

Como norma general, el período de vacaciones tiene carácter indivisible, y dará comienzo el día 1.º del mes respectivo, salvo que éste sea domingo; sin embargo, podrá convenirse la división en dos del período total de vacaciones,

estándose, a falta de acuerdo, a lo previsto en este artículo.

De acuerdo con el apartado 2.A del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con el Comité de empresa.

Existiendo un régimen de turnos, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Estas preferencias se aplicarán dentro

de cada departamento o sección por el siguiente orden:

1.º Trabajadores con hijos escolarizados hasta 18 años.

2.º Dentro de la respectiva categoría profesional, el más antiguo en la empresa.

Una copia del calendario de vacaciones, con la fecha de comienzo y finalización de las mismas, deberá ser expuesta en los departamentos o secciones correspondientes con dos meses de antelación para conocimiento de todos los trabajadores.

CAPITULO VI

Régimen de permisos, licencias, disciplina e información

Art. 34. Permisos en días «puente».—La concesión de permisos en los días «puente» se ajustará en todo momento a las necesidades del servicio y no dará lugar, en ningún caso, a que se produzcan horas extraordinarias, se perjudique la buena marcha del trabajo o se retrasen aquéllos cuya finalización tenga fecha determinada.

Los jefes de sección, oído el personal a través de sus representantes en el Comité de empresa, elaborarán con cinco días de antelación, como mínimo, un plan comprensivo de las personas que han de disfrutar los días «puente». Este plan será puesto en conocimiento de la Jefatura de Personal.

Al personal que por circunstancias de la organización del trabajo no haya podido disfrutar de ningún «puente» en el transcurso del año natural se le compensará con tres días de permiso, que serán disfrutados en el momento en que la organización del trabajo lo permita, fuera del período de vacaciones, en fechas unidas o alternas al día de descanso semanal.

Los permisos en días «puente» o su compensación serán siempre retribuidos y son independientes de los casos previstos para la concesión de los permisos señalados en el artículo 36 del presente convenio.

Art. 35. Descanso semanal compensable.—Se establece la posibilidad de no trabajar los sábados o cualquier otro día de la semana, con las siguientes condiciones:

1.º Se mantendrá la jornada en 36 horas, compensándose el día no trabajado con aumento de la jornada en los días restantes, en cómputo semanal, mensual o anual, según se convenga entre la Dirección y el trabajador.

2.º No podrá disminuirse el volumen de producción ni la productividad.

3.º No se producirán retrasos en la entrega de los trabajos ni disminución en la calidad de los servicios.

4.º No se producirán por dicho motivo horas extraordinarias ni costos.

Concedida la correspondiente autorización por el director, gerente, jefe de Producción o jefes de Departamento, en ningún caso podrá ser invocada por los interesados, ni por quienes no estén afectados por ello, como justificación para obtener otras compensaciones.

Las concesiones de descanso recuperable serán enviadas a la Jefatura de Personal para su conformidad y control.

Estas medidas no son aplicables a todos los grupos, departamentos o secciones, si bien no se excluye «a priori» a ninguno de ellos; su efectividad depende del cumplimiento de las condiciones señaladas.

La Dirección de la empresa podrá cancelar, previo informe del Comité de empresa, la autorización concedida si no se cumplen las condiciones referidas.

Se concede la ampliación del sistema de libranzas de los sábados en aquellas secciones donde lo permita la organización del trabajo, mediante permutas o cambios de turno, excluyendo los meses de vacaciones, a fin de facilitar al personal de Talleres la posibilidad de librar, como mínimo, un sábado al mes.

La Dirección deberá llevar a cabo los estudios pertinentes para que este des-

canso semanal pueda ir repercutiendo en el mayor número de grupos, departamentos o secciones.

Art. 36. Permisos.—En el caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, cónyuge o hermanos se concederán permisos con abono de retribución de cuatro días, ampliables hasta seis cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia habitual.

En el caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento de otros ascendientes o descendientes, enfermedad grave de los padres, hijos o cónyuge se concederá, asimismo, permiso por un período de tres días, ampliándose a cinco cuando se den las circunstancias señaladas al final del párrafo anterior. Cuando se trate de fallecimiento de padres políticos o hermanos políticos se concederá el permiso en función de las circunstancias de cada caso.

Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concurra un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será por el tiempo necesario para su cumplimiento.

Cuando el permiso se haya solicitado para contraer matrimonio, éste será de quince días retribuidos, que podrá ser acumulado a las vacaciones anuales en su totalidad o en parte, siempre y cuando sea posible, de acuerdo con el plan de vacaciones de la sección.

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados se podrán otorgar otras licencias por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección el derecho de abonar o no los salarios, oído el Comité de empresa.

Los permisos y licencias no serán descontados, en ningún caso, de las vacaciones anuales.

Las normas reguladoras de los procedimientos para el reconocimiento de las licencias y concesión de permisos figuran en el anexo 3.

Art. 37. Licencias por servicio militar.—Las normas reguladoras de la situación del personal en servicio militar figuran en el anexo 5 del presente convenio colectivo. La asignación devengada durante el tiempo de duración del servicio militar se considerará a cuenta de las retribuciones a percibir una vez reincorporado al trabajo.

Estas asignaciones se considerarán saldadas si después de la incorporación ha transcurrido igual tiempo que duró la ausencia por dicho motivo. En el supuesto de que no llegara a reincorporarse o que una vez reincorporado causara baja sin haber transcurrido el tiempo equivalente al de su permanencia en filas, quedará obligado a la devolución del importe que corresponda.

Art. 38. Excedencias.—Las excedencias, cualquiera que sea su clase, se concederán de conformidad con las normas reguladoras de esta materia que figuran en el anexo 6.

Art. 39. Ceses.—El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección con una antelación mínima de 30 días laborables. El incumplimiento de este plazo supondrá la pérdida del derecho a las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias, paga de octubre, paga de participación en beneficios y vacaciones no disfrutadas hasta ese momento.

Art. 40. Disciplina.—La hora de entrada y salida del trabajo se entiende en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste. Todo el personal afecto al convenio estará obligado a firmar o fichar a la entrada y salida del trabajo.

Con el fin de prever la realización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, deberá comunicar su falta al trabajo con la mayor antelación posible, antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausen-

Tabla Jerarquizada del Valor de las Horas Extraordinarias  
Categorías: Oficial de la Reproducción, Impresión y Reparación y Montaje.

ANTI- GÜE- DAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	NOCHE
		75 %	140 %	75 %	140 %			
	29.220,00	471,99	647,28	589,98	809,10	485,46	539,40	674,25
5 %	30.681,00	495,59	679,64	619,48	849,56	509,73	566,37	707,96
10 %	32.142,00	519,19	712,01	648,98	890,01	534,01	593,34	741,68
15 %	33.603,00	542,79	744,37	678,48	930,47	558,28	620,31	775,39
20 %	35.064,00	566,39	776,74	707,98	970,92	582,55	647,28	809,10
25 %	36.525,00	589,99	809,10	737,48	1.011,38	606,83	674,25	842,81
30 %	37.986,00	613,59	841,46	766,97	1.051,83	631,10	701,22	876,53
35 %	39.447,00	637,19	873,83	796,47	1.092,29	655,37	728,19	910,24
40 %	40.908,00	660,79	906,19	825,97	1.132,74	679,64	755,16	943,95
45 %	42.369,00	684,39	938,56	855,47	1.173,20	703,92	782,13	977,66
50 %	43.830,00	707,99	970,92	884,97	1.213,65	728,19	809,10	1.011,38

Tabla Jerarquizada del Valor de las Horas Extraordinarias  
Categorías: Oficial de 2.º de Composición.

ANTI- GÜE- DAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	NOCHE
		75 %	140 %	75 %	140 %			
	28.890,00	466,66	639,97	700,03	960,01	479,98	533,31	800,02
5 %	30.334,50	489,99	671,97	735,03	1.008,01	503,98	559,98	840,02
10 %	31.779,00	513,33	703,97	770,03	1.056,01	527,98	586,64	880,02
15 %	33.223,50	536,66	735,97	805,03	1.104,01	551,98	613,31	920,02
20 %	34.668,00	559,99	767,96	840,04	1.152,01	575,98	639,97	960,02
25 %	36.112,50	583,33	799,96	875,04	1.200,01	599,98	666,64	1.000,03
30 %	37.557,00	606,66	831,96	910,04	1.248,01	623,97	693,30	1.040,03
35 %	39.001,50	629,99	863,96	945,04	1.296,01	647,97	719,97	1.080,03
40 %	40.446,00	653,32	895,96	980,04	1.344,01	671,97	746,63	1.120,03
45 %	41.890,50	676,66	927,96	1.015,04	1.392,01	695,97	773,30	1.160,03
50 %	43.335,00	699,99	959,96	1.050,05	1.440,02	719,97	799,97	1.200,03

Fórmula de cálculo:  $\frac{12 + 2 + 8 \% s / \cdot 14}{365 - 52 - 26 - 14 \times 6} = \frac{15,12}{1,638} = 0,009320$

El coeficiente de las horas nocturnas de esta tabla es 0,027692.

cias injustificadas y serán tratadas como tales de conformidad con la normativa vigente y el anexo 2.

Para ausentarse de la empresa antes de finalizar la jornada, será precisa la autorización por escrito de su jefe inmediato o Servicio Médico, en su caso.

Art. 41. Derecho a la información.—Los trabajadores tienen derecho a formular consultas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambos incumban y se reconoce la obligación a cargo de la Dirección de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.

A estos efectos, los interesados for-

mularán preferentemente por escrito ante su jefe inmediato las consultas o reclamaciones referidas.

De acuerdo con sus atribuciones, el jefe inmediato, por sí o previo el agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de quince días hábiles, contestar al interesado. Dicho plazo podrá ampliarse quince días más cuando la complejidad o naturaleza del asunto lo requiera.

La Jefatura de Personal deberá informar y orientar a los interesados que lo soliciten sobre el curso de la consulta o reclamación pertinente e igualmente intervendrá, en su caso, cerca de la Di-

rección para procurar la más rápida contestación.

Asimismo cuando la importancia de las consultas o reclamaciones lo aconsejen, informará al Comité de empresa de las resoluciones adoptadas, antes de darle el curso pertinente.

CAPITULO VII

Régimen de mejoras sociales

Art. 42. Las mejoras sociales son:  
1. Pensión de jubilación complementaria de la reconocida por la Seguridad Social hasta alcanzar el total de

**TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**  
 Categorías: Oficial de 2.ª de Reparación y Montaje, Reproducción e Impresión.  
 Oficial de 1.ª de Manipulado y Oficios Auxiliares.

ANTI- GUE- DAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	NOCHE
		75 %	140 %	75 %	140 %			
	28.890,00	466,66	639,97	583,32	799,96	479,98	533,31	666,64
5 %	30.334,50	489,99	671,97	612,49	839,96	503,98	559,98	699,97
10 %	31.779,00	513,33	703,97	641,65	879,96	527,98	586,64	733,30
15 %	33.223,50	536,66	735,97	670,82	919,95	551,98	613,31	766,64
20 %	34.668,00	559,99	767,96	699,98	959,95	575,98	639,97	799,97
25 %	36.112,50	583,33	799,96	729,15	999,95	599,98	666,64	833,30
30 %	37.557,00	606,66	831,96	758,32	1.039,95	623,97	693,30	866,63
35 %	39.001,50	629,99	863,96	787,48	1.079,95	647,97	719,97	899,96
40 %	40.446,00	653,32	895,96	816,65	1.119,94	671,97	746,63	933,30
45 %	41.890,50	676,66	927,96	845,81	1.159,94	695,97	793,30	966,63
50 %	43.335,00	699,99	959,96	874,98	1.199,94	719,97	799,97	999,96

**TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**  
 Categorías: Oficial de 2.ª de Manipulado y Oficios Auxiliares.

ANTI- GUE- DAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	NOCHE
		75 %	140 %	75 %	140 %			
	28.680,00	463,27	635,32	579,08	794,15	476,49	529,43	661,79
5 %	30.114,00	486,43	667,09	608,03	833,86	500,31	555,90	694,88
10 %	31.548,00	509,60	698,85	636,99	873,57	524,14	582,37	727,97
15 %	32.982,00	532,76	730,62	665,94	912,37	547,96	608,84	761,06
20 %	34.416,00	555,92	762,38	694,90	952,98	571,79	635,32	794,15
25 %	35.850,00	579,09	794,15	723,85	992,69	595,61	661,79	827,24
30 %	37.284,00	602,25	825,92	752,80	1.032,40	619,44	688,26	860,33
35 %	38.718,00	625,41	857,68	781,76	1.072,10	643,26	714,73	893,42
40 %	40.152,00	648,58	889,45	810,71	1.111,81	667,09	741,20	926,51
45 %	41.586,00	671,74	921,21	839,67	1.151,52	690,91	767,67	959,60
50 %	43.020,00	694,91	952,98	868,62	1.191,23	714,74	794,15	992,69

Fórmula de cálculo:  $\frac{12 + 2 + 8\% s / \cdot 14}{365 - 52 - 26 - 14 \times 6} = \frac{15,12}{1,638} = 0,009320$

percibidos líquidos por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias eventuales, en el momento de la jubilación para el supuesto de 35 años de servicio en la empresa, y de menor cuantía por menos años de servicio, según escala que figura en las normas reguladoras de esta pensión, que se incluye en el anexo 7 de este convenio.

2. Actualización de las pensiones complementarias de jubilación, siempre que se efectúe una elevación general de las retribuciones del personal, para que en ningún momento la suma de las pensiones de la Seguridad Social y de la empresa sea inferior a un porcentaje

según años de servicio y que oscila entre el 80 % de la retribución que tuviera de estar en activo a los 35 años y un 72 % a los 25 años, según escala que figura en las normas reguladoras de estas pensiones que se incluye en el anexo 7 de este convenio.

3. Actualización de las pensiones complementarias de viudedad y orfandad cuando se efectúe una elevación general de las pensiones del personal para que en ningún momento la suma de las pensiones de la Seguridad Social y de la empresa sea inferior a la escala que figura en las normas reguladoras de estas

pensiones, que se incluyen en el anexo 9 de este convenio.

4. Fondo para fines de seguridad social. Con cargo a este fondo se abonan las pensiones de viudedad y orfandad complementarias previstas en el punto anterior.

5. Abono del complemento necesario para que el personal en situación de enfermedad o accidente no laboral continúe devengando íntegramente las percepciones de carácter salarial desde el primer día de la baja en el trabajo y cualquiera que sea la duración de esta situación de ILT.

6. Extensión de la norma anterior al

personal en situación de ILT por accidente de trabajo.

7. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera de estar en activo, durante cinco años a partir de la fecha de la baja salvo que sea declarado en situación de invalidez permanente.

8. Pensión complementaria de la Seguridad Social por invalidez permanente absoluta para que en conjunto continúe cobrando igual retribución líquida que le correspondiera de estar en activo, excepto horas extraordinarias eventuales, incluida la prestación familiar.

9. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida, de conformidad con las normas que, con las modificaciones derivadas de su adaptación a las disposiciones legales en vigor, se incluyen en el anexo 8.

10. Premio de nupcialidad complementario del establecido en la Seguridad Social, fijado en 5.000 pesetas.

11. Premio de natalidad complementario del establecido en la Seguridad Social, fijado en 2.000 pesetas.

12. Complemento de protección familiar a los acogidos al anterior régimen del Plus Familiar hasta alcanzar el importe mínimo de 232,70 pesetas el «punto».

13. Complemento de Protección Familiar a nuevos matrimonios hasta alcanzar los cinco puntos del valor mínimo establecido en la empresa.

14. Reconocimiento de un complemento por Protección Familiar a los viudos, equivalente al importe reconocido de tres puntos del Plus Familiar y cinco si estuviera hijos con derecho a percibo de la Protección Familiar.

15. Ayuda a hijos minusválidos de los trabajadores por un importe de 5.000 pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres y hermanos que convivan con el trabajador y dependan de él. Se estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para casos excepcionales.

16. Fondo anual de 800.000 pesetas dedicado para ayuda a minusválidos hijos de trabajadores. La Jefatura de Personal y el Comité de empresa distribuirán dicha cantidad atendiendo al grado y necesidades reales de cada caso concreto.

17. Préstamo sin interés, preferentemente para bienes inmuebles, por una cuantía de hasta 300.000 pesetas.

18. Régimen de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.

19. Asignación por servicio militar del 75 % o del 100 %, según los casos, de la última retribución percibida antes de incorporarse a filas, de conformidad con lo previsto en el anexo 5.

20. El tiempo trabajado por el personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1940 se computará a efectos de percepción del plus de antigüedad.

21. Reconocimiento del período trabajado como becario a efectos de percepción del plus de antigüedad.

22. Reconocimiento del tiempo trabajado como aprendiz, aspirante o embuchador a efectos de percepción del plus de antigüedad.

23. Participación del personal en los beneficios de la empresa mediante atribución a cada trabajador de los derechos económicos equivalentes a los de un determinado número de acciones, calculado en función de la antigüedad en la empresa y con independencia de su categoría.

24. Becas para estudios a nivel universitario y de Formación Profesional mediante convenio de intercambio por publicidad con el C.E.U., de Madrid.

25. Obsequio de Reyes para los hijos del personal.

26. Ayuda por fallecimiento, equivalente a quince días de retribución, con independencia de la indemnización establecida por decreto de 2 de marzo de 1944.

27. Asistencia médica especializada

complementaria de la prestada por la Seguridad Social o, en su caso, de las asociaciones médicas privadas, mediante convenio de intercambio por publicidad con carácter subsidiario y totalmente gratuito para el personal y sus familiares, además de los asimilados a su cargo.

28. Concierto con economatos laborales o cooperativas de consumo.

29. Seguro colectivo de vida por un importe de 250.000 pesetas para el personal con jornada completa y de 80.000 pesetas para el de jornada reducida y doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente.

**ANEXO 1**  
**Horarios de trabajo**

SECCIONES	TURNOS		
	Mañana	Tarde	Noche
Administración .....	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	—
Servicio Médico .....	8,00 a 14,00	15,00 a 21,00	22,00 a 4,00
Almacén Mateo Inurria ....	9,00 a 13,00	15,00 a 17,00	—
Almacén de Hernani .....	8,00 a 14,00	—	—
Cobradores .....	8,00 a 14,00	—	—
	8,30 a 14,30	—	—
Central telefónica .....	7,30 a 13,30	—	—
	10,00 a 16,00	16,00 a 22,00	22,00 a 4,00
Subalternos:			
Recepcionistas .....	8,00 a 14,00	—	—
Conserjes .....	7,30 a 13,30	13,30 a 19,30	21,30 a 3,30
Ordenanzas .....	7,30 a 13,30	13,30 a 19,30	—
	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	20,00 a 2,00
	8,30 a 14,30	15,30 a 21,30	—
	10,00 a 16,00	16,00 a 22,00	22,00 a 4,00
	—	16,30 a 22,30	22,30 a 4,30
	—	—	1,30 a 7,30
Porteros .....	7,00 a 13,00	15,00 a 21,00	—
Vigilantes .....	7,00 a 13,00	15,00 a 21,00	23,00 a 5,00
Circuito TV .....	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	20,00 a 2,00
	—	—	2,00 a 8,00
Motoristas .....	8,00 a 14,00	—	20,00 a 2,00
	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	—
	10,00 a 16,00	16,00 a 22,00	22,00 a 4,00
Limpieza .....	6,30 a 12,30	—	—
	7,00 a 13,00	16,00 a 22,00	—
	9,30 a 13,30	18,00 a 24,00	—
Talleres:			
Fotocomposición .....	—	—	19,30 a 0,30
	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 2,00
	—	—	21,30 a 2,30
	—	—	22,00 a 3,00
Reprofotografía .....	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
	—	19,00 a 1,00	—
Grabado .....	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
	—	15,30 a 21,30	21,30 a 3,30
Galvanoplastia .....	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	—
Rotativas mixtas (lunes- martes) .....	—	15,30 a 23,30	23,30 a 5,30
(miércoles-jueves) .....	—	16,30 a 23,30	—
(viernes) .....	—	16,30 a 22,30	—
Rotativa Wifag .....	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	20,30 a 2,30
Cierre .....	—	—	24,00 a 6,00
Embuchado .....	—	—	—
Venta .....	—	—	3,00 a 9,00
Recuento y devolución .....	8,00 a 14,00	—	—
Encuadernación .....	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	20,30 a 2,30
Máquinas Planas .....	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	20,30 a 2,30
Taller mecánico .....	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	—
Taller eléctrico .....	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	20,00 a 2,00
	—	—	2,00 a 8,00
Mecánicos rotativas .....	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	20,00 a 2,00
	—	—	24,00 a 6,00
	—	—	2,00 a 8,00
Carpinteros y jardineros ....	8,00 a 14,00	—	—
Recuperación disolventes	8,00 a 14,00	—	20,00 a 2,00
Mozos .....	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	23,30 a 5,30
Transportes .....	8,00 a 14,00	—	24,00 a 6,00
	—	—	2,00 a 8,00
	—	—	3,00 a 9,00

Cualquier otra mejora no relacionada anteriormente queda absorbida y compensada por las mejoras globales del presente convenio.

*Disposición final*

Forman parte íntegramente de este convenio colectivo, los anexos números 1 al 11.

**ANEXO 2**  
**Normas sobre las ausencias injustificadas y faltas de puntualidad**

1. Ausencias injustificadas.—Toda falta injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días faltados, con independencia de la sanción a que hubiera lugar, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Nacional Laboral de Trabajo en Prensa y Estatuto de los Trabajadores.

La ausencia al trabajo alegando enfermedad sin que ésta exista, según dictamen médico de Seguro o del inspector, en su caso, será constitutiva de falta y sancionada, según el número de días faltados al trabajo y demás circunstancias del hecho, independientemente de la no percepción de los haberes correspondientes a los días faltados, según la Ordenanza Nacional Laboral de Trabajo en Prensa y Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con el informe del Servicio Médico de la empresa, y previa consulta por escrito a la Inspección Médica de la Seguridad Social, e independientemente de la presentación del volante del médico del Seguro o documento equivalente, así como a la vista del número de períodos de ausencia al trabajo habidas por enfermedad, la Jefatura de Personal podrá acordar, previo informe al Comité de empresa, al no abono de los haberes de los primeros días de ausencia que no estén cubiertos por el Seguro, así como del complemento voluntario de la empresa a la prestación del Seguro de Enfermedad cuando estime que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, sin que esta medida represente la calificación de tal hecho como falta laboral. Si el interesado no estuviere conforme con la decisión adoptada, podrá recurrir a través de los cauces pertinentes.

2. Faltas de puntualidad.—Baremo.

MES	GRADO	RETRASO (MINUTOS)	SANCION
1.º	A	Hasta 120	No se sanciona.
	B	Más de 120	Amonestación escrita y pase al baremo del segundo mes.
2.º	A	Hasta 90	No se sanciona.
	B	Más de 90	Amonestación escrita y pase al baremo del tercer mes.
3.º	A	Hasta 60	No se sanciona.
	B	Más de 60	Suspensión de empleo y sueldo de dos días y pase al baremo del cuarto mes.
4.º	A	Hasta 30	No se sanciona.
	B	Más de 30	Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días y pase al baremo del quinto mes.
5.º	A	Hasta 15	No se sanciona.
	B	Más de 15	Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

3. Aplicación del baremo.—Se entenderá por años naturales y las situaciones de los distintos niveles serán aplicadas en meses consecutivos o alternos.

El último nivel de mes alcanzado permanecerá hasta finalizar el año natural.

**ANEXO 3**  
**Normas reguladoras sobre permisos y concesión de licencias**

1. Petición de permisos.—Los permisos serán solicitados por escrito a la

Jefatura de Personal a través del conductor jerárquico que corresponda.

2. Concesión de permisos de carácter obligatorio.—La Jefatura de Personal, concederá las licencias de los permisos que se soliciten por boda, bautizo, primera comunión de hijos, fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos y hermanos, en los términos señalados en el artículo 36 del presente convenio.

Asimismo, se concederán permisos retribuidos cuando estén motivados en la realización de exámenes o en el cumplimiento de un deber de carácter público.

3. Permisos de carácter obligatorio y urgente.—Los jefes, según proceda, concederán indistintamente las licencias en aquellos casos de carácter urgente que les sean solicitadas previamente.

Cuando el interesado, por urgencia del caso, no pueda obtener la licencia oportuna, según corresponda, justificará posteriormente ante la Jefatura de Personal, el motivo de la ausencia y imposibilidad material de haber avisado.

4. Permisos de carácter voluntario.—La Jefatura de Personal, el gerente, o el director del periódico, en su caso, resolverán las peticiones de permiso de hasta seis días de duración en cuanto a su concesión y sobre si debe tener carácter retributivo o no.

Concederán o denegarán los permisos de conformidad con los siguientes criterios:

— Si las necesidades del trabajo lo permiten.

— Si deberá o no ser sustituido.

— Forma de sustitución.

— Motivos del permiso.

— Frecuencia de los permisos de carácter voluntario concedidos al interesado, con estimación de las causas que los motivaron.

5. Permisos de más de seis días.—El director del periódico, el gerente o la Jefatura de Personal, en su caso, emitirán su informe-propuesta a la Dirección sobre los permisos solicitados de más de seis días de duración.

Recibido dicho informe-propuesta, la Dirección comunicará, según proceda, la decisión adoptada.

6. Comunicación de la decisión.—La concesión o denegación de los permisos será comunicada al interesado a través del conducto jerárquico.

7. Autorización para ausentarse de la empresa durante la jornada de trabajo.

Los jefes podrán autorizar ausencias de la empresa durante la jornada de trabajo, de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

**ANEXO 4**  
**Normas reguladoras del régimen de compensación por días festivos trabajados**

Las presentes normas tienen por objeto desarrollar el régimen compensatorio de días festivos trabajados y no

**TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**  
Categorías: Oficial de 3.º de Composición, Reproducción, Oficios Auxiliares e Impresión.

ANTI- GUE- DAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	
		75 %	140 %	75 %	140 %	80 %	100 %	100 %
	28.650,00	462,78	634,65	578,47	793,32	475,99	528,88	661,10
5 %	30.082,50	485,92	666,38	607,39	832,99	499,79	555,32	694,16
10 %	31.515,00	509,06	698,12	636,32	872,65	523,59	581,77	727,21
15 %	32.947,50	532,20	729,85	665,24	912,32	547,39	608,21	760,27
20 %	34.380,00	555,34	761,58	694,16	951,98	571,19	634,66	793,32
25 %	35.812,50	578,48	793,31	723,09	991,65	594,99	661,10	826,38
30 %	37.245,00	601,61	825,05	752,01	1.031,32	618,79	687,54	859,43
35 %	38.677,50	624,75	856,78	780,93	1.070,93	642,59	713,99	892,49
40 %	40.110,00	647,89	888,51	809,86	1.110,65	666,39	740,43	925,54
45 %	41.542,50	671,03	920,24	838,78	1.150,31	690,19	766,88	958,60
50 %	42.975,00	694,17	951,98	867,71	1.189,98	713,99	793,32	991,65

**TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

Categorías: Oficial de 3.º de Manipulado.

ANTI- GUE- DAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	
		75 %	140 %	75 %	140 %	80 %	100 %	100 %
	28.590,00	461,81	633,33	577,26	791,66	474,99	527,77	659,71
5 %	30.019,50	484,90	665,00	606,12	831,24	498,74	554,16	692,70
10 %	31.449,00	507,99	696,66	634,99	870,83	522,49	580,55	725,68
15 %	32.878,50	531,08	728,33	663,85	910,41	546,24	606,94	758,67
20 %	34.308,00	554,17	760,00	692,71	949,99	569,99	633,32	791,65
25 %	35.737,50	577,26	791,66	721,58	989,58	593,74	659,71	824,64
30 %	37.167,00	600,35	823,33	750,44	1.029,16	617,49	686,10	857,62
35 %	38.596,50	623,44	855,00	779,30	1.068,74	641,24	712,49	890,71
40 %	40.026,00	646,53	886,66	808,16	1.108,32	664,99	738,88	923,59
45 %	41.455,50	669,62	918,33	837,03	1.147,91	688,74	765,27	956,58
50 %	42.885,00	692,72	950,00	865,89	1.187,49	712,49	791,66	989,57

Fórmula de cálculo:  $\frac{12 + 2 + 8\% \cdot 14}{365 - 52 - 26 - 14 \times 6} = \frac{15,12}{1,638} = 0,009320$

percibidos establecidos en el artículo 32 de este convenio.  
1. Fiestas compensables.—Son fiestas compensables las que cada interesado haya trabajado. No se computarán, por tanto, las que no hayan sido trabajadas en razón de vacaciones, enfermedad o ausencia por cualquier otra causa. La Dirección de la empresa podrá autorizar y aun ordenar que no trabajen en alguna fiesta aquellos operarios que por naturaleza de su tarea no sean necesarios en dichos días.  
2. Anticipación.—Aunque con carácter general se establece que las fiestas compensatorias se disfrutarán al año

siguiente de las trabajadas, se podrán disfrutar dentro del mismo año a que correspondan, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.  
A quienes hayan anticipado las fiestas compensatorias, la diferencia entre los días de permiso que disfrute y las fiestas trabajadas se les compensará en el período siguiente. Esta compensación se hará en dinero en caso de cese, jubilación o fallecimiento.  
3. Comunicación administrativa.—Los responsables de cada departamento o sección enviarán a la Jefatura de Personal, después de cada fiesta, una relación del personal que haya trabajado

ese día, indicando el carácter de fiestas compensatorias.  
4. Período de disfrute.—Aunque el artículo 34 del convenio establece que estos períodos adicionales de compensación serán disfrutados fuera del período de vacaciones, de acuerdo con las necesidades de trabajo, en aquellos casos en que convenga a la organización del servicio se podrán disfrutar dichos días en verano, sumados o no a las vacaciones normales. Para esto se requiere acuerdo entre ambas partes, sin que una de ellas pueda exigirlo a la otra.  
5. Determinación de las fiestas.—

Para determinar las fiestas compensables regirá el año natural.  
Los días festivos compensables se determinarán de conformidad con el calendario laboral anual de la Delegación Provincial de Trabajo y las normas sobre abono de trabajo en días festivos contenidas en el artículo 32 de este convenio colectivo.

**ANEXO 5**  
**Normas reguladoras de la situación del personal en servicio militar**

1. Situación.—De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del presente convenio, el personal que se incorpore al servicio militar pasará a la situación de excedencia en las mismas condiciones que señala la Ordenanza Nacional Laboral de Trabajo en Prensa.  
2. Asignación por servicio militar.—Durante el tiempo que comprenda el servicio militar obligatoria se devengará el 75 % de la última retribución percibida antes de la incorporación a filas en función de la jornada establecida. En el caso de tener reconocidos como beneficiarios en el documento de afiliación a la Seguridad Social a la esposa, hijos o padres, dicha asignación será del 100 %.  
También percibirán esta asignación aquéllos que presten su servicio en la Instrucción Militar de la Escala de Complemento (IMEC), salvo el tiempo de prácticas como sargento o alférez de los regimientos.  
Quedan excluidos del percibo de esta asignación los que soliciten su incorporación voluntaria al servicio militar si tuvieren menos de dos años de antigüedad en la empresa, así como los contratados con carácter de interinidad o eventualidad.

El importe de dicha asignación no sufrirá variación en ningún caso durante el período de servicio militar activo. Será abonada mensualmente. Percibirá las gratificaciones de julio y Navidad y paga de octubre. No se abonará la paga de participación en beneficios.  
Esta asignación no formará parte del salario, quedando acogida a todos los efectos al artículo 3.º del Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto. Asimismo, estará exenta de cotización por seguros sociales y mutualismo laboral.  
3. Carácter de esta asignación.—La asignación percibida durante el tiempo que comprenda el servicio militar se considera a cuenta de retribución a percibir una vez incorporado al trabajo.  
Este anticipo se considerará saldado si después de la reincorporación ha transcurrido igual tiempo que duró la ausencia por dicho motivo.  
En el supuesto de que no llegara a reincorporarse o que una vez incorporado causase baja sin haber transcurrido el tiempo equivalente al de su permanencia en filas, quedará obligado a la devolución del importe que corresponda.

**ANEXO 6**  
**Normas reguladoras de excedencias**

1. Clase de excedencias.—Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.  
En ningún caso, estas excedencias darán derecho a la percepción de sueldo o salario en tanto el trabajador no se incorpore a su servicio activo en la empresa.  
2. Excedencia voluntaria.—De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de plantilla que cuente con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar la excedencia voluntaria sin derecho alguno a efectos de antigüedad ni aumentos por años de servicio. Esta excedencia podrá ser por un período no menor a un año y no mayor de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrirse un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa, salvo

TABLA JERARQUIZADA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías: Especialista.

ANTI-GÜEDAD	BASE DE CALCULO SALARIO	LABORABLES Y DOMINGOS				DIAS FESTIVOS		
		DIA		NOCHE		DIA	NOCHE	
		75 %	140 %	75 %	140 %		80 %	100 %
	28.530,00	460,85	632,00	576,05	790,00	474,00	526,66	658,33
5 %	29.956,50	483,89	663,60	604,85	829,50	497,70	552,99	691,25
10 %	31.383,00	506,94	695,20	633,66	869,00	521,40	579,33	724,16
15 %	32.809,50	529,98	726,80	662,46	908,50	545,10	605,66	757,08
20 %	34.236,00	553,02	758,40	691,26	948,00	568,80	631,99	790,00
25 %	35.662,50	576,06	790,00	720,06	987,50	592,50	658,33	822,91
30 %	37.089,00	599,11	821,60	748,87	1.027,00	616,20	684,66	855,83
35 %	38.515,50	622,15	853,20	777,67	1.066,50	639,90	710,99	888,75
40 %	39.942,00	645,19	884,80	806,47	1.106,00	663,60	737,32	921,66
45 %	41.368,50	668,23	916,40	835,27	1.145,50	687,30	763,66	954,58
50 %	42.795,00	691,28	948,00	864,08	1.185,00	711,00	789,99	987,50

Fórmula de cálculo:  $\frac{12 + 2 + 8 \% s / \cdot 14}{365 - 52 - 26 - 14 \times 6} = \frac{15,12}{1,638} = 0,009320$

que la Dirección estime que por las circunstancias del caso no haga falta cubrir dicho período.

La Dirección de la empresa concederá las solicitudes de excedencia cuando se cumplan los requisitos legales establecidos.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

3. Solicitudes de excedencia voluntaria.—Las excedencias de concesión voluntaria serán solicitadas a la Jefatura de Personal con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su comienzo. La Jefatura de Personal, emitirá un informe-propuesta a la Dirección de la empresa, quien comunicará la decisión adoptada con el tiempo suficiente para que ésta pueda ser trasladada al interesado.

Las solicitudes de reingreso deberán ser formuladas con un mes de antelación, por lo menos, a la fecha de finalización de la excedencia, volviendo automáticamente el interesado a incorporarse a la empresa en un puesto similar de igual categoría y profesión.

4. Excedencias forzosas.—Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las circunstancias que se señalan a continuación:

- a) Enfermedad.
- b) Designación o elección para cargo público.
- c) Servicio militar.
- d) Alumbramiento.
- e) Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

5. Excedencias forzosas por enfermedad.—El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente pasará a la situación de excedencia forzosa al término de la situación de incapacidad laboral transitoria.

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que perciba en activo y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social durante el período de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional, abonándosele también todos los aumentos retributivos como si estuviese en activo.

Si concluido este período pasara a la

situación de invalidez permanente —parcial o total— para la profesión habitual, se le abonará una ayuda complementaria de la pensión concedida por la Seguridad Social, para que en conjunto continúe percibiendo igual importe líquido que le correspondería en activo, teniendo en cuenta las prestaciones familiares, si tuviera derecho a ellas.

La cantidad que reciba a tanto alzado de la Seguridad Social, al ser declarado en situación de incapacidad permanente total o parcial, o bien la pensión que le corresponda, si opta por ella, no será deducida de su retribución en el caso de que sea acoplado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones físicas. En el caso de invalidez permanente absoluta se reconocerá una pensión vitalicia, que consistirá en la diferencia entre el total de percibidos líquidos, considerando éstos como si estuviera en activo al finalizar el período de invalidez provisional, y la pensión de la Seguridad Social. Concluido el tratamiento de recuperación, si el trabajador no estuviera en condiciones de incorporarse a su puesto de trabajo habitual, le serían aplicadas las normas sobre acoplamiento y retribución del personal con capacidad disminuida.

Estas pensiones serán actualizadas de igual forma y manera que las concedidas por jubilación.

6. Excedencia forzosa para cargo público.—El personal comprendido en este apartado pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que permanezca en el cargo que la determine. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia forzosa, computándose a todos los efectos como antigüedad el tiempo de esta excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

7. Excedencia forzosa por alumbramiento.—El personal podrá solicitar igualmente excedencia por un período mínimo de un año y máximo de tres, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste en el caso del padre y desde la

fecha en que termine el descanso obligatorio por alumbramiento en el caso de la madre.

Los sucesivos alumbramientos darán efecto o derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondría fin al que viniera disfrutando. A estos efectos, deberá comunicar a la Dirección de la empresa su propósito de solicitar dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. Terminado éste y dentro del mes siguiente podrá solicitar el reingreso debiendo ocupar automáticamente una plaza de igual o similar categoría a la que venía desempeñando en el momento de dicha excedencia.

Cuando trabaje en la empresa el padre y la madre, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

8. Excedencia forzosa por nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.—Podrán solicitar esta excedencia las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia, computándose a todos los efectos como antigüedad el tiempo de esta excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

**ANEXO 7**  
**Normas reguladoras de la pensión complementaria de jubilación**

1. Reconocimiento.—El personal tendrá derecho al reconocimiento de la pensión complementaria si en el momento de obtener la prestación de vejez por la Mutualidad Laboral tiene 65 años de edad.

2. Requerimiento de jubilación.—El personal con 65 años de edad y 35 de servicio podrá ser requerido por la Dirección de la empresa para que solicite la jubilación. Si el interesado se negara a aceptar el requerimiento de jubilación efectuado por la Dirección de la empresa perderá los beneficios que con arre-

glo a las presentes normas le correspondan.

La empresa queda facultada para jubilar con la pensión máxima complementaria de jubilación al personal con 65 años de edad sin que reúna ningún otro requisito.

La empresa queda facultada para jubilar con la pensión máxima complementaria de jubilación al personal que tuviera cumplidos 58 o más años de edad en las mismas condiciones en que actualmente viene jubilándose al personal con 70 años cumplidos; es decir con iguales ingresos que tendría si continuara en activo y con las consiguientes actualizaciones hasta los 65 años para alcanzar en todo momento el 100 % de sus percibos.

El personal que se encuentre en dicha situación podrá ser requerido en cualquier momento por la Dirección de la empresa para que solicite su jubilación.

En el supuesto de que no aceptase el requerimiento que se le formule, perderá los beneficios que con arreglo a las presentes normas le correspondan, cualquiera que sea su edad en el momento de su jubilación.

Si el personal requerido para jubilarse anticipadamente alegase razón para no hacerlo, se someterá su caso a estudio y resolución con el Comité de empresa.

La financiación de parte de las citadas medidas hasta cumplir los 65 años de edad, en que pasaría a la situación de jubilado con arreglo a las normas vigentes de la Seguridad Social, se cubriría con la consecución de las aportaciones con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo, mediante la solitud de las ayudas por jubilación anticipada.

Se constituye una comisión mixta compuesta por seis representantes del personal y otros seis de la Dirección de la empresa, encargada del seguimiento de las incidencias que pudieran producirse en esta materia.

La empresa se compromete a presentar un plan de jubilación anticipada con arreglo a los párrafos anteriores, y dará a la comisión mixta y al Comité de empresa información mensual sobre la evolución de la situación económica de la empresa, realizándose, en caso necesario, las reuniones que sean precisas para efectuar cuantas aclaraciones sean pertinentes.

3. Cuantía.—La cuantía de la pensión complementaria de jubilación será igual al importe de la diferencia entre el resultado de aplicar el porcentaje de pensión que corresponda, según años de servicio, al total de percibos líquidos por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias eventuales, que perciba en el momento de la jubilación y la prestación que por este concepto le sea reconocida en la Mutualidad Laboral correspondiente.

- Los porcentajes de pensión, según años de servicio, son los siguientes:
- Hasta 25 años de servicio, 90 %.
  - Hasta 26 años de servicio, 91 %.
  - Hasta 27 años de servicio, 92 %.
  - Hasta 28 años de servicio, 93 %.
  - Hasta 29 años de servicio, 94 %.
  - Hasta 30 años de servicio, 95 %.
  - Hasta 31 años de servicio, 96 %.
  - Hasta 32 años de servicio, 97 %.
  - Hasta 33 años de servicio, 98 %.
  - Hasta 34 años de servicio, 99 %.
  - Hasta 35 años de servicio, 100 %.

La prestación que corresponda será incrementada con el importe del complemento del plus familiar que estuviese percibiendo al ser jubilado, sean cuales fueren los años de servicio, según lo previsto en el punto 12 del artículo 42, comprensivo del Régimen de Mejoras Sociales.

4. Actualización de la pensión complementaria.—Las pensiones complementarias de jubilación serán revisadas siempre que se efectúe una elevación general de las retribuciones al personal de este centro de trabajo.



Como consecuencia de dicha revisión se elevará la pensión complementaria en la cuantía necesaria para que la suma de dicha pensión y la de la Mutualidad no sea en ningún caso inferior a la cuantía resultante de aplicar los porcentajes que a continuación se fijan sobre la retribución líquida que percibiría de estar en activo, calculada de conformidad con la categoría y quinquenios que tuviera reconocidos al causar baja en la empresa. Los porcentajes que a continuación se señalan se determinan en función de los años de servicio hasta la fecha de jubilación.

- Son los siguientes:
- Jubilado hasta 25 años de servicio, 72 %.
  - Jubilado hasta 26 años de servicio, 72,8 %.
  - Jubilado hasta 27 años de servicio, 73,6 %.
  - Jubilado hasta 28 años de servicio, 74,4 %.
  - Jubilado hasta 29 años de servicio, 75,2 %.
  - Jubilado hasta 30 años de servicio, 76 %.
  - Jubilado hasta 31 años de servicio, 76,8 %.
  - Jubilado hasta 32 años de servicio, 77,6 %.
  - Jubilado hasta 33 años de servicio, 78,4 %.
  - Jubilado hasta 34 años de servicio, 79,2 %.
  - Jubilado hasta 35 años de servicio, 80 %.

No obstante, para el personal que se jubila de conformidad con lo señalado en el párrafo tercero del número 2 de las presentes normas las actualizaciones se llevarán a efecto hasta alcanzar el 100 % de los percibos, que tendría de estar en activo en cada momento hasta cumplir la edad de 65 años. A partir de dicho momento las revisiones serán efectuadas de conformidad con lo señalado en la escala que antecede.

**ANEXO 8**  
**Normas reguladoras de la retribución y acoplamiento del personal con capacidad disminuida por invalidez**

1. Declaración de capacidad disminuida.—La situación de invalidez en cualquiera de sus grados puede ser solicitada por el interesado, a iniciativa de la Dirección de la empresa o de las entidades gestoras de la Seguridad Social.

1.1. Declaración de invalidez a petición del interesado.—Para que sea declarado en situación de invalidez por la Comisión Técnica Calificadora de la Seguridad Social a petición del interesado, será necesario:

a) Que el médico de cabecera o especialista, en su caso, de la Seguridad Social declare, mediante informe, que al trabajador lo es necesario, para evitar un grave riesgo en su salud, dejar el puesto de trabajo que desempeña, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.

b) Que el referido dictamen sea ratificado por el médico de la empresa y a juicio de éste, la disminución de capacidad no haya nacido de causa con anterioridad al ingreso del interesado en la empresa.

Si hubiese discrepancia entre ambos informes médicos o el interesado manifestase su disconformidad con el criterio del médico de la empresa, se solicitará dictamen del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo.

1.2. Declaración a iniciativa de la Dirección de la empresa.—Cuando la solicitud de invalidez se inicie a instancia de la Dirección de la empresa, basándose con el informe favorable del médico de la empresa. No obstante, si el interesado no estuviera de acuerdo con la decisión adoptada, podrá solicitar dictamen del Instituto Nacional de Me-

dicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

En el caso de ser declarado en situación de invalidez por la Comisión Técnica Calificadora de la Seguridad Social, tanto a petición del trabajador como de la empresa, la nueva situación se regirá por las presentes normas a efectos de acoplamiento, retribución incompatibilidad, recuperación y jubilación.

2. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.—Declarada dicha situación por invalidez, la Dirección de la empresa designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el trabajador dentro de las disponibilidades y vacantes que existan en las diversas secciones y habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado. La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico.

3. Retribución y jornada.  
3.1. Con menos de ocho años de servicio en la empresa.—Si al ser declarada la invalidez el trabajador hubiese prestado servicios en la empresa por un tiempo total inferior a ocho años, pasará a tener la categoría, jornada y sueldo o salario que correspondan al nuevo puesto de trabajo, computándose como antigüedad en dicha categoría la del tiempo que haya trabajado en categorías iguales o superiores a la misma, más, en su caso, el tiempo en que hubiese estado de excedencia forzosa por enfermedad.

Percibirá, además, un plus por la diferencia que exista al declararse la invalidez entre sus nuevos haberes y los correspondientes a su anterior categoría, absorbible dicho plus con el 50 % de los futuros aumentos en la nueva categoría (salvo por quinquenios, que no serán absorbibles), y con el importe íntegro de los aumentos por ascenso hasta su total absorción. Este plus se percibirá en las gratificaciones extraordinarias, paga de octubre y paga de participación en beneficios, pero no se computará para el cálculo del valor de las horas extraordinarias.

3.2. Con ocho años al menos, sin llegar a quince años de servicio en la empresa.—Si el interesado hubiese prestado servicios activos en la empresa al ser declarada la invalidez durante ocho años al menos, sin llegar a quince, regirán las mismas normas que en el caso anterior, pero el plus no será absorbible en ningún momento, cualquiera que sea la naturaleza de éste, salvo ascenso de categoría, en el 50 % y hasta su total absorción en sucesivos ascensos.

Del salario a que se refieren los puntos 3.1 y 3.2 no se deducirá, en su caso, la pensión que el interesado reciba, dentro o fuera de la empresa, por invalidez.

3.3. Con quince años como mínimo de servicio en la empresa.—Si los citados servicios activos hubiesen tenido una duración de quince años como mínimo, el interesado conservará a todos los efectos —jornada, retribución, etcétera— su categoría anterior, si bien estará obligada a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo, sin que ello suponga perjuicio a terceros.

4. Incompatibilidades.—El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que las presentes normas le otorgan no podrá ejercer fuera de la empresa la profesión de que haya sido apartado ni realizar trabajos o funciones propias de dicha profesión. El incumplimiento de esta prohibición tendrá el carácter de falta muy grave.

5. Recuperación de capacidad.—El personal con capacidad disminuida será revisado médicamente a petición del interesado, de la Seguridad Social o por prescripción del médico de la empresa. Si el trabajador discrepare del dictamen del médico de empresa, será sometido a

reconocimiento del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

En caso de ser declarada por el organismo competente la recuperación física del trabajador, éste pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior y se le computará en ésta, a efectos de antigüedad, el tiempo en que estuvo con capacidad disminuida por invalidez.

Si se negase a someterse a revisión médica o declarada la recuperación no quisiera volver al puesto que se le designe en su categoría anterior, perderá los derechos que estas normas otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo que efectivamente realice.

6. Jubilación.—El trabajador con capacidad disminuida por invalidez que alcanzase la edad de jubilación prevista en el anexo 7 podrá ser requerido en todo momento por la Dirección de la empresa para que solicite su jubilación, en los mismos términos mencionados en el citado anexo 7.

Recibido el requerimiento de la Dirección de la empresa y concedida la jubilación por la Seguridad Social, el interesado percibirá de la empresa una pensión vitalicia igual a la prevista en el ya referido anexo 7.

Si como consecuencia de su capacidad disminuida por invalidez, el interesado percibiese subsidio de cualquier naturaleza y cualquiera que sea su denominación, dentro o fuera de la empresa, dichos importes serán deducidos de la pensión asignada por ésta.

El jubilado contrae la obligación de informar sin demora a la Gerencia o Jefatura de Personal, la existencia, en su caso, de tales subsidios. El incumplimiento de esta obligación originará la pérdida del derecho a percibir la pensión complementaria de la empresa.

El trabajador con capacidad disminuida por invalidez y en edad de jubilación que se halle beneficiándose de las presentes normas y se niegue a aceptar el requerimiento de jubilación que la Dirección de la empresa le formule, perderá los derechos que estas normas le otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo que efectivamente realice.

**ANEXO 9**  
**Normas reguladoras de las pensiones complementarias de viudedad o/y orfandad**

1. Fondo para fines de Seguridad Social.—El fondo para fines de Seguridad Social está constituido por la aportación exclusiva de la empresa, equiva-

lente a un 6 % de las bases mínimas de cada base tarifada de cotización a la Seguridad Social.

2. Reconocimiento.—Tendrán derecho a causar las pensiones de viudedad o/y orfandad, con cargo a dicho fondo, todo el personal de la empresa por el que se cotiza a la Seguridad Social, incluidos los que tengan suscrito contrato individual y altos cargos.

No perderán este derecho los que cesen definitivamente en la empresa por jubilación, invalidez provisional o invalidez permanente.

3. Requisitos.—Tendrán derecho a causar la prestación de viudedad o/y orfandad quienes tengan reconocidas en la Seguridad Social dichas prestaciones.

4. Excepciones.—No obstante lo dispuesto en el número anterior, causaría derecho a las pensiones quienes no las tuvieran reconocidas por la Seguridad Social en razón de no tener cubierto el período de carencia. Asimismo, se concederán a quienes no las tuvieran reconocidas por no haber contraído matrimonio antes de los 60 años de edad y con dos de antelación, como mínimo, a la fecha de fallecimiento.

5. Pensión a favor de otros familiares.—Causarán una pensión por igual importe que la de viudedad los trabajadores solteros con padres sexagenarios o incapacitados de manera permanente y absoluta para todo trabajo por los que se percibiera plus o prestación familiar en la fecha de fallecimiento o le fuere reconocida pensión por la Seguridad Social.

6. Fallecidos con ocasión o como consecuencia de accidentes de trabajo.—También causarán derecho a dichas prestaciones los fallecidos con ocasión o como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

7. Cuantía.—La cuantía de las pensiones complementarias de viudedad o/y orfandad será igual al importe de la diferencia entre la que por estos conceptos le sea reconocida por la Seguridad Social o le hubiera correspondido en los supuestos contemplados en la norma, y los porcentajes que se señalan a continuación sobre los percibos líquidos del causante en la fecha de su fallecimiento.

- Viuda sin hijos, 60 %.
- Viuda con un hijo, 75 %.
- Viuda con dos hijos, 90 %.
- Viuda con tres o más hijos, 100 %.

Para el cálculo de los percibos líquidos, sobre los que se aplican dichos porcentajes, se incluirá todos los conceptos retributivos, a excepción de las horas extraordinarias eventuales.

Las pensiones mínimas de viudedad o/y orfandad son las siguientes:

	VIUEDAD	ORFANDAD
Causante con jornada completa.....	6.000	3.600
Causante con jornada reducida.....	3.500	1.200

8. Actualización.—Las pensiones complementarias de viudedad o/y orfandad serán revisadas siempre que se produzca una elevación general de retribuciones para el personal.

Como consecuencia de dicha revisión se elevará la pensión complementaria, en la cuantía necesaria para que la suma de dicha pensión y la de la Seguridad Social no sea en ningún caso inferior a la cuantía resultante de aplicar los porcentajes que a continuación se fijan sobre la retribución líquida que percibiría el causante en dicho momento de la revisión, calculada de conformidad con la categoría y plus de antigüedad que tuviera reconocidos al fallecimiento.

Los porcentajes, según las situaciones contempladas en el número anterior, son los siguientes:

- Viuda sin hijos, 48 %.
- Viuda con un hijo, 60 %.
- Viuda con dos hijos, 72 %.
- Viuda con tres o más hijos, 80 %.

9. Prestaciones con ocasión o como consecuencia de accidentes de trabajo.—Las prestaciones de las viudas o/y huérfanos de fallecidos con ocasión o como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional serán calculadas sobre la pensión que le hubiera correspondido en la Seguridad Social.

10. Modificaciones, supresión y extinción.—Salvo lo que se oponga a lo dispuesto por estas normas, las prestaciones establecidas serán modificadas, extinguidas o suspendidas por las mismas causas y en idénticos términos que los señalados para las prestaciones de igual naturaleza por la Seguridad Social.

Todos aquellos aspectos de las prestaciones no reguladas por las presentes normas se regirán por lo dispuesto en el texto articulado I de la Ley de Bases de la Seguridad Social y disposiciones complementarias.

Si fuesen modificadas en el futuro las

disposiciones legales que regulan la Seguridad Social, se considerarán vigentes las actuales a los efectos de este texto y muy especialmente respecto a la cuantía de las prestaciones.

**ANEXO 10**

**Normas reguladoras de concesión del premio de antigüedad**

1. Concesión del premio de antigüedad.—El personal con una antigüedad en la empresa superior a cinco años percibirá un dividendo igual al que perciban las acciones, al atribuir a todo trabajador los derechos económicos a un número de acciones de la serie C, de 500 pesetas determinado por los años de servicio según la escala siguiente:

- 6 años de servicio, dividiendo de 1 acción.
- 10 años de servicio, dividiendo de 5 acciones.
- 15 años de servicio, dividiendo de 10 acciones.
- 20 años de servicio, dividiendo de 20 acciones.
- 25 años de servicio, dividiendo de 30 acciones.
- 30 años de servicio, dividiendo de 40 acciones.
- 35 años de servicio, dividiendo de 50 acciones.
- 40 años de servicio, dividiendo de 60 acciones.

2. Percepción.—El derecho a este percibo se concede mientras se encuentre prestando servicio activo o en situación de baja por invalidez o jubilación.

3. Cuantía.—La cuantía variará según los resultados económicos que en cada ejercicio se obtengan, en la misma medida y cuantía en que pueda variar para los accionistas.

4. Personal con jornada reducida.—Para el personal cuya jornada habitual no excede de cuatro horas, la cuantía de sus percepciones ascenderán a la mitad de lo que corresponda, según la escala del número 1.

5. Adjudicación de acciones.—En el caso de que el Consejo de Administración acuerde la adjudicación de acciones al personal que cumpla sus bodas de plata en la empresa y éste opte para ellas, esta concesión sustituirá al percibo del premio establecido en el artículo 82 de la vigente Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa para el personal que cumpla veinte años de servicio en la empresa.

**ANEXO 11**

**Normas reguladoras de la acción del Comité de empresa y secciones sindicales**

**COMITES DE EMPRESA**

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de todos los trabajadores. Sus funciones y competencias son las que legalmente tiene atribuidas en la citada ley 8/1980, de 10 de marzo.

La estructura interna del Comité se regulará de acuerdo con las normas que sus propios miembros establezcan.

2. Las reuniones del Comité de empresa se celebrarán en los locales de la empresa habilitados al efecto, de conformidad con sus normas internas y sin otro requisito que comunicar la celebración de la reunión a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas, salvo circunstancias extraordinarias.

3. El Comité dispondrá de tabloneros de anuncios situados en lugares bien visibles y de dimensiones suficientes para que pueda fijar las comunicaciones e informaciones que estime de interés para el personal. De dichas comunicaciones deberá hacer entrega previamente a la Gerencia o Jefatura de Personal con suficiente antelación, a efectos de simple conocimiento. Igualmente, el Comité dispondrá de buzones de sugerencias, así como de un local adecuado para su uso exclusivo.

4. Los miembros del Comité dispondrá de hasta 40 horas retribuidas al mes para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias, de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo, y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible. Las horas de los distintos miembros del Comité podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

5. El cauce normal entre la Dirección de la empresa y el Comité de empresa es la Jefatura de Personal.

6. La Dirección y el Comité de empresa podrán mantener reuniones con el fin de tratar cuestiones propias de su competencia.

Estas reuniones no serán públicas, salvo que previamente se haya acordado lo contrario, y podrán celebrarse a petición de la Dirección o del Comité de empresa.

La fecha y hora de las reuniones será fijada de mutuo acuerdo. En el orden del día figurarán relacionados los asuntos a tratar, acompañados de una descripción sucinta de los mismos.

De cada reunión se levantará el acta correspondiente, siempre que ambas partes así lo consideren necesario, en la que se consignarán los acuerdos adoptados sobre cada uno de los asuntos del orden del día. El acta deberá ser firmada por los asistentes a la reunión.

7. Cuando el Comité de empresa precise la asistencia a las reuniones de uno o más trabajadores de la plantilla para prestar su asesoramiento, lo comunicará a la Gerencia o Jefatura de Personal con la antelación suficiente, a fin de que prevea lo necesario para que pueda ausentarse del puesto de trabajo y acudir a la reunión de que se trate.

8. Las asambleas del personal se celebrarán en los locales del centro de trabajo y serán presididas por el Comité de empresa, quien se responsabilizará del orden de las mismas, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

El Comité comunicará a la Dirección la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir.

Estas asambleas se podrán celebrar cada dos meses, dentro de la jornada laboral, siempre que no perjudique la marcha general de la producción o pueda incidir en la salida normal del periódico. Las reuniones informativas sobre el convenio colectivo no se contarán a estos efectos.

Si el número de asambleas dentro del referido período fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo.

En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Gerencia o Jefatura de Personal.

9. Se celebrarán dos reuniones al año entre una representación del Consejo de Administración y otra del Comité de empresa.

A estas reuniones podrán asistir aquellos directivos que habitualmente se reúnen con el Comité.

El número de la representación social no será superior a seis.

Estas reuniones no suponen la constitución ni creación de ningún órgano o institución.

**SECCIONES SINDICALES**

1. Las secciones sindicales dispondrán igualmente de tabloneros de avisos, en los que se podrá fijar todo tipo de comunicación de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada a la Gerencia o Jefatura de Personal a efectos de simple conocimiento.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general relacionados con la actividad sindical.

3. También podrán reunirse en los locales de la empresa, especialmente

habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo.

Dichas reuniones serán autorizadas por la Gerencia o Jefatura de Personal previa solicitud, en la que se indicará fecha y hora. A estas reuniones no podrán asistir personas ajenas a la empresa.

4. Se conceden a dos delegados por cada sección sindical veinte horas mensuales retribuidas a cada uno para el desempeño de actividades sindicales. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias, de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo, y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible. Asimismo, se concederán facilidades a cualquier delegado sindical que sea comisionado por su sindicato para asistir a congreso, cursillos, etc., tanto de ámbito regional como nacional.

*Disposición final*

No obstante, en cuanto a los derechos de las Secciones Sindicales se estará a lo que establezcan en su día las disposiciones legales que se promulguen sobre estas materias.

(G. C.—6.434)

**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 «NAVIERA CASTILLA»**

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Naviera Castilla», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 20 de mayo del 82, 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.º y 3.º 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.

**«NAVIERA DE CASTILLA, S. A.», CONVENIO COLECTIVO**

**CAPITULO I**

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación.**—El presente convenio tiene ámbito de empresa y afectará a «Naviera de Castilla, S. A.», y al personal embarcado que presta servicio en su flota, comprendido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Art. 2.º **Ámbito temporal.**—El presente convenio que estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 1982 surtirá efectos a partir de 1 de enero de 1982, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral o de su publicación en el BOLETIN OFICIAL correspondiente.

Finalizado el plazo de vigencia, este convenio se prorrogará tácitamente por años si no lo denunciara cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, en relación con la fecha de su vigencia, o en su caso de la prórroga en curso.

Art. 3.º **Unidad de empresa y flota.**—A los efectos de observancia de este convenio y de la prestación del servicio correspondiente, se ratifica expresamente el principio de unidad de empresa y flota, cualquiera que sea la diversa condición y tráfico de sus buques.

Art. 4.º **Vinculación a la totalidad.**—Si la Autoridad Laboral no aprobase cualquiera de las normas contenidas en el presente convenio, y ello desvirtuase alguna de sus partes, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, que deberá ser considerado de nuevo íntegramente por la Comisión Deliberadora.

Art. 5.º **Integridad del convenio.**—A todos los efectos, el presente convenio constituirá una unidad irrevocable de manera que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus pactos desechando el resto, sino que siempre habrá de ser observado y aplicado en su totalidad.

Art. 6.º **Aplicación de la O.T.M.M.**—En todo lo que no se haya especialmente acordado en este convenio se estará a las normas de la vigente O.T.M.M. y demás disposiciones legales o reglamentarias.

Art. 7.º **Bolsa de embarque.**—La Dirección de la compañía acudirá a las bolsas de embarque, para cubrir las plazas vacantes siempre y cuando hubiera en desempleo la persona con la competencia profesional y personal requerida para ocupar dicha plaza.

**CAPITULO II**

Art. 8.º **Categorías.—Oficialidad:**

- 1.º Capitán.
- 2.º Jefe de Máquinas.
- 3.º Primeros Oficiales.
- 4.º Segundos Oficiales.
- 5.º Terceros Oficiales.
- Maestranza:
- 6.º Mayordomo cocinero, contra-maestre, bombero, calderero, electricista, mecánico, cocinero y carpintero (a extinguir).
- 7.º Ayudante de Bombero.
- Subalternos:
- 8.º Engrasador, fogonero, marinero, camarero y ayudante de cocina.
- 9.º Mozo, limpiador, ayudante camarero y marmitón.

Los oficiales de Puente y Máquinas que tengan título de capitán o maquinista naval jefe, ostentarán la categoría de segundos oficiales.

Art. 9.º **Período de prueba.**—Dicho período de prueba se fija en cuatro meses para el personal titulado y dos meses para el resto. No obstante, quedarán dichos períodos automáticamente prorrogados si se cumplen estando el buque en la mar, terminando definitivamente a la llegada de éste al primer puerto de escala.

Con diez días naturales de antelación al fin del período de prueba, se prevea o no que vaya a haber prórroga del mismo, la empresa o el tripulante, en su caso, vendrán obligados a enterar a la otra parte, por escrito, en caso de rescisión unilateral del contrato. Caso de que la empresa no cumpla con el plazo de preaviso establecido vendrá obligada a satisfacer los haberes correspondientes a los días de preaviso no respetados.

Finalizado el período de prueba —y, en su caso la prórroga del mismo— sin que se haya hecho uso de la facultad de rescisión unilateral del contrato, el trabajador pasará a integrarse en la plantilla fija de la empresa a todos los efectos.

Si la empresa decide prescindir de los servicios del trabajador por fin del período de prueba —en cuyo caso debe

estar a lo establecido en el párrafo segundo de este artículo— sufrágará los gastos de desplazamiento de aquél hasta su lugar de residencia. Si el fin de la relación laboral, aun coincidiendo con la finalización del período de prueba, se debe, no a esa circunstancia, sino a falta grave del propio tripulante, a juicio de la jurisdicción laboral, éste correrá con los gastos que le origine su desplazamiento al lugar donde resida, debiendo de las gestiones correspondientes a la realización de dicho viaje.

Asimismo, la empresa facilitará la obtención del Seguro de Desempleo al tripulante despedido, en período de prueba, por decisión de la misma.

Art. 10. Ascensos.—La provisión de vacantes por ascenso se realizará conforme a lo establecido en la O.T.M.M.

En los casos reglamentariamente previstos de ascensos por rigurosa antigüedad, la Dirección de la compañía podrá suspender el ascenso automático cuando el tripulante a quien corresponde la promoción, no reúna, a su juicio, las condiciones personales o profesionales necesarias, debiendo entonces recaer el nombramiento en el que siga en el orden de antigüedad, en el caso de que reúna dichas condiciones personales y profesionales.

La Dirección de la compañía deberá justificar la incapacidad personal o profesional del tripulante para poder suspender el ascenso.

Art. 11. Escalafones.—La Dirección de la compañía se compromete a elaborar y publicar anualmente un escalafón por grupos profesionales, por categorías y dentro de las mismas por antigüedad.

Art. 12. Cuadros indicadores.—La Dirección de la compañía dispondrá de la plantilla suficiente para atender la marcha normal de sus actividades y el tráfico de sus buques, respetando las condiciones legales o reglamentarias de trabajo de sus tripulantes.

En todos los buques deberán figurar, en sitio visible, los cuadros indicadores de tripulaciones mínimas, confeccionados de acuerdo por el Comité de empresa y la Dirección de la compañía.

Los buques deberán hacerse a la mar con todos los cargos cubiertos que figuren en dicho cuadro indicador. Si el buque se hace a la mar con algún cargo sin cubrir la plaza en el primer puerto de escala, durante el tiempo que el cargo esté vacante a partir de este puerto de escala y siempre que entre el mismo y el momento de producirse la vacante y el puerto de escala exista un plazo al menos de 7 días, el capitán pondrá a disposición del Fondo de Atenciones Especiales del buque, el salario profesional que corresponda a esa plaza o cargo, durante los días que permanezca sin cubrir, desde el puerto en que se produjo la plaza vacante.

Art. 13. Comisión de servicios.—Se considerará que los tripulantes están en Comisión de Servicio cuando se den alguna de las siguientes circunstancias:

a) Realización de cometidos especiales en cualquier lugar por orden de la empresa.

b) Realización de cursillos de entrenamiento encomendados por la empresa.

c) Ejercicio de funciones representativas de los miembros del Comité de empresa en negociaciones o reuniones con la compañía o ante la Autoridad Laboral.

En Comisión de Servicio los tripulantes devengarán el salario profesional y el complemento personal de antigüedad así como las dietas estipuladas en el convenio si dicha Comisión se realiza fuera del domicilio del tripulante. Se devengarán vacaciones en esta situación en proporción de 60 días naturales por cada 300.

Art. 14. Trabajos diferentes a los de su cargo.—A ningún tripulante se le ordenará la realización de trabajos diferentes a los que figuran para su cargo en el cuadro indicador, salvo en los ca-

sos de fuerza mayor, cuando peligre la seguridad de los tripulantes, el buque y/o su carga.

Art. 15. Trabajos de categoría superior.—En la realización de trabajos de categorías superior se estará a lo dispuesto en la vigente O.T.M.M.

Cuando exista algún tripulante a bordo que esté capacitado para desempeñar un trabajo de categoría superior no se procederá a ningún tipo de contratación exterior para proveer dicho puesto.

Art. 16. Trabajos especiales.—Tienen la consideración de trabajos especiales aquéllos descritos en el presente artículo cuya realización en condiciones normales no es obligatoria para la dotación del buque ya que la misma corresponde a trabajadores de tierra.

Ningún tripulante podrá ser obligado a realizar estos trabajos salvo en circunstancias especiales y aquéllas en las que peligre la seguridad de la tripulación, del buque y/o su carga.

La realización de estos trabajos será voluntaria por todos los tripulantes salvo lo establecido en el párrafo anterior.

Se consideran trabajos especiales los siguientes:

a) Trincaje y destrincaje de cualquier tipo de carga.

b) Cargas y descargas de mercancías, en buques de carga seca.

c) Transportes de viveres para el consumo de la dotación así como de pertechos desde el muelle hasta la cubierta del buque.

d) Conexión y desconexión de mangueras de carga.

La realización de estos trabajos se retribuirán mientras duren, con la cantidad por hora trabajada que figura en el anexo 4.

Art. 17. Trabajos sucios, penosos, peligrosos e insalubres.—Se consideran como tales los siguientes:

a) Retirada de sedimentos de tanques de carga para todo el personal que manipule con los mismos.

b) Picado, rascado y/o pintado de tanques, espacios cerrados, así como el enalado o cementado de los mismos, incluyendo los trabajos realizados dentro de las cajas de cadenas, así como el pintado a pistola.

c) Cualquier trabajo realizado en alturas, mediante guindolas o andamios que no sean accesibles por medios normales.

d) Maniobras de saltar a tierra con medios del buque para el amarre del mismo durante la travesía del canal de San Lorenzo.

e) Trabajos en el interior de tanques de lastre y carga, sépticos, cofferdams, sentinas y pocetas de bodegas.

f) Limpieza y trabajos en el interior de: cárter, galería de barridos, conductos de humos, calderas y calderetas.

g) Trabajos a realizar en cuadros eléctricos de alta tensión, bajo voltaje.

h) Reparaciones y mantenimiento en el interior de cámaras frigoríficas a su temperatura de trabajo.

i) Barrido y/o baldeado de bodegas.

j) Trabajos a realizar en líneas de vapor vivo cuando por circunstancias excepcionales fuese necesaria la realización de dichos trabajos.

La realización de estos trabajos se retribuirán mientras duren con la cantidad por hora trabajada que figura en el anexo 4.

Art. 18. Ropa de trabajo.—La Dirección de la compañía suministrará ropa de trabajo, calzado de seguridad y los efectos de protección personal necesarios para la realización de los trabajos a bordo, quedando absorbido en este suministro la indemnización establecida en la vigente O.T.M.M.

Estas prendas se suministrarán en número suficiente, de acuerdo con los puestos de trabajo a bordo y el tráfico de los buques y para la forma de suministro, cantidades, uso, periodicidad y control de los efectos indicados, se establecerá la correspondiente norma reguladora.

Art. 19. Jornada laboral.—La jornada

laboral será de 44 horas semanales, que tendrán la consideración de ordinarias, computándose a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes y cuatro horas el sábado.

Art. 20. Vacaciones.—Las vacaciones tendrán una duración de 60 días naturales por cada 120 días de embarque, en buques petroleros y de 60 días naturales por cada 150 días de embarque en bulkcarriers.

La compañía, una vez cumplidos los días de embarque expresados en el párrafo anterior, desembarcará a sus tripulantes en el primer puerto que el buque haga escala, quedando facultada excepcionalmente para prorrogar dichos periodos de embarque en un máximo de dos semanas. En el tráfico del golfo Pérsico se entenderán como escalas, a estos efectos, las que el buque realice a su paso por África del Sur.

Cuando por necesidades del servicio, fuese preciso el embarque de un tripulante antes de finalizar sus vacaciones, los días no disfrutados se acumularán al siguiente periodo de vacaciones, si bien el embarque no deberá producirse antes del disfrute del tripulante de las cuatro quintas partes de las mismas. En cualquier caso el embarque anticipado, no deberá producirse en dos ocasiones consecutivas.

El periodo mínimo de disfrute ininterrumpido de vacaciones, devengadas durante un periodo de embarque, no podrá ser inferior a 30 días.

En caso de altas de enfermedad o accidente, el tripulante pasará a disfrutar las vacaciones que tenga devengadas no rigiendo el plazo mínimo a que se refiere el párrafo anterior.

Se consideran como situaciones asimiladas a embarcado, a efectos de vacaciones, las siguientes: expectación fuera del domicilio, desplazamientos para embarque, reparaciones del buque y baja por accidente de trabajo o enfermedad que requieran hospitalización y por el tiempo que dicha hospitalización precise.

No devengarán vacaciones las siguientes situaciones: disfrute de vacaciones, bajas por enfermedad común, licencias y permisos para estudios, exámenes o de tipo particular.

Cualquier otra situación del tripulante que no sea la de realmente embarcado, dará derecho a las siguientes vacaciones: 60 días naturales por cada 300 días en dichas situaciones.

Los tripulantes se obligan a no ejercitar la opción de acumular a vacaciones el exceso de horas trabajadas sobre la jornada de 44 horas semanales.

Las vacaciones reguladas en este artículo tienen el carácter de totales por todos los conceptos, incluida antigüedad.

Los alumnos, en cualquier tipo de buque, devengarán y percibirán en su liquidación, el derecho a 30 días de vacaciones por cada 330 días de embarque.

Art. 21. Formación profesional.—La Dirección de la compañía cuidará especialmente de la formación profesional de sus tripulantes, mediante cursillos de actualización y perfeccionamiento de conocimientos, seguridad y contra incendios, dando prioridad a los tripulantes que forman parte de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 22. Seguridad e higiene en el trabajo.—En cada buque se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo compuesto por:

— Primer Oficial de Cubierta.

— Primer Oficial de Máquinas.

— Un tripulante no titulado de Cubierta.

— Un tripulante no titulado de Máquinas.

— Un tripulante de Fonda.

— Un miembro del Comité de empresa.

Este Comité tendrá un presidente y un secretario, elegidos de acuerdo con las Normas de funcionamiento que el mismo Comité regule.

Las funciones del Comité serán las siguientes:

a) Redactar las normas de seguridad e higiene, que serán sometidas, a través del capitán, a la Dirección de la compañía para su aprobación.

b) Redactar las normas de funcionamiento del propio Comité, en cuanto a elección de sus miembros, incompatibilidades, exclusiones, sustitución de cargos vacantes del mismo y periodicidad de sus reuniones que serán como mínimo, una vez al mes.

c) Velar por el estricto cumplimiento de las Normas establecidas, de manera que las condiciones de seguridad e higiene, y en general de la vida a bordo sean las adecuadas, de acuerdo con las regulaciones nacionales e internacionales sobre la materia.

Cuando a juicio del Comité exista grave riesgo de accidentes de trabajo, éste informará al capitán quien deberá adoptar las medidas oportunas. Caso de que su petición o sugerencia no fuese atendida, en un plazo razonable, el Comité podrá dirigirse directamente a la Dirección de la compañía, dando cuenta de la situación planteada y de las recomendaciones propuestas.

El Comité se reserva las acciones pertinentes en caso de que por incumplimiento de sus recomendaciones se produzca algún accidente.

d) Llevar el control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, registrando en fichas todos aquellos datos necesarios para estadísticas y prevención de accidentes.

e) Organizar a bordo, de acuerdo con la Dirección de la compañía, cursillos de seguridad y primeros auxilios.

La Dirección dará toda clase de facilidades, en cuanto a materiales necesarios para la realización de estos cursillos, tales como películas, libros, etc., así como la utilización de equipos de C.I. y Sanitarios precisos.

Al mismo tiempo que se solicita este material y el objeto del mismo, se informará de la programación del cursillo, que se adecuará en lo posible, al horario del buque, a fin de que puedan asistir el mayor número de tripulantes y al mismo tiempo no entorpezca el normal desarrollo de las actividades laborales del mismo.

La compañía se compromete a prestar todo el apoyo necesario para el mejor cumplimiento de los fines de este Comité y facilitar toda la información de que disponga sobre la materia, a fin de conseguir el mayor nivel de los miembros del mismo y de todos los tripulantes. Del mismo modo, dentro de sus posibilidades y de acuerdo con las necesidades del servicio, procurará la asistencia, de los miembros del Comité y en general de todos los tripulantes, a cursillos de formación sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 23. Transbordos.—La Dirección de la compañía se compromete a establecer una rotación de las tripulaciones entre los distintos buques de la misma, respetando las preferencias de los tripulantes y de acuerdo con las necesidades del servicio.

Esta rotación se extenderá a los buques de la compañía «Transportes de Petróleos, S. A.». En este caso, la Dirección de la compañía reconocerá expresamente al tripulante que se adscribe a la nueva empresa todos los derechos adquiridos en la anterior.

Art. 24. Licencias.—Con independencia del periodo de vacaciones y sin que se tengan en cuenta para el cómputo de las mismas los tripulantes tendrán derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos:

a) Para contraer matrimonio o alumbramiento de esposa, 15 días naturales.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos, 10 días naturales.

En cuanto a lo relativo a licencias solicitadas al objeto de efectuar exáme-

nes para obtener títulos superiores de la Marina Mercante o Certificados de competencia profesional se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, extendiéndose la Licencia a la duración del curso o cursillo.

El tiempo en exceso sobre los plazos señalados en los apartados a) y b) que el tripulante permanezca en su domicilio será computado como período de vacaciones hasta un límite igual a la duración de la licencia. Finalizado este tiempo, el tripulante si no ha sido embarcado, pasará a la situación de expectativa de embarque.

Art. 25. Excedencia voluntaria.— Los tripulantes que cuenten con al menos dos años de antigüedad en la compañía, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 6 meses, ni superior a 5 años, fundamentalmente para casos excepcionales en que la razón sea de orden familiar, de estudios o para ocupar un puesto de trabajo en tierra.

Caso de concederse la excedencia no se computará a ningún efecto el tiempo transcurrido en esta situación.

Si el excedente, antes de finalizar el plazo por el que se le concedió la excedencia, no solicitara el reintegro en la Compañía, causará baja definitiva en la misma. Si solicitara el reintegro, lo efectuará tan pronto exista vacante en su categoría y especialmente profesional previa notificación al Delegado de buque y a criterio de la Comisión Paritaria, cuyo funcionamiento se regula en la disposición adicional primera.

Art. 26. Zonas de guerra o conflicto armado.— Cuando un buque de la compañía tenga por destino cualquier puerto, rada o simple fondeadero, dentro de una zona donde haya declaración de guerra o conflicto armado real, todo tripulante podrá, individualmente, optar por negarse a realizar el viaje, en cuyo caso deberá procederse a su desembarque. Dicho tripulante quedará en situación de expectativa de embarque a disposición de la compañía, la cual podrá ordenar su embarque en cualquier otro buque de la misma o de «Transportes de Petróleos, S. A.», sin que el tripulante pueda negarse al mismo.

Aquellos tripulantes que continúen a bordo, durante el tiempo que permanezca el buque dentro de las aguas jurisdiccionales del país o países en conflicto percibirán una compensación económica equivalente al 50 % de su salario diario y por el tiempo de permanencia en la situación referida.

Lo establecido en el párrafo anterior no afectará a las tripulaciones de los buques que en su navegación tengan que atravesar zonas de guerra con motivo de viajes que efectúen a países situados fuera de las mencionadas zonas, considerándose como zonas de guerra las que señale la compañía aseguradora en relación con la póliza del buque.

CAPITULO III

Art. 27. Retribuciones.— Las retribuciones que se pactan en este convenio y sus correspondientes cuantías son las que figuran en los anexos 1 al 5, considerándose tales cuantías como brutas.

Art. 28. Salario profesional.— Por salario profesional, concepto en que se encuentran refundidos los devengos por salario base inicial, pagas extraordinarias, plus de navegación por participación en el sobordo, plus de golfo de Guinea y de navegación por zonas insalubres o epidémicas y ropa de trabajo, se entiende la retribución que corresponde a cada tripulante de acuerdo con su categoría profesional.

El salario profesional de cada una de las categorías será el que se establece en el anexo 1 y se devengará en las siguientes circunstancias: situación de embarque, de vacaciones, de licencia retribuida, de comisión de servicio y de expectativa de embarque.

Art. 29. Plus de peligrosidad.— Se

entenderá por tal el complemento salarial que los tripulantes perciban por el transporte de productos inflamables a que se refiere el artículo 112 de la O.T.M.M. Su cuantía será la que se señala en el anexo 2.

Art. 30. Complemento de mando y jefatura.— Los capitanes y jefes de Máquinas, por este concepto, cuando ejerzan sus funciones de mando en los buques, tanto si son petroleros como bulk-carriers, percibirán las siguientes cantidades brutas diarias:

Capitanes .....	1.156 ptas.
Jefes de Máquinas .....	1.104 ptas.

Art. 31. Antigüedad.— Se entenderá por tal la retribución complementaria que reciba el tripulante de acuerdo con el tiempo de servicios prestados en la compañía. Su cuantía será igual para todas las categorías profesionales y se fija en la cantidad de 2.052 pesetas brutas por cada trienio reconocido al servicio de la compañía.

Art. 32. Horas extraordinarias y complemento por exceso de jornada.— Se establece un complemento por exceso de jornada para el personal de cubierta y máquina sujeto a guardias y para el personal de fonda. Este complemento en la cuantía mensual, prorrateable en su caso por días, que se especifica en el anexo 5 cubrirá el exceso que sobre la jornada laboral y hasta las 56 horas semanales realiza este personal.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las efectivamente trabajadas en exceso sobre la jornada laboral regulada en el artículo 19, con la excepción de las trabajadas por el personal indicado en el párrafo anterior, para el cual tendrán consideración de horas extras las efectivamente trabajadas a partir de la hora número 9 diaria o la 57 semanal. El valor de estas horas extraordinarias será el que se especifica en el anexo 3.

Art. 33. Dietas y viajes.— En los viajes por cuenta de la compañía se estará a lo dispuesto en la Norma Reguladora, siendo las dietas para todas las categorías de 4.320 pesetas diarias en territorio nacional.

En los desplazamientos al extranjero el sistema será el de gastos a justificar.

Art. 34. Manutención.— La Dirección de la compañía cuidará de que sus tripulantes disfruten siempre de comidas sanas y abundantes siendo de su competencia disponer de las cantidades precisas para este fin.

En los buques petroleros se suministrarán alimentos frescos perecederos a su paso por Africa del Sur.

La manutención de los familiares acompañantes corra a cargo de la Dirección de la compañía.

Art. 35. Alumnos.— Los alumnos percibirán la cantidad de 39.119 pesetas brutas mensuales, incluidos todos los conceptos retributivos.

Como excepción, percibirán la cantidad diaria que figura en el anexo 2 cuando se encuentren realizando sus prácticas en buques que transporten productos inflamables.

Asimismo percibirán las horas extraordinarias realizadas que sean necesarias para su formación profesional.

CAPITULO IV

Art. 36. Enfermedad y accidentes.— Se estará a lo dispuesto en el artículo 169 de la vigente O.T.M.M.

Anualmente y a través de la Seguridad Social, se realizará un chequeo obligatorio para todos los tripulantes. A partir de los 50 años de edad, este chequeo se efectuará semestralmente y tanto uno como otro se deberá llevar a cabo durante el período de vacaciones.

Art. 37. Seguro complementario de accidentes.— Además del Seguro Obligatorio de Accidentes, la compañía mantendrá un Seguro Colectivo de Accidentes, que cubrirá en caso de muerte o incapacidad permanente para la profesión habitual, la cantidad de 3.000.000 de pesetas.

Este Seguro, con vigencia a partir del 1 de junio de 1982, sustituye al actualmente en vigor, pactándose expresamente que el extra-coste que representa la extensión del mismo será asumido completamente por la compañía hasta la cantidad de 250.000 pesetas/año. En caso de que el nuevo coste de la póliza, en comparación con el de la anterior, fuese superior a esa cifra, los tripulantes asegurados se harán cargo de la diferencia, dando expresamente su autorización para el correspondiente descuento en nómina a lo largo del año.

Art. 38. Jubilación.— En función a lo dispuesto en la Ley 116/69 de 30 de diciembre y en el Reglamento 1.867/70 de 9 de julio sobre Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, Ley de perfeccionamiento y financiación de la Seguridad Social y disposiciones complementarias, la Dirección de la compañía establece el siguiente sistema complementario de jubilación para el personal fijo que opte por acogerse a la situación de jubilado:

1. La Dirección de la compañía concederá la jubilación anticipada a aquellos tripulantes que habiendo cumplido la edad de 55 años y prestados más de 10 años al servicio de la misma obtengan del Instituto Social de la Marina la correspondiente pensión de jubilación.

2. Las prestaciones que establece la Dirección de la compañía con carácter complementario a las del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, consistirán en el derecho a percibir una cantidad complementaria a la Pensión de Jubilación que otorgue el I.S.M. y que, sumadas ambas, garanticen al tripulante jubilado la cantidad anual que se establece en el número 3 de este artículo.

Tal complemento se percibirá dividido en 14 mensualidades haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación.

Si se incrementasen en el futuro, por cualquier circunstancia, las pensiones oficiales de jubilación, la Dirección de la compañía podrá absorber la cantidad complementaria en función de aumento.

3. Las cantidades garantizadas son las siguientes:

	Ptas.
Capitanes .....	1.100.000
Jefes de Máquinas .....	1.100.000
Oficiales .....	900.000
Maestranza .....	660.000
Subalternos .....	630.000

Al fallecimiento del titular, perceptor de la cantidad establecida anteriormente, su viuda percibirá el 60 % de la misma.

El personal jubilado gozará de plenos derechos a efectos de la ayuda de estudios a que se refiere el artículo 39.

Art. 39. Ayuda de estudios.— Se adjunta como anexo 6 la Norma Reguladora de Ayuda para Estudios de Hijos de Empleados.

Art. 40. Premios de nupcialidad y natalidad.— Con independencia de lo que la Administración Pública abone al trabajador por los supuestos que en este artículo se contemplan, la Dirección de la compañía satisfará a los tripulantes fijos que contraigan matrimonio, la cantidad, por una sola vez, de 10.000 pesetas brutas.

Asimismo cada alumbramiento de su esposa dará al tripulante fijo el derecho a percibir de la compañía un premio especial de 10.000 pesetas brutas.

Art. 41. Viviendas.— La Dirección de la compañía al objeto de facilitar la adquisición de viviendas, podrá conceder en cada caso, y debidamente acreditados las necesidades de cada tripulante una subvención por los gastos de iniciación del crédito, en una entidad bancaria o Caja de Ahorros.

Art. 42. Fondo de atenciones especiales.— En los buques de la compañía

todas las salas de estar irán provistas de aparatos para entretenimientos de las tripulaciones, tales como televisión, radio-cassettes, etc. Asimismo, se suministrarán películas en cantidades suficiente de acuerdo con el tráfico de los buques.

Se dotará asimismo a los buques, de una cantidad fija de 60.000 pesetas/año, para reposición de material de biblioteca, música, etc.

Esta cantidad que se entregará a los buques por adelantado, será administrada por una comisión elegida por la asamblea.

Art. 43. Transportes.— Cuando un buque se encuentra fondeado en rada abierta o cerrada, y siempre que las condiciones meteorológicas lo permitan se establecerá un servicio de lanchas.

Cuando los puntos de atraque de los buques o en su caso de los servicios de lancha, se encuentren alejados de los centros urbanos y no exista servicio público de viajeros, la compañía facilitará medios de transporte apropiados y gratuitos que en todo caso tendrán una periodicidad coincidente con los servicios de lancha o de las guardias.

Art. 44. Atenciones familiares.— La compañía atenderá e informará debidamente a los familiares de los tripulantes sobre la posición, destino, etc., de todos los buques, así como todo lo que fuera necesario en relación con los tripulantes.

Por períodos no superiores a quince días y coincidiendo con los puertos de provisión, carga y descarga en el extranjero, la compañía se encargará de hacer llegar la correspondencia a bordo, previa recepción de las cartas en sus oficinas.

La compañía enviará junto a la correspondencia, revistas de información general, en cantidad y variedad suficientes.

En puertos extranjeros la correspondencia particular de la tripulación se cursará a la compañía, la cual se encargará de hacerla llegar a sus destinatarios en España.

CAPITULO V

Art. 45. Textos legales a bordo.— En los buques estarán a disposición de todos los tripulantes las disposiciones que regulen las relaciones laborales y sindicales entre las partes, debiendo, al menos estar incluidos los siguientes textos: O.T.M.M., Leyes Sindicales, Legislación Básica para Trabajadores, Reglamento especial de Seguridad Social para trabajadores del mar, normas para primeros auxilios y manuales de la compañía.

Art. 46. Derecho de reunión.— Los tripulantes podrán ejercer su derecho de reunión a bordo, comunicándolo previamente al capitán del buque.

La asamblea no entorpecerá las guardias y turnos de trabajo, quedando, en todo caso, a salvo la seguridad de los tripulantes, buque y/o su carga.

El capitán no podrá interrumpir o suspender la reunión, ya iniciada, salvo que peligre lo establecido en el párrafo anterior.

Art. 47. Delegado sindical.— El tripulante que resulte elegido por la dotación como representante sindical de la misma, podrá ejercer sus funciones sindicales representativas con toda libertad, teniendo en cuenta cuando se trate de convocar reuniones a bordo lo dispuesto en el artículo anterior.

Art. 48. Acceso al buque de representantes sindicales.— En cualquier momento durante la estancia del buque en puerto y aprovechando el servicio de enlace con tierra que la compañía tenga establecido, los responsables de cualquier sindicato o central sindical, legalmente reconocidos, una vez acreditado su condición ante los representantes de la compañía, podrá efectuar visitas a bordo a fin de cumplir sus funciones como tales y a petición del delegado del buque.

Junto al representante o representantes sindicales podrán acceder al buque otros asesores jurídicos o económicos, si los tripulantes o cualquier instancia orgánica del sindicato lo estima procedente.

Estas visitas podrán realizarse siempre que con ellas no queden interrumpidos los trabajos normales a bordo.

Los visitantes observarán las normas sobre seguridad que en lo relativo al acceso y estancia en el buque tenga establecidas la Dirección de la compañía.

Art. 49. Excedencia especial.—El tripulante que sea elegido para ocupar en tierra algún cargo de responsabilidad en cualquier sindicato o central sindical, legalmente reconocidos, podrá solicitar una excedencia especial, aun cuando no tenga la antigüedad que para la excedencia voluntaria exige el artículo 25.

Esta excedencia se otorgará durante el tiempo que figure el tripulante en el desempeño del cargo de que se trate.

A los desembarcados por aplicación de este artículo se les reconocerá, de cara a su futura incorporación la antigüedad y demás derechos adquiridos.

En todo caso se estará a lo establecido en los párrafos 2.º y 3.º del artículo 25.

Art. 50. La tripulación del buque «Obo Pablo Garnica» se regirá en general por lo establecido en este convenio colectivo, con las siguientes especificaciones:

a) Este buque tendrá la consideración a todos los efectos de Bulkcarrier o Petrolero según el cargamento a transportar ya sea esta carga seca o crudo de petróleo y/o otros derivados del mismo.

Para determinar el comienzo y el final de una u otra condición se contará desde la fecha de emisión de la carta de alistamiento o aviso de llegada al puerto de carga para recibir carga seca o crudo hasta la misma situación en otro puerto de carga para recibir crudo o carga seca.

Si el buque transportara conjuntamente en sus espacios de carga crudo o carga seca, su consideración será la de petrolero. No entra en esta consideración de transporte conjunto la situación del buque con residuos o slops recogidos en los tanques destinados para ello y procedentes de la carga anterior, aun cuando dichos residuos no puedan ser descargados en el puerto de recepción de carga seca.

b) Cuando el buque «Obo» tenga la consideración de petrolero, sus condiciones económicas y de vacaciones serán las que para el mismo se fijan en este convenio.

Cuando el buque «Obo» tenga la consideración de bulkcarrier, sus condiciones económicas y de vacaciones serán las que para el mismo se fijan en este convenio. Además y dada su dualidad de instalaciones, mientras sea con- rrier percibirán los tripulantes como «Complemento Transitorio Obo» las siguientes cantidades brutas mensuales:

Art. 51. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 52. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 53. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 54. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 55. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 56. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 57. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 58. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 59. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 60. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 61. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

Art. 62. El presente convenio se aplicará a los tripulantes que se encuentren a bordo del buque «Obo Pablo Garnica» en el momento de su firma.

ANEXO 1

Salarario profesional

Categoría	Importe Bruto Mensual (Ptas.)
Capitanes.....	211.908
Jefes de Máquinas.....	195.516
Primeros Oficiales.....	129.910
Segundos Oficiales.....	116.275
Terceros Oficiales.....	108.339
Maestranza 1 (1).....	75.517
Maestranza 2 (2).....	71.755
Subalternos 1 (3).....	67.992
Subalternos 2 (4).....	64.714

- (1) Maestranza 1: Comprende la categoría 6.º del artículo 8.º
- (2) Maestranza 2: Comprende la categoría 7.º del artículo 8.º
- (3) Subalternos 1: Comprende la categoría 8.º del artículo 8.º
- (4) Subalternos 2: Comprende la categoría 9.º del artículo 8.º

ANEXO 2

Plus de peligrosidad

CATEGORIA	Importe bruto diario estando embarcado (Ptas.)
Capitanes.....	1.709
Jefes de Máquinas.....	1.576
Primeros Oficiales.....	1.183
Segundos Oficiales.....	1.075
Terceros Oficiales.....	1.010
Maestranza 1 (1).....	693
Maestranza 2 (2).....	670
Subalternos 1 (3).....	646
Subalternos 2 (4).....	620
Alumnos.....	308

- (1) Maestranza 1: Comprende la categoría 6.º del artículo 8.º
- (2) Maestranza 2: Comprende la categoría 7.º del artículo 8.º
- (3) Subalternos 1: Comprende la categoría 8.º del artículo 8.º
- (4) Subalternos 2: Comprende la categoría 9.º del artículo 8.º

ANEXO 3

Horas extraordinarias

CATEGORIAS	IMPORTE BRUTO (Pesetas)	
	Bulkcarriers	Petroleros
Primeros Oficiales.....	636	729
Segundos Oficiales.....	556	638
Terceros Oficiales.....	508	584
Maestranza 1 (1).....	445	512
Maestranza 2 (2).....	429	494
Subalternos 1 (3).....	413	476
Subalternos 2 (4).....	397	457
Alumnos.....	200	234

- (1) Maestranza 1: Comprende la categoría 6.º del artículo 8.º
- (2) Maestranza 2: Comprende la categoría 7.º del artículo 8.º
- (3) Subalternos 1: Comprende la categoría 8.º del artículo 8.º
- (4) Subalternos 2: Comprende la categoría 9.º del artículo 8.º

ANEXO 4

Trabajos especiales, sucios, penosos, peligrosos e insalubres

Se fija para todas las categorías y en todo tipo de navegación el suplemento de trabajos especiales y el de sucios, penosos, peligrosos e insalubres en la cantidad de 400 pesetas brutas hora trabajada.

ANEXO 5  
Complemento por exceso jornada

	Importe bruto mensual estando embarcado (Pesetas)	
	Bulkcarriers	Petroleros
Primeros Oficiales.....	33.336	38.279
Segundos Oficiales.....	29.141	33.485
Terceros Oficiales.....	26.669	30.639
Maestranza 1 (1).....	23.373	26.894
Maestranza 2 (2).....	22.512	25.919
Subalternos 1 (3).....	21.650	24.945
Subalternos 2 (4).....	20.826	23.972
Alumnos.....	10.488	12.210

- (1) Maestranza 1: Comprende la categoría 6.º del artículo 8.º
- (2) Maestranza 2: Comprende la categoría 7.º del artículo 8.º
- (3) Subalternos 1: Comprende la categoría 8.º del artículo 8.º
- (4) Subalternos 2: Comprende la categoría 9.º del artículo 8.º

ca, de acuerdo con el contenido del artículo 20 de este convenio, será aquella en que el tripulante haya devengado en total 60 días de vacaciones, teniendo en cuenta las correspondientes proporciones que originen las diversas situaciones del buque en sus condiciones de bulkcarrier o petrolero.

Disposiciones adicionales

1.ª Toda duda, cuestión o discrepancia que pudiera suscitarse con motivo de la interpretación en todo o parte en el cumplimiento del presente convenio, será resuelta por una Comisión Paritaria, integrada por igual número de representantes de ambas partes: económica y social, sin que la composición de cada representación pueda exceder de tres personas.

La parte que suscite la controversia comunicará a la contraparte, por escrito, el objeto de la misma como, asimismo, el nombre, apellidos, empleo y dirección de las personas que designa para formar parte de la antedicha Comisión Paritaria.

La contraparte acusará recibo de la anterior comunicación escrita en término del quinto día natural, a contar desde aquél en que entró en conocimiento directo de ella, notificando, a su vez, el nombre, apellidos, empleo y dirección

tadas en este convenio, absorberá y compensará en cómputo anual cualquiera mejoras parciales que, en el futuro pudieran establecerse, ya sea por disposición legal o pactada o por cualquier origen que fuese.

Este convenio será sustituido en todos sus términos incluida, por tanto su vigencia por otro de futuro ámbito superior al de empresa, que, referido a personal de flota, considerado en su conjunto, y a juicio de la mayoría absoluta de los tripulantes de la compañía, mejore las condiciones pactadas en el presente convenio.

Disposición final

Ambas partes negociadoras se obligan por sí mismas y por sus representantes al estricto cumplimiento de la integridad de lo pactado durante el tiempo de su vigencia.

En prueba de conformidad con todas y cada una de las cláusulas, disposiciones, definiciones, acuerdos y anexos pactados en el presente convenio colectivo, los comparecientes, en el concepto en que intervienen, lo firman a un solo efecto.

Por la Dirección de la compañía:  
Jesús Ribes Rubira.

José Dodero Martín.

Miguel García Signes.

Por la representación de la tripulación:

Laureano Higuera Urquijo.

Joaquín Ruibal de Flores Calero.

Isidoro Fernández Vallina.

José Ramón Núñez Fernández.

ANEXO 6

Norma reguladora para ayuda de estudios de hijos de empleados

Artículo 1.º Definiciones.—Salvo indicación expresa en contrario, las siguientes palabras utilizadas en el texto de la presente Norma, tendrán el significado que se define a continuación:

1.1. Compañías.—Significan «Naviera de Castilla, S. A.» y «Transportes de Petróleos, S. A.».

1.2. Empleado.—Se entenderá por tal todas aquellas personas que presten sus servicios regularmente en las compañías como tripulantes de alguno de sus buques, con carácter fijo, una vez superado el período de prueba que le corresponda según su categoría profesional.

Se excluyen de este concepto todos los empleados temporales o interinos.

	Ptas
Capitanes.....	8.100
Jefes de Máquinas.....	7.992
Primeros Oficiales.....	7.560
Segundos Oficiales.....	7.236
Terceros Oficiales.....	7.020
Maestranza 1.....	6.696
Maestranza 2.....	6.480
Subalternos 1.....	6.156
Subalternos 2.....	5.940
Alumnos.....	2.160

c) A efectos de desembarque por vacaciones la fecha a tener en cuenta para que dicho desembarque se produzca

los alumnos y aquellos que no estén afectos por la actual Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

1.3. Beneficiario.—Se entenderán por tal los empleados en servicio activo y pensionistas de Vejez o Invalidez declarados como tales por las disposiciones legales vigentes, las viudas de aquéllos y los huérfanos dobles de los mismos. En el supuesto de pensionistas se requiere que en el momento de causar la pensión tengan la condición de empleados fijos de las compañías.

1.4. Viuda.—Se entenderá por tal la legítima esposa superviviente del empleado o del pensionista por vejez o invalidez con derecho a pensión de viudedad de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

1.5. Hijo de empleado.—A los efectos de esta Norma se entenderán por tal los hijos legítimos, legitimados y naturales reconocidos de los empleados y pensionistas de vejez o invalidez, beneficiarios de esta Norma.

1.6. Estudios.—Se entenderán por tal, todos aquellos estudios, reconocidos por el Estado español, realizados en centros oficiales o reconocidos oficialmente, dentro del territorio nacional y que confieran a su terminación título oficial. Se incluyen como ejemplo: Educación General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, curso de Orientación Universitaria, Estudios de Náutica, Enseñanzas Laborales, Estudios Comerciales, Enseñanza de Bellas Artes y en general cualesquiera otros que cumplan con los requisitos enunciados en el párrafo anterior.

Art. 2.º Ambito de aplicación.—La Norma de Ayuda para estudios de hijos de empleados y las disposiciones contenidas en la misma serán de aplicación a todos los empleados que presten o, tratándose de pensionistas de vejez o invalidez, hayan prestado sus servicios en algunos de los buques propiedad de las compañías.

Art. 3.º Efectividad.—La fecha de efectividad de la presente Norma será la del curso escolar 1982/83.

Art. 4.º Financiación.—La Dirección de las compañías se reserva el derecho de establecer un Fondo de Reserva, crear una Mutualidad o concertar todas o algunas de las ayudas establecidas en la presente Norma con una entidad oficial o privada, de Seguros.

Las ayudas económicas que se establecen en esta Norma son a cargo exclusivo de las compañías, sin que el empleado contribuya económicamente a su financiación.

Art. 5.º Administración.—La Norma de Ayuda para estudios de hijos de empleados será administrada por un Comité especial nombrado por la Dirección de las compañías e integrado por las personas que se consideren convenientes en atención a sus fines, formando parte del mismo dos representantes de los empleados, uno por cada compañía.

Dicho Comité, que será presidido, en todo caso, por un miembro de la Dirección, tendrá como misiones principales la de administrar, interpretar y aplicar las disposiciones de la presente Norma.

Consecuentemente, conocerá y aprobará los expedientes de concesión de las ayudas y propondrá las modificaciones o innovaciones que considere conveniente.

La Dirección de las compañías podrá, en cualquier momento, modificar la composición de este Comité.

Art. 6.º Impuestos.—Todas las cantidades derivadas de la presente Norma se entenderán gravadas por los impuestos a cargo del perceptor y con las retenciones a aplicar por las compañías que sean legalmente procedentes.

Art. 7.º De las ayudas.

7.1. Fundamento.—El fundamento de las ayudas radica en la ausencia o limitación de centros medios o superiores de enseñanza en las provincias o pueblos donde residen gran parte de nuestros empleados y en la carestía de

los Estudios Primarios y Medios en las ciudades, donde a los costes de enseñanza elevados hay que añadir normalmente los de transporte escolar y manutención.

7.2. Beneficiarios.—Serán beneficiarios de las ayudas:

7.2.1. Los empleados en servicio activo y pensionistas de Vejez e Invalidez, cuyos hijos cursen estudios de Enseñanza General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Carreras de Grado Medio y Estudios Superiores Universitarios, de Escuelas Técnicas o de Náutica que cumplan los requisitos exigidos en el primer párrafo del artículo 1.6.

7.2.2. Las viudas de empleados y pensionistas de Vejez o Invalidez con hijos en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

7.2.3. Los huérfanos dobles de empleados en idénticas condiciones.

7.3. Cuantía de las Ayudas.—La cuantía de las Ayudas por cada hijo con derecho a ella y por curso escolar será como máximo la siguiente:

7.3.1. Para estudios de Enseñanza General Básica: 7.000 pesetas/brutas.

7.3.2. Para estudios de Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria y Estudios de Formación Profesional: 8.000 pesetas/brutas.

7.3.3. Para estudios de Carreras de Grado Medio: 10.000 pesetas/brutas.

7.3.4. Para estudios superiores: 12.000 pesetas/brutas.

7.4. Límites de la Ayuda.—Las Ayudas se percibirán, salvo los supuestos de extinción, mientras duren los estudios, con un límite máximo total de hasta 160.000 pesetas por cada hijo con derecho a ella y como máximo durará hasta que el hijo del empleado cumpla la edad de 25 años.

7.5. Contenido de la Ayuda.—Las Ayudas se destinarán a la cobertura de los siguientes gastos: matrículas, tasas, honorarios, oficiales de docencia y por actividades deportivas y culturales, transporte en vehículos del centro o contratados por el mismo y manutención y alojamiento en su caso. En cuanto a los gastos producidos por libros de texto, en EGB, BUP y COU se podrá justificar por este concepto siempre que no se superen los topes máximos correspondientes, hasta un máximo de 2.000 pesetas por curso escolar y en carreras de Grado Medio y estudios superiores hasta un máximo igualmente de 3.000 pesetas.

Por lo que se refiere a los gastos de transporte en carreras de Grado Medio o estudios superiores se podrá conceder, sin necesidad de justificación y siempre dentro de los topes establecidos, hasta un máximo de 2.000 pesetas por curso escolar.

En cuanto a los estudios en la Universidad Nacional a Distancia, se pondrán incluir los libros o unidades didácticas que figuren dentro del recibo de matriculación para dichos estudios.

No se subvencionará el importe de cualquier otro material fungible, clases particulares o cualesquiera otros gastos no incluidos en el contenido antes mencionado.

7.6. Extinción de la Ayuda.—La Ayuda se extinguirá: por fallecimiento del hijo de empleado, por realización o cese de los estudios que motivaron su concesión, por haberse agotado los límites de la misma, por extinción de la relación laboral del empleado, salvo casos de fallecimiento, invalidez permanente o jubilación, por suspender el estudiante dos cursos consecutivos en sus estudios y cuando exista constancia de falsedad en las manifestaciones o documentación presentada por el beneficiario.

En los casos de suspensión de la relación laboral, incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional de empleado, el Comité de Administración decidirá sobre la procedencia de la Ayuda.

Art. 8.º Procedimiento.

8.1. Solicitud.—Las Ayudas estable-

cidas en esta Norma se solicitarán dentro del mes de octubre de cada año, cumplimentando el impreso correspondiente (anexo 1.a) y enviándolo directamente o a través del capitán del buque, al Departamento de Relaciones Laborales de Madrid.

Los impresos podrán solicitarlos los empleados al capitán del buque o al Departamento de Relaciones Laborales.

8.2. Concesión.—Las solicitudes presentadas serán estudiadas por el Comité de Administración y se comunicará por las compañías al peticionario, la concesión o denegación de la Ayuda, en cuyo último caso se razonarán los motivos por los que esta decisión se adopta (anexo 1.b). La negativa de Ayuda para estudios deberá basarse, en todo caso, en el no cumplimiento de

ANEXO 1.a  
Personal de Flota  
(Ayuda para estudios de hijos de empleados)

SOLICITUD DE AYUDA

Datos del empleado:

Nombre y apellidos .....  
Domicilio y localidad .....  
Nombre del buque .....  
Compañía .....  
Categoría Laboral .....

Datos del/los alumnos:

Nombre y apellidos .....  
1.º Nació el ..... Curso .....  
Estudios a realizar .....  
Nombre del centro .....  
Domicilio y localidad del centro .....

2.º Nació el ..... Curso .....  
Estudios a realizar .....  
Nombre del centro .....  
Domicilio y localidad del centro .....

3.º Nació el ..... Curso .....  
Estudios a realizar .....  
Nombre del centro .....  
Domicilio y localidad del centro .....

4.º Nació el ..... Curso .....  
Estudios a realizar .....  
Nombre del centro .....  
Domicilio y localidad del centro .....

5.º Nació el ..... Curso .....  
Estudios a realizar .....  
Nombre del centro .....  
Domicilio y localidad del centro .....

6.º Nació el ..... Curso .....  
Estudios a realizar .....  
Nombre del centro .....  
Domicilio y localidad del centro .....

¿Disfruta alguno de sus hijos de beca o ayuda para estudios estatal o privada?  
SI  NO   
En caso afirmativo, indique entidad, condiciones y cuantías .....

Costo aproximado previsto para todo el curso ..... pesetas

DECLARO solemnemente que todos los datos expresados en este impreso son ciertos y completos.

..... a ..... de ..... de .....

(Firma)

ANEXO 1.b  
Personal de Flota  
(Ayuda para estudios de hijos de empleados)

CONCESION O DENEGACION

La Dirección de la compañía estudiada la solicitud de Ayuda para estudios presentada por don .....  
a favor de su/s hijo/s .....

ha acordado la concesión/denegación de la/s misma/s, cuya/s cuantía/s anual/es no podrán exceder de la cantidad de ..... pesetas por cada una, rigiéndose dicha/s ayuda/s por lo dispuesto en la Norma de las compañías a este respecto.

Observaciones .....

..... a ..... de ..... de .....

(Firma)

algunas de las condiciones requeridas por la presente Norma.

El Comité podrá recabar el asesoramiento e informe de las personas de las compañías que en cada caso considere oportuno.

8.3. Pago.—El pago de las Ayudas se efectuará por talón nominativo o transferencia bancaria a la cuenta corriente del empleado, durante los meses de junio o julio de cada año.

8.4. Justificantes.—Los empleados aportarán al Departamento de Relaciones Laborales directamente o a través del capitán del buque, durante el mes de junio, los oportunos justificantes de los gastos causados, sin cuyo requisito no se harán efectivas las Ayudas concedidas.

El Departamento de Relaciones Laborales visará la petición de talón o transferencia bancaria.

(G. C.—7.076)

## 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 «GELTER-RINGSORFF, S. A.»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Gelter-Ringsdorff, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 24 de mayo del 82 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, 9 de junio de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA «GELTER-RINGSORFF, S. A.»

### Preámbulo

La empresa Siderometalúrgica «Gelter-Ringsdorff, S. A.» dedicada a la fabricación de carbones eléctricos, con la intención de mejorar en lo posible las condiciones de trabajo de sus trabajadores, y de común acuerdo con los representantes de la parte social, sin escatimar para ello el esfuerzo económico en este convenio, no dudando por otra parte que el personal de la empresa ha sido lo posible para mejorar la productividad que se ha logrado con dicha Representación Social a establecer el Convenio Social que se refleja en el articulado inserto a continuación de este preámbulo todo ello y teniendo siempre en cuenta como base jurídica la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, los Decretos de Salarios Mínimos y todas las demás disposiciones complementarias en relación con los mismos, mejorando en todo caso los preceptos de carácter general en el ra-

mo de la organización del trabajo y condiciones económicas de las partes.

### CAPITULO I

Artículo 1.º **Ambito territorial y funcional.**—El presente convenio es de ámbito de empresa y se concierta entre la empresa «Gelter-Ringsdorff, S. A.» y la representación del Comité de empresa, para regular las relaciones de trabajo en la citada empresa, sita en Madrid.

Art. 2.º **Ambito personal.**—Este convenio afectará a todos los trabajadores sea cual fuere su categoría profesional, que a la entrada en vigor del mismo pertenezcan a la plantilla y nómina de la empresa, sin más excepciones que los cargos de alta dirección y alto consejo en los que concurren las características y circunstancias expresadas en los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º **Ambito de aplicación temporal.**—El presente convenio tendrá una duración de dos años, los cuales están comprendidos desde su entrada en vigor el día 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1983, ambos inclusive.

El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente por sucesivos períodos anuales si no es objeto de denuncia por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento 31 de diciembre de 1983.

Art. 4.º **Compensación.**—Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las actualmente en vigor, ya que examinadas en su conjunto las condiciones del convenio son más beneficiosas para el personal que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor. No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones superiores serán respetadas íntegramente como condición beneficiosa estrictamente personal.

Art. 5.º **Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento exigible.

Art. 6.º **Comisión Paritaria.**—Se constituye como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio, teniendo su domicilio en las oficinas del centro de trabajo de la empresa «Gelter-Ringsdorff, S. A.»

La Comisión estará constituida por tres titulares y tres suplentes por cada una de las representaciones económica y social.

Las partes acuerdan en someter a esta Comisión cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación, desarrollo e interpretación del convenio, para que ésta emita su informe previo antes de acudir a la jurisdicción competente.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 7.º **Organización del trabajo.**—La organización de la empresa y el trabajo es facultad exclusiva de la dirección que la ejercerá de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la variación de los puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempo, por mejora de métodos, y en general de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia en el Estatuto de los Trabajadores y a la Ordenanza Laboral.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa los componentes del Comité de empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la normativa vigente.

Art. 8.º En cuanto a trabajos de superior e inferior categoría se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y a la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica artículo 25.

Art. 9.º **La Retribución convenio «Gelter-Ringsdorff, S. A.»** durante su período de vigencia será la que corresponde a la Retribución Convenio establecida en las tablas salariales del convenio provincial para la Industria Siderometalúrgica de Madrid, o el que le sustituya.

El denominado plus «Gelter-Ringsdorff», queda establecido para el primer año de vigencia en 1.900 pesetas brutas, pudiendo ser revisado en el segundo año.

Sobre la totalidad de la cantidad establecida anteriormente todo el personal obrero percibirá por día realmente trabajado o parte proporcional, en su caso, un incentivo del 25 %, siempre que el rendimiento alcanzado individualmente o por equipos a juicio de su jefatura, no esté por debajo del que se puede exigir en la operación de que se trate.

Al personal administrativo, técnico y subalterno se le concederá un incentivo equivalente al 10 % sobre la cantidad antes citada.

En lo referente a los sábados, se aplicará la misma norma establecida en los dos párrafos anteriores.

Art. 10.º Por cada jornada de trabajo efectivo a rendimiento mínimo exigible o normalizado, la empresa abonará como contraprestación el plus de convenio.

Si un trabajador no alcanzara el rendimiento mínimo exigible por causa imputable al mismo, dejará de percibir la totalidad del citado plus de convenio, pudiendo recurrir ante la Magistratura de Trabajo.

No obstante lo dispuesto en la presente norma, los sábados, domingos y festivos, se abonará también el citado plus de convenio, con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana o el mes.

### CAPITULO III

#### Normas de iniciación, desarrollo y extinción de la Relación Laboral

Art. 11.º **Ingresos.**—La empresa podrá contratar personal con categoría superior a la mínima establecida para cada grupo profesional, por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, con cargo al turno de libre designación. Sin embargo, al finalizar el año, deberá computarse el número de admitidos por este turno en cada escalafón y celebrar promoción para cubrir por los turnos restantes idénticos número de plazas.

Los trabajadores así ingresados pasarán a ocupar el último puesto del escalafón correspondiente a la categoría en que son clasificados al ingresar.

Art. 12.º **Período de prueba.**—Las admisiones del personal se realizarán de acuerdo con lo que determina el artículo 18 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, interrumpiéndose el mismo en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria.

Art. 13.º Serán causas de despido las determinadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un trabajador incurra en una o varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la Dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indique los hechos por los que se le

sanciona, así como el día en que surtirá efecto aquél.

El trabajador firmará un duplicado de esta notificación, y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega firmando dos testigos en defecto de aquél.

El Comité de empresa, será informado de las faltas muy graves cometidas por los trabajadores. En caso de la extinción de la relación laboral impuesta, será informado con anterioridad, al objeto de que manifieste lo que crea procedente, sin que el parecer de éste vincule a la empresa.

Art. 14.º **Faltas y sanciones.**—Por lo que a faltas y sanciones se refiere, se está a lo dispuesto en el artículo 92 y siguientes de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

### CAPITULO IV

#### Condiciones económicas

Art. 15.º Las remuneraciones contenidas en el presente convenio, sustituirán a los actuales regímenes establecidos, por lo que tendrán carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible, excepto el 25 % y 10 % a que se refiere el artículo 9.º, que se remunerarán a rendimiento correcto.

Art. 16.º Las remuneraciones consideradas como retribución de convenio, están integradas por los siguientes conceptos:

a) Salario base del convenio de conformidad con lo previsto en el Decreto 2.380/1973 sobre Ordenación del salario.

b) El denominado plus de convenio, que se devengará por días efectivamente trabajados en que se haya obtenido el rendimiento mínimo exigible, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 de este convenio.

Artículo 17.º Los conceptos remunerativos o compensatorios se encuadrarán necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

— Retribución convenio, salario base del convenio y plus de convenio como se especifica en el artículo 9.º de este convenio.

— Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

— Complemento de horas extraordinarias.

— Complementos de nocturnidad.

— Complementos de penosidad, toxicidad o peligrosidad y jefe de equipo.

— Primas o incentivos a la producción.

— Complementos de condición más beneficiosa generales o particulares.

— Complemento de antigüedad.

Conceptos compensatorios:

— Plus de distancia.

— Gastos de viaje y dietas.

— Quebranto de moneda.

Art. 18.º **Plus de distancia y transporte.**—Se establece en concepto de plus de Distancia y Transporte, la cantidad de 26 pesetas por día efectivamente trabajado para el primer año de vigencia, pudiendo ser revisado en el segundo año.

Art. 19.º **Plus de domingos y festivos.**—Los domingos y fiestas, a que se refiere la Ley de Descanso Dominical del 13-VII-40, se abonarán a razón de salario base, plus convenio, plus «Gelter-Ringsdorff» y complemento de Antigüedad.

Art. 20.º **Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.**—Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias a todos los trabajadores sin distinción de categorías profesionales con motivo del mes de julio y fiestas de Navidad, de 30 días cada una de ellas, calculadas sobre el salario base, plus convenio, plus «Gelter-Ringsdorff» y complemento de antigüedad.

Serán respetadas íntegramente las condiciones superiores que en este aspecto viniesen disfrutando los trabajadores.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo efectivamente trabajado por semestres naturales, computándose como tal el correspondiente a servicio militar, enfermedad justificada y accidente de trabajo.

Art. 21. Horas extraordinarias.— Para el cálculo de la base de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Decreto del 17 de agosto de 1973 y Orden del 29 de noviembre de 1973, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas.

A fin de clarificar el concepto «horas extraordinarias» de carácter reestructural se entenderán como tales las necesarias para períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las que se deriven por la naturaleza de trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de Talleres y Oficinas cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que por imprevisiones no puedan ser programados y siempre que no pueda ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo.

Las «horas extraordinarias» motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerde en la empresa, serán notificadas por la misma al Comité mensualmente así como a la Dirección Provincial de Trabajo.

Los párrafos anteriores, no implican aceptación por parte de los trabajadores de la realización de horas extraordinarias en las circunstancias que se citan en los mismos, dejando bien claro su intención de seguirse sometiendo en todo lo que se refiere a horas extraordinarias a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 35.

Art. 22. Vacaciones anuales retribuidas.— Los trabajadores afectados a este convenio disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas de 28 días naturales sucesivos e ininterrumpidos empleando su disfrute a partir del lunes o primer día hábil después de festivo.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por períodos inferiores al mes, antes del comienzo de las mismas y se abonará por el importe de salario base, plus convenio, plus «Gelter-Ringsdorff» y complemento de antigüedad.

Para el personal que trabaje a prima o incentivo, como asimismo los que perciban complementos por trabajos tóxicos, penosos, peligrosos o jefatura de equipo, se sumará a las cantidades expresadas en el párrafo anterior, el promedio de lo obtenido por los citados conceptos en los tres meses últimos anteriores al disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores que en la fecha de terminada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Asimismo la empresa concederá un día más retribuido por cada cinco años de antigüedad, hasta un tope máximo de cuatro días.

Art. 23. El cuadro de distribución de vacaciones.— El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá en los tabloneros de anuncios con una antelación mínima de dos meses para el conocimiento de todo el personal, y para que éste, en un plazo máximo de quince días, a contar desde el siguiente al de la publicación, solicite el cambio de fecha, si lo estima procedente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

La Dirección de la empresa dará preferencia, dentro de las respectivas categorías profesionales, al más antiguo del servicio, pudiendo el trabajador, en caso de no existir acuerdo, ejercitar la correspondiente acción ante la Magistratura de Trabajo.

Art. 24. Complementos de trabajo penoso, tóxicos, peligrosos, nocturno y jefe de equipo. La cuantía de estos complementos se calculará con los porcentajes que determina la Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica y el Estatuto de los Trabajadores aplicándose al salario base del presente convenio más antigüedad.

Art. 25. Complemento de antigüedad.— El número de quinquenios será ilimitado y las cuantías de los complementos de antigüedad será del 5 % calculado sobre la primera columna de este convenio, denominada salario base. Se establece que a partir de 4 quinquenios, el complemento de antigüedad por quinquenios en exceso será el 15 % sobre el 5 % anterior, es decir, el 5,75 % por quinquenio.

Art. 26. Licencias retribuidas.— Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 60 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, se abonarán a razón del salario convenio, más la antigüedad.

La empresa concederá licencias retribuidas, siempre que las mismas sean justificadas en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por alumbramiento de esposa, dos días laborales.
- c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres, hermanos y abuelos, tanto consanguíneos como políticos y nietos, dos días naturales.
- d) Por muerte de los parientes citados, 3 días naturales ampliables a cinco días según las circunstancias.
- e) Por matrimonio de hermanos e hijos, y traslado de domicilio, un día natural.

f) Cuatro horas en los casos de asistencia a consulta médica.

g) Por el tiempo necesario establecido legalmente para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o de carácter representativo en los cargos electivos siempre que medie la justificación correspondiente.

Art. 27. Salidas, viajes y dietas.— El desarrollo y aplicación de estas normas se acomodará a los preceptuados en el artículo 82 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 28. Quebranto de moneda.— En relación con esta materia, se estará a lo preceptuado en el artículo 83 de la Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica.

#### CAPITULO V

##### Asistencia y Seguridad Social

Art. 29. Cuando fallezca algún trabajador/a en activo, durante la vigencia de este convenio la empresa abonará a la viuda/o el importe equivalente a 80 días del salario mínimo interprofesional que esté vigente en el momento del hecho causante.

Todo aquel que se jubile a la edad reglamentaria recibirá como mínimo tres mensualidades correspondientes al salario interprofesional, que figure establecido por las leyes en el momento de la jubilación, para lo cual deberá haber pertenecido a la plantilla de «Gelter» durante un mínimo de 10 años.

Los trabajadores que al jubilarse hubiesen pertenecido a la empresa más de 10 años, percibirán adicionalmente un 10 % de dicho salario interprofesional, por cada quinquenio en exceso sobre los dos primeros ya considerados.

##### Disposiciones varias

Art. 30. Justificantes de pago.— La empresa facilitará a cada trabajador justificante a mes vencido dentro de los 15 días del mes siguiente, que acredite claramente y con exactitud la totalidad de las cantidades que perciban, y los conceptos correspondientes a cada una de ellas. La empresa, de acuerdo con el Comité de empresa podrá establecer el pago mensual o quincenal para todas las categorías profesionales. En el caso de que para el personal profesional se establezca el pago mensual podrán hacerse pagos parciales a cuenta.

Art. 31. Reuniones en la empresa.— Con carácter previo a las reuniones del Comité de empresa y para concretar los temas a tratar en ellas, o con posterioridad a las mismas, y con el fin de informar, la empresa autorizará previa solicitud la reunión de los miembros del Comité.

Las citadas reuniones podrán tener lugar durante las horas de trabajo y a cuenta del crédito de 20 horas mensuales que corresponde a cada uno de los miembros del Comité.

Cualquier trabajador que tenga problemas que le afecta personalmente y desee plantearlo, estará facultado para hacerlo antes de iniciarse dicha reunión.

Art. 32. Horario de trabajo.— Se establece una jornada laboral para el año 1982 de 1.854 horas efectivas en cómputo anual que se distribuirán de la forma siguiente:

a) El período de descanso diario para bocadillo, por cuenta de los interesados, será fijado por el Comité de empresa en la forma que acuerde.

b) Se trabajará durante 4 sábados al año, que se fijará para el año 1982.

Para el año 1983, la jornada en cómputo anual será la que resulte de multiplicar una jornada de 8 horas naturales de trabajo por los días naturales del año una vez descontados los sábados, domingos, festivos y vacaciones.

Art. 33. Efectos económicos.— Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente convenio, llevará anejo la correspondiente repercusión en el coste horario de la mano de obra, sin perjuicio de que en el precio final de los productos fabricados por la empresa se tengan en cuenta las mejoras en los procedimientos de fabricación.

Art. 34. Durante el período de vigencia de este convenio colectivo de trabajo, las relaciones de trabajo se regirán por lo dispuesto en el mismo, con una exclusión de cualquier otro, de conformidad con lo prevenido en el artículo 84 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula adicional.— En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, modificada por Orden Ministerial de 20 de julio de 1974, así como en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Cláusula derogatoria.— El presente convenio colectivo de trabajo, anula al anterior de «Gelter, S. A.» del año 1981.

##### Disposición final

El presente convenio colectivo de empresa es expresión del acuerdo libremente adoptado por los representantes de la empresa y de los trabajadores, en virtud de su autonomía colectiva, comprometiéndose durante su período de vigencia los trabajadores a no acudir a medidas de presión que incidan en el ámbito del mismo.

(G. C.—7.274)