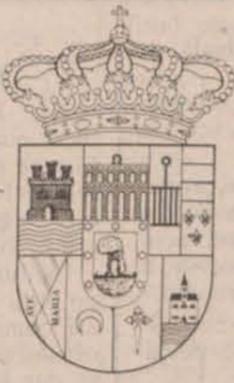


BOLETIN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 178, correspondiente al día 29 de julio de 1982

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL
DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COINTRA, S.A.» CENTRO DE ALCALA DE HENARES

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Cointra» de Alcala de Henares, suscrito por la Comisión Deliberadora del día 26 de abril de 1982 completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1.040/81 sobre Registro y Depósito de convenios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1930 de 10 de marzo y el artículo 2.º del mencionado Real Decreto, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 15 de junio de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

CAPITULO I

Ambito y condiciones generales de aplicación del convenio

Artículo preliminar.—Todos los que integramos la empresa «Cointra, S.A.», como colectivo social, nos comprometemos a respetar la declaración universal de derechos humanos en el marco de la Constitución Española, y dentro del ordenamiento legal vigente.

Artículo 1.º Ambito territorial y personal.—El presente convenio afecta a todos los trabajadores del centro de Alcala de Henares (Madrid), independientemente del tipo de contrato establecido.

Art. 2.º Publicación y unidad de contenido.—A partir de la fecha de la firma del presente convenio por ambas partes, se dará al mismo la debida publicidad, y serán de plena aplicación todas sus cláusulas sin ninguna excepción.

Art. 3.º Ambito temporal y denuncia.—Independientemente de la fecha de la firma del presente convenio, su eficacia será desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1983.

Al finalizar su primer año de vigencia, se negociarán las condiciones económicas que regirán en el segundo año, que tendrán como base el incremento del I.P.C. de 1982 menos dos puntos. A

tal efecto serán objeto de negociación los artículos económicos que figuran en el anexo VIII.

Si el I.P.C. supera el 6,09 % al 30 de junio del 82, se producirá una revisión salarial en julio, consistente en aplicar el exceso sobre dicho valor con efectos de 1.º de enero del 82, sobre todos los conceptos salariales del convenio.

Una vez transcurrido el plazo de duración señalado, este convenio quedará renovado tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no mediase la denuncia del mismo, por alguna de las dos partes, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de expiración de la duración del convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º Rescisión.—Será motivo de rescisión del presente convenio el incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes.

Art. 5.º Absorción.—Las condiciones pactadas en este convenio son compensables y absorbibles en las personas que por desarrollar o haber desarrollado funciones de mando, o estar comprendidas en categorías de titulación académica tengan mando, o estar comprendidas en categorías de titulación académica tengan complementos personales sobre los niveles salariales del convenio, que permitan ser compensadas y absorbidas por el incremento producido en la revisión de las escalas para sus categorías.

Se aplicarán al presente convenio todas las mejoras establecidas por normativa legal o convenio colectivo de ámbito superior, si globalmente consideradas superasen al nivel total anual del convenio.

Art. 6.º Vigilancia y seguimiento del convenio.—La vigilancia de aplicación del convenio la realizará la Comisión Negociadora.

En el caso de no haber acuerdo se recurrirá al organismo laboral competente.

Art. 7.º Garantías personales.—Se respetarán las situaciones personales que globalmente consideradas y computadas por año, excedan a las que corresponden a la aplicación de este convenio, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Todo trabajador con categoría profesional de oficial de 3.º, 2.º y que no haya renunciado al ejercicio de dicha categoría expresamente y de común acuerdo con la empresa, quedará adaptado necesariamente a uno de los niveles existentes en la categoría que le corresponda.

CAPITULO II

Organos representativos y tramitación de quejas

SECCION 1.º

El Comité de empresa

Art. 8.º Facultades y garantías.—El Comité de empresa podrá emitir comu-

nicaciones a los trabajadores a través de los tablones de anuncios destinados a tal fin, o directamente, siempre que dichos comunicados se refieran a temas relacionados con la empresa en su vertiente de relaciones laborales.

Los comunicados tendrán que ser aprobados antes de su difusión por el Comité de empresa, haciendo llegar su texto con carácter previo a la Dirección de Relaciones Laborales.

En la misma forma la Dirección de Relaciones Laborales, pasará copia con carácter previo al Comité de empresa de los comunicados que inserte en los tablones de anuncios, siempre que se refieran a la vertiente de relaciones laborales.

El Comité de empresa podrá utilizar los medios de reproducción de la empresa para la emisión de circulares que se refieran a cuestiones internas de la misma.

Cada miembro del Comité de empresa dispondrá de 40 horas al mes para desarrollar todas las funciones de su cargo representativo y en su caso sindical, tanto dentro como fuera de la empresa. Los delegados del Comité tendrán derecho a permutar su puesto, cambiando de turno, para asistir a las reuniones preparatorias, tanto en las sesiones del Comité con los Organismos de Dirección, como las de éstos con el Comité, avisando con 24 horas de antelación a su jefe inmediato.

El presidente y el secretario del Comité para el ejercicio de sus funciones, podrán disponer de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 50 % más del asignado a un miembro del Comité. Dicho tiempo podrá ser ampliable por acumulación de horas de otros miembros del Comité de empresa en la cuantía que el Comité establezca, siempre que informe de ello a la Dirección dentro del mes natural anterior a aquél a que corresponda la acumulación.

Los secretarios de las Comisiones de Seguridad e Higiene; Métodos y Tiempos y Asuntos Sociales, podrán disponer para el ejercicio de sus funciones de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 25 % más del que tienen asignado como miembros del Comité.

En aquellos casos particulares (presidente y secretario del Comité, secretarios de Comisiones, etc.) que por su carácter específico no pudieran atender a su puesto de trabajo con continuidad y mientras dure su ausencia, la empresa podrá con carácter interino, cubrir dicho puesto sin menoscabo alguno de categoría, mando y remuneración económica del titular del puesto.

Dentro del cómputo de horas establecidas por los miembros del Comité de empresa no estarán incluidas:

- Las reuniones convocadas por la Dirección.
- Las que se refieran a la negociación del convenio colectivo.
- Las reuniones trimestrales de seguimiento del Plan de Viabilidad.
- Ningún trabajador elegido como

miembro del Comité podrá ser sancionado o despedido por el ejercicio de su representación sindical.

Si por supuestas faltas graves o muy graves debidas a otras causas, la empresa decidiese sancionar o despedir a algún miembro del Comité de empresa éste recurrirá a la jurisdicción laboral.

Si la sanción adoptada fuese el despido, y éste se declarase improcedente por la jurisdicción laboral, la empresa no podrá negarse a la readmisión; esta garantía se prolongará durante todo el año siguiente a la fecha de cese en el cargo.

En los traslados del personal a otros puestos de trabajo o centros, los miembros del Comité de empresa no podrán ser cambiados mientras dure su representación, salvo por voluntad propia.

Art. 9.º Recepción de Información.—El Comité de empresa recibirá periódicamente la información escrita y firmada que a continuación se indica:

a) Anualmente el Comité recibirá la Memoria Económica de la empresa.

b) Trimestralmente el Comité deberá ser informado por la Dirección sobre los siguientes puntos:

- Evaluación general del sector económico a que pertenece la empresa.
- Evolución de los negocios y la situación de la producción.
- Cifras de ventas en pesetas.
- Evolución de los precios de ventas de los productos fabricados.
- Programas de producción.
- Evolución probable del empleo en la empresa.
- Créditos.
- Planes de inversión.
- Cifras de stocks.
- Situación financiera de la empresa.

— Y en general, sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

— En todos los casos de reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, procesos de absorción, fusión o modificación del status jurídico de la empresa, traslado total o parcial de las instalaciones, el Comité será informado con carácter previo al planteamiento de estas situaciones.

c) Mensualmente el Comité se reunirá con la Dirección de la Unidad de Producción respectiva para recibir información actualizada sobre aspectos de dicha Unidad de Producción, con arreglo a los siguientes puntos:

- Programas de producción y cumplimiento de los mismos.
- Inversiones.
- Evolución del empleo.
- Movilidad o reestructuración de plantillas.
- Evolución de la productividad y de la actividad, elaborada con datos reales y desglosados por Unidad de Fabricación.
- Evolución del absentismo.
- Modificaciones de procesos de trabajo.

— Calidad.

Art. 10. Participación.—Con base en el contenido de la información recibida, el Comité de empresa, podrá formular proposiciones a la Dirección que serán consideradas y debatidas conjuntamente.

Especialmente el Comité de empresa intervendrá en los siguientes aspectos:

a) Empleo.—El Comité será informado de las necesidades de contratación del nuevo personal en fábrica, cobertura de vacantes, perfiles exigidos a los candidatos, fuente de reclutamiento a emplear y tipo de pruebas a realizar en la contratación. Será informado igualmente, antes de la contratación en firme, del criterio seguido en la selección del personal y en las altas y bajas que se produzcan en la plantilla, pudiendo comprobar a solicitud del trabajador la conformidad de éste con la liquidación percibida.

b) Formación.—El Comité de empresa será informado de la política de formación, pudiendo presentar sugerencias sobre el diseño de nuevos cursos, enfoque de los mismos y evaluación de los resultados. Interviniendo en lo concerniente a esta materia.

c) Seguridad e higiene.—El Comité de empresa participará en materia de seguridad e higiene a través de las Comisiones dispuestas al efecto.

Si cualquier trabajador considera que en una máquina, instalación o proceso de trabajo existe riesgo grave de accidente por no atenderse en las normas aplicables a esta materia, lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato y a la Comisión de Seguridad e Higiene, quienes lo pondrán en conocimiento de la Dirección de Relaciones Laborales (si hubiera lugar), estudiando el caso inmediatamente después de su comunicación, se tomará la decisión pertinente que tendrá aplicación inmediata.

Si el riesgo fuese inminente, el Comité de empresa solicitará de la Dirección del centro que se ordene la paralización del trabajo con carácter inmediato. Si esta orden no se cursa podrá el mismo Comité ordenar la paralización del citado trabajo informando de ello por escrito a la Dirección de Relaciones Laborales.

Cuando la situación de riesgo inminente se produjese en horario en que en el centro de trabajo sólo estuviesen presentes el operario y su mando inmediato, serán el operario y su mando los que deban proceder en la forma establecida en el párrafo anterior.

Ambas partes se comprometen a vigilar la utilización y mantenimiento de los medios de protección asignados a cada puesto de trabajo, así como el empleo adecuado de las restantes medidas establecidas para la seguridad y la higiene.

d) Disciplina.—Cuando la Dirección de la empresa decida imponer medidas disciplinarias por supuestas faltas laborales graves o muy graves, lo comunicará al Comité de empresa con 24 horas de anticipación a la comunicación del afectado.

En el caso de que la sanción que corresponda imponer sea el despido, será preceptivo que exista un informe previo del Comité de empresa, siempre que éste sea emitido dentro de los dos días hábiles siguientes a la comunicación que del despido se haya dado al Comité. Dicho informe será estudiado por la Dirección antes de comunicar la decisión final al interesado.

Si la empresa mantiene la decisión del despido, el trabajador recurrirá a la Magistratura.

SECCION 2.ª

Las secciones sindicales

Art. 11. Facultades y garantías.—La Dirección reconoce a todas las secciones sindicales que puedan demostrar un

mínimo de 50 afiliados en Alcalá de Henares.

La actividad de las secciones sindicales en el seno de la empresa será la siguiente:

a) Transmitir información y propaganda a sus afiliados, a través de los tablones de información sindical existentes en los centros de Producción, o en propia mano a la salida del trabajo.

b) Proceder al cobro de cuotas, siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo.

Cuando las secciones sindicales lo soliciten a la Dirección de la empresa, ésta descontará de la nómina mensual las cuotas de sus afiliados y las entregará a la sección sindical correspondiente por medio del secretario de finanzas que ésta designe.

c) Designar un Comité representativo, cuya composición y modificaciones serán comunicadas a la Dirección de Relaciones Laborales.

d) Negociar con la Dirección de la empresa dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente convenio los derechos, garantías y actuaciones de la sección sindical.

Los Comités de las secciones sindicales dispondrán de 45 horas mensuales por sección, que serán administradas y utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. Cuando la utilización del tiempo concedido se produzca fuera de la empresa habrá que notificárselo a la Jefatura inmediata con 24 horas de anticipación, salvo que se acredite la imposibilidad de cumplir dicho preaviso.

SECCION 3.ª

Asambleas

Art. 12. Convocatoria.—Las asambleas podrán ser convocadas bien por el Comité o por el 25 % de los trabajadores de la plantilla del centro, avisando con 24 horas de anticipación y especificando los puntos a tratar.

La empresa facilitará el local adecuado para la celebración de las asambleas así como los medios de megafonía y organizará los medios de transporte para dar servicio a la asamblea, siempre que no produzca incremento del número de autobuses.

SECCION 4.ª

Tramitación de quejas

Art. 13. Vías de reclamación.—Todos los trabajadores podrán hacer uso de este derecho personalmente o a través de sus representantes sindicales:

1. Cuando un operario curse una reclamación, lo hará a su jefe inmediato. Este resolverá la reclamación si le es posible, o la tramitará siguiendo el orden jerárquico establecido para ineludiblemente sea contestada al trabajador dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de reclamación.

2. Si la respuesta no satisface al interesado, éste podrá recurrir, previa tramitación ante la Dirección de Relaciones Laborales, al mando que adoptó la decisión, acompañado por miembros del Comité de empresa.

3. Si no se resolviera la reclamación en el plazo antedicho, el interesado o los miembros del Comité de empresa

elevantán dicha queja ante quien corresponda, para obtener su solución en un plazo máximo de 3 días hábiles.

4. Cuando la denuncia o reclamaciones se refieran a la actuación de los mandos, se presentará directamente y por escrito ante la Dirección de Relaciones Laborales debiendo dar conocimiento también por escrito al comité de empresa. La resolución por parte de la Dirección de Relaciones Laborales, deberá estar en poder de los representantes sindicales dentro de los 4 días hábiles siguientes a la fecha en que se le haya presentado la reclamación.

Sin perjuicio de los procedimientos de reclamación previstos en este convenio, se sobreentiende el derecho a recurrir, en su caso, ante las Autoridades Laborales competentes. Los plazos de prescripción comenzarán a contarse una vez agotado el trámite establecido anteriormente.

CAPITULO III

Organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 14. Equiparación de niveles.—El presente convenio se remite, en materia de clasificación profesional a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Reglamento de Régimen Interior vigente y párrafos siguientes.

Con el fin de simplificar la escala salarial del convenio se ha decidido establecer las equiparaciones de niveles que figuran en los cuadros que aparecen a continuación:

1. Técnicos, administrativos y subalternos:

Niveles	Titulados	T. Taller	T. Oficina	Advtos. y subalter.	T. Organiz.	T. Laborat.	T. Informát.
1.01	Titulados Superior.						Titulados Superior.
1.02	Titulados medios y A.T.S.	Jefes Taller.		Jefes 1.ª	Jefes 1.ª	Jefes 1.ª	Analistas y téc. de Sistemas con Mando Jefes 1.ª
1.03	Maestros industriales	Maestros contra maestros	Delineantes proyectistas	Jefes 2.ª	Jefes 2.ª	Jefes 2.ª	Analistas y Téc. de Sistemas con mando Jefes 2.ª
1.04		Encargados.					
1.05			Delineantes 1.ª	Oficial 1.ª	Oficial 1.ª	Analista 1.ª	Operad. 1.ª Progra. 1.ª Perfor. 1.ª
1.06		Capataces	Delineantes 2.ª	Ofic. 2.ª Cabo Gu. Chófer T. Camión	Oficial 2.ª	Analista 2.ª	Operad. 2.ª Progra. 2.ª Progra. 3.ª Perfor. 2.ª
1.07			Calcador Reproductor de Planos	Auxiliar Vigilante Portero Telefonista Almacenero Ordenanza	Auxiliar	Auxiliar Laboratorio	Perforistas Distribuidor de Información

La clasificación de los técnicos de informática que figura en el cuadro está basada en el R.R.I. pero es provisional. Durante 1982 se realizará un análisis de los citados puestos para proceder a reclasificaciones, si corresponde hacerlo.

2. Personal operario:

nivel	Profesionales cualificados	personal no cualificado
2.01	Oficiales 1.ª	
2.02	Oficiales 2.ª	
2.03	Oficiales 3.ª	
2.04		Especialistas
2.05		Peones

3. Personal en régimen de transición:

nivel	aprendices cualificados	pinches	aspirantes oficiales
3.01		De tercer año	17 años
3.02		De segundo año	16 años

Art. 15. Periodos de prueba.—Los periodos de prueba para el personal que ingrese en la empresa serán los siguientes:
 — Personal Técnico Titulado: 6 meses.
 — Operarios no cualificados: 15 días laborables.
 — Resto de personal: 3 meses.

Art. 16. Cambios de centro de trabajo de operarios de Producción.—Los cambios que se regulan en el presente

situaciones que se produzcan	casos a considerar	trabajadores que prestan trabajos en puestos específicos	trabajadores que prestan servicios en puestos iguales.
1. Averías, falta energía.	El titular del puesto.	El titular del puesto.	
2. Falta de material o falta de programas.	El titular del puesto.	El más moderno del grupo de puestos	
3. Cobertura de vacantes por absentismo.	Se elegirá al que conozca suficientemente el trabajo del puesto vacante. El período máximo en que se puede trabajar por estas causas es 5 días laborables al mes.		

artículo vendrán siempre determinados por alteraciones en los programas de producción o por circunstancias especiales de los puestos de trabajo.

Para facilitar su regulación los cambios de centro se clasifican en los grupos siguientes:

1. Traslado firme.—Es el cambio a otra Unidad de Trabajo con permanencia en esta durante un tiempo superior a 12 meses.

2. Cesión temporal.—Es el cambio a otra Unidad de Trabajo con permanencia en ésta durante un tiempo inferior a 12 meses. Pasado este tiempo se consolidaría como un traslado firme.

3. Prestación de servicios.—Es el cambio a otra Unidad de Trabajo por tiempo inferior a 15 días, salvo en situaciones especiales en que el plazo podrá ser mayor de mutuo acuerdo entre una representación del Comité y la Dirección.

Art. 17. Normas para los cambios de puesto de los tipos 1 y 2.—Todo cambio de centro se producirá inicialmente en régimen de cesión temporal, salvo que por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador se decida un traslado firme.

Cuando se precise realizar una cesión temporal de un trabajador de una Unidad de Fabricación o Funcional a otra, se elegirá al más moderno en la empresa del Grupo Tecnológico en que exista personal sobrante, con excepción de los siguientes casos:

1. Los oficiales que trabajen en Unidades junto con especialistas, en tareas propias de su profesión, que tendrán preferencia prioritaria para permanecer en su unidad aunque su antigüedad sea inferior a la de los especialistas.

2. Los especialistas que hayan participado en cursos de formación específica para su trabajo o hayan adquirido dicha formación mediante experiencias profesionales homologadas por «Cointra», cuando realicen tareas propias de la capacitación obtenida, que tendrán preferencias por permanecer en su Unidad, aunque su antigüedad sea

Art. 19. Retorno de trabajadores a sus puestos anteriores.—Cuando el incremento de los programas de trabajo de una Unidad de Fabricación o Funcional obliguen al retorno de alguno de sus trabajadores a las Unidades Funcio-

inferior a la de los restantes especialistas.

3. Los operarios que trabajen en puestos únicos y especializados de cada turno que figuran en la relación del anexo VII, que no serán trasladados salvo en los casos totalmente necesarios.

Art. 18. Normas que regulan los cambios de puesto del tipo 3.—En las prestaciones de servicios se tendrán en cuenta los criterios que figuran en el cuadro siguiente:

En caso de que las razones de la Comisión de Métodos y Tiempos no se consideren válidas, antes de deducir en la nómina el importe de estas penalizaciones será preciso un análisis conjunto de cada propuesta, por una comisión formada por 2 representantes designados por el Comité de empresa y 2 representantes designados por la Dirección.

nales en que anteriormente trabajaron, dicho retorno se producirá si dichos trabajadores se encuentran en situación de cesión temporal con el siguiente orden de prioridad:

1.° Los operarios que hayan trabajado en puestos únicos y especializados en la Unidad Funcional de procedencia (ver anexo VIII).

2.° Los que trabajen en centros donde exista personal sobrante por el orden siguiente:

a) Los voluntarios en regresar por orden de antigüedad en la empresa.
 b) Los más modernos en estos centros.

3.° Los que trabajen en centros donde no exista personal sobrante por el orden siguiente:

a) Los voluntarios en regresar por orden de antigüedad en la empresa.
 b) Los más modernos en estos centros tendrán prioridad sobre las cesiones o los traslados.

Cuando un operario quiera regresar a una Unidad Funcional en que haya trabajado con anterioridad después de haber transcurrido más de los 12 meses correspondientes a la cesión temporal, se estudiará el caso por una Comisión Paritaria formada por 2 miembros del Comité de empresa y 2 representantes de la Dirección.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 20. Generalidades.—Las remuneraciones económicas contenidas en el presente convenio, sustituirán al actual régimen establecido por la empresa, serán devengadas por trabajo prestado a partir de la actividad 100 computada para cada cierre de trabajo.

A estos efectos y con el fin de garantizar que las penalizaciones que se deriven del presente artículo por no alcanzar los operarios la actividad mínima exigible de 100, solamente se apliquen cuando tal hecho se produzca intencionalmente, se acuerdan las siguientes normas:

1.° Toda propuesta de penalización será comunicada por escrito al interesado 15 días antes de cerrar la nómina en que se prevea hacerla efectiva, para que el operario, su jefe o su representante

sindical pueda presentar su reclamación ante el Departamento de Personal en dicho plazo, si alguno de ellos estima que la propuesta de penalización es incorrecta.

2.° Podrá reclamarse contra las propuestas de penalización en que se den alguna de las circunstancias siguientes:

a) Que se produzcan en periodos de adaptación.
 b) Que se trate de una operación cuyo tiempo esté reclamado, y no confirmado.
 c) Que se trate de una operación cuyo tiempo esté estimado y reclamado pero no confirmado.

3.° Aunque en la propuesta de penalización no se dé ninguna de las circunstancias anteriormente relacionadas, el operario puede plantear reclamación ante un representante sindical de la Comisión de Métodos y Tiempos si estima que tiene justificación suficiente para ello. Será dicha comisión la que comunique al Departamento de Personal razonada y objetivamente dentro del plazo de 15 días antes citado, si ha encontrado justificación eximente al caso, ya que en este supuesto la penalización no se hará efectiva.

4.° En caso de que las razones de la Comisión de Métodos y Tiempos no se consideren válidas, antes de deducir en la nómina el importe de estas penalizaciones será preciso un análisis conjunto de cada propuesta, por una comisión formada por 2 representantes designados por el Comité de empresa y 2 representantes designados por la Dirección.

Art. 21. Aumento salarial anual.—Los incrementos salariales del presente convenio sobre sueldo convenio en relación con los niveles establecidos el 31 de diciembre de 1981 dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 5.°, son los siguientes:

Niveles	sueldo convenio	niveles	sueldo convenio
1.01	112.907	2.01	78.258
1.02	108.506	2.02	76.611
1.03	95.249	2.03	75.720
1.04	87.932	2.04	75.351
1.05	84.521	2.05	73.020
1.06	78.221		
1.07	76.169		

Art. 22. Equiparación económica de categorías.—Se equiparán las percepciones mínimas en los siguientes niveles y categorías:

— Nivel 1.05 con el 2.01.
 — Nivel 1.06 con el 2.02.
 — Nivel 1.07 con el 2.04.

A efectos de esta equiparación económica se computará el importe de las primas que perciben los niveles 2.01, 2.02 y 2.04, respectivamente, a la actividad 125 sin coeficiente, así como sus Complementos personales de los niveles 1.05 a 1.07 con la diferencia anual a que de lugar la equiparación.

SECCION 1.°

Salarios y sueldos

Art. 23. Sueldo o salario de convenio (nivel salarial).—El sueldo o salario de convenio (S. C.) para cada categoría profesional es el que figura en el anexo I.

Art. 24. Forma y condiciones de pago del salario.

1. Salarios diarios.—El importe horario para el pago del salario individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S.I.H. \ni \frac{S.I.A.}{Horas de T. o Pr \in horas pagas extras \in H. vacaciones}$$

siendo:
 S.I.A. \ni Salario Individual Anual.

H. de T. o Pr \ni Horas de trabajo o de presencia retribuida: 1.860.

Hv \ni Horas de vacaciones: 169,10 horas.

H. P. Extras \ni En cada una de las dos pagas: 169,10 horas.

Horas totales de pago: 2.367,40.

El salario anual de los trabajadores manuales (salvo aquellos que perciben su retribución en la misma nómina que los empleados), se abonará mensualmente en 13 pagas iguales, de 169,10 horas teóricas de trabajo cada una, salvo ausencias no retribuidas y 1 del mes de vacaciones de 169,10 horas.

Las ausencias y cualquier otro tipo de incidencias que se produzcan, se computarán mensualmente, tomando como base el mes natural anterior a aquel en que se realiza el pago de los salarios.

El importe de los días abonables (festivos reglamentarios o añadidos, prolongación de vacaciones, etc.) está incluido por partes proporcionales en el salario individual horario, y por lo tanto, no se abonarán por separado sino repartido en las horas teóricas de trabajo de la misma forma que la sexta parte del domingo.

2. Sueldos mensuales.—El importe horario del sueldo individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S.I.H. \ni \frac{S.I.A.}{2.367,40 \text{ horas}}$$

Y el salario individual mensual:

$$S.I.M. \ni \frac{S.I.A.}{14 \text{ mensualidades}}$$

Siendo:
 S.I.H. \ni Sueldo Individual Horario.
 S.I.A. \ni Sueldo Individual Anual.
 S.I.M. \ni Sueldo Individual Mensual.
 El abono de los sueldos se realizará por periodos mensuales y, en conse-

cuencia, el sueldo individual mensual comprende los importes de domingos y festivos.

En las pagas extraordinarias de julio y diciembre se abonará una mensualidad de sueldo individual mensual.

No tendrá derecho a percibir el S.I.H. el trabajador en que concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Cuando sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo: se deducirá el importe del producto:

$$\text{días naturales de sanción} \in \text{horas diarias de trabajo} \in S.I.H.$$

b) Cuando le sea concedido un permiso no retribuido: se deducirá el importe del producto:

$$\text{Horas de permiso} \in S.I.H.$$

c) Cuando permanezca en situación de baja por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente o enfermedad, ya que en este caso percibirá las indemnizaciones de la Seguridad Social.

Las ausencias y cualquier otro tipo de incidencias que se produzcan, se computarán mensualmente, tomando como

$$S.I.A. \ni \text{Horas de T. o Pr} \in \text{horas pagas extras} \in H. \text{ vacaciones}$$

base el mes natural anterior a aquél en que se realiza el pago de los salarios.

A los trabajadores manuales que perciban su retribución en la misma nómina que los empleados, se les calculará el salario de la misma forma que a éstos.

El pago de las retribuciones se mantendrá con carácter mensual para todos los trabajadores, efectuándose a lo sumo el último día hábil del mes.

SECCION 2.ª

Complementos de cantidad

Art. 25. Trabajos a prima.—El procedimiento para imputar los trabajos y los tiempos y para liquidar las primas figura en el «Manual de Liquidación de Primas» anexo al texto del presente convenio.

Art. 26. Escala de primas.

1. La escala de primas adoptada por «Cointra» para su centro de trabajo de Alcalá de Henares a partir de la entrada en vigor del presente convenio, es la que figura en el anexo II del mismo.

La citada escala (100-140) es la utilizada por la Comisión Nacional de Productividad, con todos los aspectos que comporta el Reglamento de Régimen Interior de «Cointra».

Sin embargo, como condición existente en el anterior convenio para determinados trabajos introducidos en Fabricación desde hace considerable tiempo, que permiten a los productores alcanzar niveles de retribución superiores a los normales, por el concepto de prima, si la escala establecida lo admitiera, se amplía dicha escala de importes a estos efectos, según se determina en el anexo II de este convenio.

2. La escala aludida afecta al personal de Factoría que cobra por horas sin más excepción que los menores de 18 años por razón de su propio régimen de trabajo.

Art. 27. Carencia de incentivo.—Todos los peones de limpieza percibirán como mínimo en concepto de carencia de incentivo, la cantidad de 4.555 pesetas mensuales (€ 12 pagas).

Art. 28. Complemento salarial por asistencia.—Durante la vigencia del presente convenio se abonará un complemento salarial por asistencia para los niveles 1.03 al 1.07 y 2.01 al 2.05, que se liquidará en la siguiente forma:

1. Operarios de Producción.—El importe máximo del complemento de asistencia en los operarios de Producción consistirán en el 20 % del importe de su prima de Producción a partir de la actividad 100.

2. Empleados de niveles 1.03 a 1.07.—El importe del complemento de asistencia de los empleados comprendidos en los niveles indicados tendrá las siguientes cuantías:

Nivel 1.03, 14.598 ptas. dividido entre 12 meses.

Nivel 1.04, 14.598 ptas. dividido entre 12 meses.

Nivel 1.05, 14.598 ptas. dividido entre 12 meses.

Nivel 1.06, 13.383 ptas. dividido entre 12 meses.

Nivel 1.07, 12.171 ptas. dividido entre 12 meses.

3. Forma de liquidación del complemento de asistencia sobre prima:

3.1. Personal operario:

3.1.1. El operario que no tenga incidencia de asistencia o puntualidad en el mes natural, percibirá el 20 % del importe de la prima de Producción obtenida en dicho mes.

3.1.2. Para el operario que tenga incidencias se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si solamente tiene permisos retribuidos, según contemplan en el artículo 40 del presente convenio tales como matrimonios, enfermedades graves o fallecimientos de padres, hijos, cónyuge, etcétera, alumbramiento de esposa, visitas a especialistas médicos, exámenes oficiales, etc., y vacaciones, percibirá el

20 % del importe de la prima de Producción obtenida en el mes natural en que se produzcan dichas incidencias.

b) Si tiene permisos no retribuidos percibirá lo siguiente:

1. Con un permiso en el mes natural, percibirá el 10 % del importe de la prima de Producción devengada (50 % del complemento).

2. Con dos permisos en el mes natural, percibirá el 5 % del importe de la prima de Producción devengada (25 % del complemento).

3. Con tres permisos en el mes natural no percibirá complemento de Asistencia sobre prima.

La asistencia a asambleas autorizadas, no será considerada como incidencia a los efectos del plus de Asistencia, salvo para aquellos trabajadores que estén en puestos claves y asistan a ella sin autorización.

c) Si tiene faltas de asistencia injustificadas o retrasos en la entrada al trabajo superiores a 60 minutos percibirá lo siguiente:

1. Con una falta de asistencia o un retraso en el mes natural (que serán dos retrasos para turnos de mañana), percibirá el 10 % del importe de la prima de Producción obtenida (50 % del complemento).

2. Con dos faltas de asistencia o dos retrasos en el mes natural (que serán 4 retrasos para turnos de mañana) no percibirá el complemento de Asistencia sobre prima.

Más de 3 retrasos al mes superiores a los 5 minutos del margen de imputación establecido, se considerarán como una incidencia a efectos de la liquidación de este complemento.

3.2. Personal empleado:

3.2.1. El empleado que no tenga incidencias de asistencia o puntualidad en el mes natural percibirá íntegro el importe mensual de su complemento de Asistencia.

3.2.2. Para el empleado que tenga incidencias se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si solamente tiene permisos retribuidos, según se contemplan en el artículo 40 del presente convenio tales como matrimonios, enfermedades graves o fallecimientos de padres, hijos, cónyuge, etc., alumbramiento de esposa, visitas a especialistas médicos, exámenes oficiales, etc., y vacaciones, percibirá íntegro el importe mensual de su complemento de Asistencia.

b) Si tiene permisos no retribuidos percibirá lo siguiente:

1. Con un solo permiso en el mes natural percibirá el 50 % del importe mensual de su complemento de Asistencia.

2. Con dos permisos en el mes natural percibirá el 25 % del importe mensual de su complemento de Asistencia.

3. Con tres o más permisos en el mes natural no percibirá el complemento de Asistencia.

La asistencia a asambleas autorizadas, no será considerada como incidencia a los efectos del plus de Asistencia, salvo para aquellos trabajadores que estén en puestos clave y asistan a ella sin autorización.

c) Si tiene faltas de asistencia injustificadas o retrasos en la entrada al trabajo superiores a 60 minutos percibirán lo siguiente:

1. Con una falta de asistencia o un retraso en el mes natural superior a 60 minutos percibirá el 50 % del importe mensual de su complemento de Asistencia.

2. Con dos faltas de asistencia o dos retrasos en el mes natural superiores a 60 minutos no percibirá el complemento de Asistencia.

Más de 3 retrasos al mes superiores a los 5 minutos del margen de imputación establecido, se considerarán como una incidencia a efectos de la liquidación de este complemento.

SECCION 3.ª

Otros complementos salariales

Art. 29. Complementos de antigüedad.—Con el fin de simplificar la escala de pluses de antigüedad del personal afectado por el convenio, se establece una clasificación por grupos de niveles en la forma que se indica en el anexo III, donde aparecen asimismo los importes que corresponden a cada grupo.

Art. 30. Complementos de nocturnidad.—Todos los trabajadores con derecho a percibir complemento de Nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, percibirán la bonificación que figura en el anexo IV del presente convenio. Este complemento será independiente de las bonificaciones que, en concepto de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, les correspondan.

Art. 31. Complementos por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.—La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajadores, quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación horaria que figura en el anexo IV del presente convenio. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la Industria, la bonificación se multiplicará por 1,25 si concurren dos circunstancias de las señaladas, y por 1,50 si fuesen las tres.

Art. 32. Ayuda familiar convenio.—Se establece una ayuda familiar que queda fijada en los siguientes términos:

1. Casado/a con cónyuge sin trabajar, 2.038 ptas/mensuales.

2. Soltero/a con otros familiares a su cargo, 2.038 ptas/mensuales.

3. Soltero/a y trabajadores en estado de viudedad con hijos, 2.038 ptas/mensuales.

4. Casado/a con cónyuge trabajando (con hijos), 1.019 ptas/mensuales.

5. Casados con cónyuge trabajando (sin hijos) con otros familiares a su cargo, 1.019 ptas/mensuales.

En los casos 2 y 5 de la tabla anterior, serán necesario que los familiares que en el mismo se contemplan, estén incluidos en la cartilla de la Seguridad Social y no perciban prestaciones de Organismos Oficiales o privados ni otro tipo de rentas.

La concesión de estas prestaciones estará supeditada a la autorización previa y control de la representación sindical.

Art. 33. Complemento de jefe de Equipo.—Ostentarán el cargo de jefe de Equipo los trabajadores de este grupo profesional, que efectuando trabajos manuales si procediese, asumen el mando de un grupo de trabajadores no superior a 8.

Todos los jefes de Equipo que actualmente tengan a su cargo más de 8 trabajadores, tendrán la opción a pasar automáticamente a encargados o capataz.

La promoción de jefes de Equipo a capataz o encargado deberá realizarse mediante análisis y clasificación por baremo, elaborado por un comité paritario de valoración.

Los complementos se asignan a los jefes de Equipo según las categorías que ostentan son los siguientes:

— Jefe de Equipo con categoría de oficial 1.ª, 6.042 ptas/mes.

— Jefe de Equipo con categoría de oficial 2.ª, 5.467 ptas/mes.

ANEXO I

ESCALA SALARIAL DE CONVENIO PARA 1982

1. Personal empleado (retribuciones totales):

niveles	salario anual	salario mensual
1.01	1.240.607	88.615
1.02	1.187.306	84.810
1.03	1.026.749	73.340
1.04	938.132	67.010
1.05	896.821	64.060
1.06	820.521	58.610
1.07	795.669	56.840

2. Personal operario (retribuciones sin inclusión de incentivos):

niveles	salario anual	salario mensual
2.01	811.758	57.990
2.02	791.811	56.560
2.03	781.020	55.790
2.04	776.551	55.470
2.05	748.320	53.450

3. Personal en régimen de transición:

niveles	salario anual	salario mensual
3.01	692.041	49.428
3.02	660.000	47.143

— Jefe de Equipo con categoría de oficial 3.ª, 5.180 ptas/mes.

— Jefe de Equipo con categoría de especialista, 4.891 ptas/mes.

SECCION 4.ª

Anticipos

Art. 34. Período de liquidación.—Los anticipos percibidos por los trabajadores con posterioridad a la fecha de cierre de la nómina del mes corriente, serán considerados como anticipos a cuenta de la retribución correspondiente al mes siguiente.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y excedencias

Art. 35. Jornada de trabajo.—La jornada ordinaria de trabajo en el centro afectado por el presente convenio, será la resultante de añadir a la norma establecida, la recuperación de los días señalados como no laborables recuperables por acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa.

La duración de la jornada normal de trabajo en el ámbito del presente convenio será de 1.860 horas para horario partido y 1.850 horas para turnos de relevos, que se distribuirán a lo largo del presente año en la forma que figura en el anexo VI de dicho convenio.

Las personas que trabajen en jornada continuada a turno de relevos, tendrán un descanso diario intermedio de 15 minutos retribuidos por la empresa.

Para las personas que trabajen en régimen de jornada partida (turno normal) se acuerda que dispongan de 40 m. de descanso ininterrumpido para la comida. Este descanso no será retribuido.

Si algún grupo de trabajadores estuviere realizando una jornada de trabajo inferior a la anteriormente expresada, continuará manteniendo dicho beneficio.

Art. 36. Turnos.—En caso de que a un trabajador se le tuviera que poner en un turno distinto al que venía realizando habitualmente, será preceptivo un estudio previo entre una Comisión de la representación sindical y la Dirección de la empresa.

En cualquier caso deberá ser preaviso el trabajador afectado con un mínimo de 48 horas, siempre que tenga un descanso intermedio de 12 horas entre turno y turno, o cuando se trate de petición voluntaria del trabajador.

Con carácter general se tenderá a la desaparición del turno de noche.

En caso de implantación de un nuevo turno nocturno, será preceptivo un estudio previo entre una comisión de la representación sindical y la Dirección de la empresa.

Aquellos trabajadores que por cambio de turno, excediesen de las horas mensuales pactadas en el calendario laboral «Cointra», asignado a dicho trabajador al comenzar el citado mes, disfrutarán de dichas horas como ampliación de la jornada de descanso.

De forma análoga se procederá al finalizar el año, a comparar la suma de las horas trabajadas más las regularizadas por meses, con las horas asignadas a la jornada de trabajo correspondiente (1.860 ó 1.850). En el caso de que se produjera un exceso de horas trabajadas, el trabajador disfrutará de dichas horas como ampliación del descanso.

Si como consecuencia de estos cambios se trabajase menos de las horas fijadas en el mes o en el año, serán pagadas hasta el total, como horas trabajadas.

El tiempo de descanso podrá disfrutarse a partir del día siguiente al de la fecha en que se hayan trabajado todas las horas mensuales o anuales pactadas en el calendario laboral «Cointra», previa notificación a su jefe inmediato, y cuando el trabajador lo estime conveniente siempre que se disfrutó antes de finalizar el mes natural siguiente.

La Dirección autorizará los cambios de turno solicitados por los trabajadores, siempre que existan causas justificadas, y no perjudiquen gravemente el proceso productivo, o se resuelva dicho perjuicio mediante permuta.

En estos casos, se respetarán los horarios mensuales de trabajo previstos para los operarios que realicen el cambio, y no se producirán liquidaciones de horas a su favor, por esta causa.

Art. 37. Puntualidad.—El retraso en la entrada al trabajo puede producir los siguientes efectos:

a) El retraso de 6 a 30 minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de media hora en los emolumentos.

b) El retraso de 31 a 60 minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de 1 hora en los emolumentos.

c) El personal que se retrase más de 1 hora, no podrá incorporarse al trabajo hasta la media hora siguiente en punto.

d) El retraso máximo del comienzo del trabajo será de tres horas, pasadas las cuales no podrá incorporarse al puesto, no obstante, por razones de transporte, en horario normal y turno de tarde, la incorporación puede ser a las 14 horas y 18 horas, respectivamente.

El Departamento de Personal y la representación sindical estudiarán las circunstancias que concurran en los retrasos, debidos a causas específicas tales como dificultad en la locomoción, condiciones climatológicas, etc.

A estos efectos y a consecuencia de los sistemas actuales de imputación se admitirá un margen de retraso de 6 minutos sobre la hora de entrada al trabajo.

Art. 38. Horas extraordinarias.—Durante la vigencia del presente convenio, no se realizará ninguna hora extraordinaria retribuida. Las horas extraordinarias que sea preciso realizar

por necesidades del trabajo serán compensadas con tiempo libre.

A estos efectos se entenderán como horas extraordinarias las horas trabajadas por el personal de la empresa en realización de posibles contratos interinas.

Art. 39. Vacaciones.—Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán una vacación anual retribuida a salario real de 30 días naturales, empezando su disfrute a partir de un sábado, a los que se podrán añadir los domingos, días festivos o recuperables que se contemplen en el calendario laboral.

Las vacaciones no serán sustituibles por compensación económica.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio cobrado por el trabajador: salarios (complemento Personal, complemento Puesto), primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos y ayuda familiar convenio, en los tres últimos meses pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Con el sistema actual de liquidación de nóminas, los importes pagados en dichos meses por el concepto prima corresponden a devengos obtenidos en los tres primeros meses del cuatrimestre anterior a la fecha de iniciación de las vacaciones.

En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad o accidente, de más de un mes de duración, se tomarán los importes de los tres últimos meses trabajados, con excepción del salario, que se pagará el vigente.

En caso de trabajadores cuyo cónyuge disfrute de vacaciones en distinto período, la representación sindical estudiará y propondrá las fórmulas que hagan posible el disfrute de un período de vacaciones coincidente para ambos cónyuges.

Art. 40. Permisos y licencias:

1. Permisos retribuidos:

— Matrimonio del trabajador, 15 días naturales.

— Matrimonio hijos, hermanos, padres, 1 día natural.

— Enfermedad o intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, 2 días naturales ampliables hasta 3 más por desplazamiento que lo justifique.

— Alumbramiento de esposa, 3 días laborables que se ampliarán hasta 4 naturales si se justifica una intervención quirúrgica grave.

— Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, 3 días naturales, ampliables hasta 2 más por desplazamiento si lo hace necesario.

— Fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos, 2 días naturales.

— Visitas a especialistas médicos:

a) Cuando esté prescrita la visita por el médico de cabecera de la Seguridad Social o del Seguro Médico de empresa y conste esta circunstancia en la empresa a ser posible con carácter previo a la consulta, todo el tiempo necesario para las visitas, sin limitación en el año.

b) Cuando no exista prescripción de la visita o no conste dicha prescripción (aunque debe estar justificada la consulta), el tiempo necesario para cada visita con un límite de 16 horas en el año natural.

— Visitas al médico de cabecera:

a) Cuando haya sido recomendada por el médico de empresa (es obligatoria la presentación del volante acreditativo de la visita, que tendrá que ir firmado por el médico de cabecera), todo el tiempo empleado en los casos indicados.

b) Cuando origine el envío del paciente al especialista (deberá justificarse con el volante del especialista y el de asistencia como en el caso anterior).

c) Pequeñas intervenciones quirúrgicas.

— Traslado de domicilio debidamente justificado, 1 día natural que se apli-

cará también en los casos de matrimonio.

— Exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales así como estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, el tiempo necesario para efectuarlos previa justificación de la matrícula.

— Incorporación al servicio militar, 1 día laborable.

— Atención de asuntos por deber inexcusable de carácter público y personal (testificación en juicio, etc.) debidamente justificados, el tiempo indispensable.

En todos los casos en que sea posible (matrimonios, visitas a especialistas, traslado de domicilio, deberes inexcusables de carácter público, etc.) el trabajador deberá solicitar a su jefe inmediato la autorización de salida por permiso o con 48 horas de anticipación a la fecha en que la ausencia se produzca.

2. Permisos no retribuidos.—El trabajador, que tenga a su cuidado directo algún menor de 16 años, o un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de 1/3 a 1/2 de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Art. 41. Excedencias.—De acuerdo con el Plan de Viabilidad homologado por la Dirección Provincial de Trabajo, los trabajadores que ocupando una plaza amortizable, deseen someterse a un período de excedencia con la garantía de incorporarse a la empresa al término de la misma, podrán acogerse a ella con las siguientes indemnizaciones:

— Por un año de excedencia: una única indemnización equivalente al 35 % de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.

— Por dos años de excedencia: una única indemnización equivalente al 55 % de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.

— Por tres años de excedencia: una única indemnización equivalente al 75 % de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.

— Por cuatro años de excedencia: una única indemnización equivalente al 85 % de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo cabe la posibilidad de negociar el cese en la forma acostumbrada.

CAPITULO VI Política social

Art. 42. Economato.—Los trabajadores del centro de trabajo de Alcalá estarán incorporados a Coeba, siendo el acceso a cargo de la empresa y con los condicionantes que para su incorporación se establezcan.

Art. 43. Comedor de empresa.—La empresa mantendrá el comedor en régimen de contrata, comprometiéndose a que, durante la vigencia del presente convenio, el costo del cubierto sea sufragado por el trabajador que haga uso del servicio en un porcentaje máximo del 20 %, siendo a cargo de la empresa el 80 % restante.

Podrán hacer uso del comedor los trabajadores que con causa justificada lo soliciten, al mismo precio que aquellos que lo utilicen habitualmente.

La representación sindical podrá designar una comisión para comprobar las cuentas del comedor y elevar propuestas para perfeccionar la organización del servicio.

Cuando el Comité de empresa estime que la prestación del servicio de comedor es deficiente en calidad o costo, podrán solicitar de la Dirección mediante propuesta escrita y basada en hechos objetivos, que se convoque un concurso público para otorgar la titularidad del servicio a un nuevo contratista.

Hasta después de pasados dos años desde el cambio de contratista solicitado por el Comité de empresa, esto no podrá presentar una nueva solicitud.

Durante el período de tiempo en que como consecuencia de la reducción de jornada aprobada por la Autoridad Laboral no funcione el comedor, y solamente durante el citado período, se incluirá en la nómina de las personas que trabajan en Alcalá de Henares la cantidad de 700 pesetas mensuales (€ 12 mensualidades), sin carácter consolidable. Dicha cantidad será revisable si como consecuencia del análisis de costos se produjera una reducción que permitiera incrementar la cuantía a repartir. Las personas que tengan subvención para comida no percibirán el importe citado.

En 1983 se aplicará al citado importe el incremento del I.P.C. menos 2 puntos.

Art. 44. Ayuda estudios y aprendizajes.—A fin de contribuir a las necesidades que suscitan la escolarización, los estudios profesionales, los estudios medios y superiores de trabajadores e hijos de trabajadores de la empresa que tengan computados unos ingresos brutos anuales inferiores a 1.000.000 pesetas acreditados entre enero de 1981 a diciembre de 1981, se destinarán a ayuda para estudios la cantidad de 3.350.000 pesetas para el curso 1982-1983. Los titulares de familia numerosa quedan exentos del tope antedicho.

La distribución de dicho fondo la realizará una comisión de la representación sindical, dándose cuenta de la distribución a la Dirección de Relaciones Laborales.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el M.E.C. para la obtención de títulos académicos a tenor de la Ley de Educación o en cursillos organizados por «Cointra», así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho en los términos que se establezcan, a prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en la empresa haya varios turnos de trabajo, en aquél que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Art. 45. Ayuda para trabajadores en situación de I.L.T.—Para paliar las pérdidas que pueda experimentar cualquier trabajador en situación de enfermedad o accidente, la representación sindical creará una comisión que administrará por sí mismo un fondo aportado por la empresa durante el año de 1982, con una cuantía de 1.598.400 pesetas.

De la distribución de estos fondos se dará cuenta a la Dirección de Relaciones Laborales.

Art. 46. Productores con hijos subnormales.—Con el fin de contribuir a sufragar los gastos que se originen a los trabajadores de «Cointra» que tengan hijos subnormales por esta causa; la empresa destinará la cantidad de 400.000 pesetas a este concepto durante el año 1982.

Contra la citada cantidad, el Comité de empresa concederá las ayudas económicas que estime pertinentes previa justificación de los gastos mediante facturas aportadas por los solicitantes.

Podrán solicitar estas ayudas económicas los trabajadores con hijos subnormales cuyos ingresos familiares sean inferiores al millón de pesetas computadas de enero a diciembre de 1981 salvo que, se trate de titulares de familia numerosa.

En todo caso, el dictamen para la fijación de esta ayuda corresponderá al Comité de empresa, que dará cuenta de la distribución de estos fondos a la Dirección de Relaciones Laborales.

En el caso de que no se consumiese la totalidad de la cantidad aportada por la empresa para este concepto en 1982 se podrá trasladar la cantidad restante

ANEXO II

ESCALA GENERAL DE PRIMAS DE OPERARIOS PARA 1982

actividad	escala general prima	escala común ptas/hora	escala especial ptas/hora
100		14,71	
101		15,17	
102		15,55	
103		16,00	
104		16,43	
105	18,12		20,84
106	18,29		21,04
107	18,56		21,26
108	18,81		21,53
109	19,05		21,80
110	19,32		22,12
111	19,48		22,21
112	19,74		22,39
113	19,89		22,55
114	20,10		22,82
115	21,45		23,07
116	21,79		23,23
117	22,09		23,48
118	22,42		23,76
119	22,75		24,00
120		24,91	
121		25,24	
122		25,57	
123		25,90	
124		26,24	
125		28,65	
126		29,14	
127		29,64	
128		30,13	
129		30,64	
130		34,17	
131		34,68	
132		35,20	
133		35,70	
134		36,23	
135		37,59	
136		37,95	
137		38,27	
138		38,62	
139		38,97	
140		40,16	
141		40,83	
142		41,52	
143		42,23	
144		42,89	
145		44,42	
146		44,91	
147		45,19	
148		45,46	
149		45,80	
150		47,51	
151		47,68	
152		47,85	
153		48,01	
154		48,20	
155		49,71	
156		49,90	
157		50,06	
158		50,23	
159		50,40	
160		52,12	
161		52,37	
162		52,62	
163		52,89	
164		53,15	
165		53,49	
166		53,66	

167	53,91
168	54,18
169	54,67
170	55,55
171	55,81
172	56,05
173	56,31
174	56,56
175	56,82
176	57,07
177	57,23
178	57,60
179	57,83
180	58,10

ANEXO III

Complemento de antigüedad(quinquenios)

grupos de categorías	importes mensuales (14 pagas)
Niveles 1.01 al 1.04 del art. 14.....	1.019
Niveles 1.05 y 1.06, 2.01 al 2.04 art. 14.....	917
Niveles 1.07 y 2.05 del art. 14.....	816

ANEXO IV

Importe de los complementos de nocturnidad y excepcional penosidad toxicidad o peligrosidad, que se abonaran a los productores que tengan derecho a percibirlo

NIVELES	COMPLEMENTOS DE NOCTURNIDAD	COMPLEMENTOS DE TOXICIDAD O PELIGROSIDAD (Ptas/mes)
1.01	Se abonará en todos los casos el 25 %	6.763
1.02	del salario de convenio	6.536
1.03		6.411
1.04		5.555
1.05		5.329
1.06		4.885
1.07		4.802
		(Ptas/hora)
2.01		20,13
2.02		19,52
2.03		18,97
2.04		18,89
2.05		18,07

al concepto de Ayudas por I.L.T. (artículo 45).

Art. 47. Actividades deportivas y recreativas.—Para fomentar las actividades e iniciativas de los trabajadores en el campo del deporte, la cultura y el empleo del ocio se fija la dotación necesaria para el funcionamiento de las instalaciones del Polideportivo, que será administrada por la Junta de Gobierno elegida por los trabajadores de la empresa que sean socios del mismo.

Art. 48. Préstamos al personal.—Se concederán en casos de verdadera necesidad personal. La cuantía global que la empresa destinará mensualmente a este capítulo será como máximo de 500.000 pesetas.

La cuantía máxima a conceder, individualmente considerada, se fija en 250.000 pesetas. La normativa que regule la concesión de estos préstamos en lo referente a posibles intereses, plazos de amortización, etc., será negociada entre la empresa y la representación sindical, dentro de un plazo de 3 meses contados a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

Art. 49. Jubilación.—Los trabajadores que alcancen edades, cuya proximidad a la situación de jubilación (60 o más años) les permita acceder a la pensión correspondiente, incluso manteniendo un previo periodo de desempleo, pasarán a percibir el desempleo,

obligándose la empresa a fijar una indemnización por el cese, equivalente como mínimo a un año de su percepción neta y como máximo a dos años.

Optativamente, los trabajadores que puedan pasar a la situación de jubilación anticipada, podrán sustituir la indemnización por cese, a que hace mención el párrafo anterior, mediante el complemento hasta el 100 % de su distribución neta de la percepción del desempleo durante su periodo máximo. Asimismo, una vez agotado el periodo de desempleo, el trabajador pasará a la situación de jubilación anticipada percibiendo de la Seguridad Social la pensión correspondiente, que será complementada con la cuantía precisa para alcanzar la cifra que le hubiera correspondido al jubilarse a los 65 años, con la base reguladora de los 24 meses anteriores al cese efectivo de la empresa.

La prestación complementaria se mantendrá hasta el cumplimiento de los 65 años, momento de la jubilación ordinaria.

Art. 50. Trabajo de minusválidos.— Los trabajadores en situación de incapacidad total, previa calificación de la Comisión Técnica Calificadora, causarán baja en la plantilla, previa indemnización por su cese en una cifra total equivalente a la diferencia de percepciones durante dos años, entre la pensión que perciban y el 100 % de los

ANEXO VI CALENDARIO DE TURNOS CON REDUCCION DE JORNADA DURANTE TODO EL AÑO

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31				

ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5	6	7	8	9	10	11	8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	17	18	19	20	21	22	23	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	24	25	26	27	28	29	30	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			31							28	29	30				

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5	6	7	8	9	10	11	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	16	17	18	19	20	21	22	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	23	24	25	26	27	28	29	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		30	31						27	28	29	30			

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31		

Días no laborables

Domingos y festivos

ingresos netos correspondientes a la media de los trabajadores de su misma categoría laboral.

En caso de que la Comisión Técnica Calificadora haya determinado una Incapacidad Laboral Total para la ocupación habitual derivada de Accidente de Trabajo, la empresa proporcionará al trabajador un puesto adecuado y compatible con su incapacidad, reduciendo la jornada y, proporcionalmente, su retribución correspondiente, de forma que la suma de su pensión y la retribución que perciba por su trabajo en la jornada fijada, alcance el 100 % del salario que corresponda a su categoría.

Art. 51. Mujeres trabajadoras.— Los derechos y obligaciones pactados en este convenio, afectarán por igual al hombre y a la mujer sin discriminación de salarios, categoría profesional y formación profesional, excluyendo para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos, para su naturaleza, así como los que puedan

afectar a sus situaciones de embarazo y maternidad.

Art. 52. Seguro individual de accidentes.—Durante la vigencia del presente convenio, se concertará una póliza individual de seguro de accidentes que, al margen de la cobertura que asegura la póliza obligatoria de accidentes de trabajo, cubra la muerte o invalidez del asegurado, con una prima máxima de 2.000 pesetas anuales.

El costo de la prima anual será sufragado en un 50 % por la empresa y en un 50 % por el asegurado, mediante descuento en nómina.

Los trabajadores que decidan quedar incluidos en este seguro de accidentes, deberán presentar su solicitud ante la Dirección de Relaciones Laborales.

El Comité de empresa estudiará los tipos de pólizas y la compañía más conveniente; mientras tanto seguirá vigente la póliza contratada en la actualidad.

Art. 53. Invalidez total o muerte de un trabajador.—En el caso de que se

produzca una situación de invalidez total o muerte de un trabajador en plantilla activa de la empresa, cualquiera que sea la causa que provoque la situación, se dará preferencia absoluta a la viuda o uno de los hijos del trabajador afectado, para incorporarse a la plantilla de la empresa en la primera vacante que se produzca y que sea adecuada a las características profesionales de la persona a incorporar.

Asimismo se acuerda establecer una ayuda económica en pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador en plantilla activa consistente en una aportación de 75 pesetas de cada uno de los trabajadores de toda la empresa y otra de la empresa, de cuantía igual a la suma de las aportaciones individuales recaudadas.

Art. 54. Prendas de trabajo.—Todos los trabajadores de la factoría, tanto operarios como mandos, deberán utilizar las prendas de trabajo establecidas, no pudiendo adquirir otras cuya

naturaleza difiera de las reglamentarias.

A partir de enero de 1983 se sustituirá uno de los monos de trabajo por prendas de verano (pantalón y camisa).

Art. 55. Plus de distancia.—Por tratarse de un concepto que se devenga en función de una circunstancia personal existente en el momento de la contratación individual inicial, se acuerda que su regulación mínima esté dada por las disposiciones vigentes existentes sobre la materia.

No obstante, esta regulación mínima puede mejorarse a título individual por acuerdo posterior entre empresa y trabajador.

ANEXO V

CUADERNO DE PRIMAS

(Período de utilización: desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1983)

1. Prima.—Es la retribución económica que percibe el productor en función de las actividades que ha conseguido en los diferentes trabajos verificados como útiles o defectuosos no imputables al productor. Para ello el trabajador deberá conocer en detalle y por escrito en el puesto de trabajo el método de trabajo a realizar y disponer de los elementos, conocimientos, tiempo y cadencia para la comprobación del trabajo realizado.

Actividad: Es la valoración de la rapidez y esfuerzo necesarios para la ejecución correcta de un trabajo en función de los patrones establecidos por la Comisión Nacional de Productividad.

Trabajo útil: Es aquel que cumple lo especificado en la documentación técnica establecida para el producto.

2. Generalidades.

2.1. Las primas que se establecen en estas normas anulan todas las que anteriormente se hubieran hecho a este respecto.

2.2. Este sistema se basa en los medios técnicos establecidos en la actualidad. Cualquier modificación de operaciones elementales o elemento provocará automáticamente la revisión de los tiempos concedidos a dicho elemento u operación elemental.

2.3. La utilización de un tiempo muerto que esté incluido en un tiempo concedido de una operación de nueva implantación será aceptado como cambio de método de dicha operación sin incremento de tiempo, cuando el estudio esté expuesto en el puesto de trabajo en minutos sexagesimales. Cuando se pierda la hoja del estudio el operario la reclamará a su jefe inmediato.

2.4. La actividad 100, definida en este cuaderno, corresponde a la definida por la Comisión Nacional de Productividad.

2.5. Todo trabajo directo que corresponde a las órdenes 00, 3, 4, 5 (que se definen en el apartado 5.1) llevará obligatoriamente un tiempo concedido y no se aceptará en el taller ningún trabajo sin tiempo, a excepción de determinados casos de la orden 5.

2.6. Ya que al principio de una fabricación existen dificultades para el establecimiento de un tiempo básico o definitivo, se aceptarán tiempos provisionales dados por la oficina de Métodos y Tiempos.

Toda tarea o trabajo deberá tener su ficha correspondiente, y sólo podrá utilizarse ésta para imputar dicho trabajo.

2.7. Cuando por alguna causa excepcional no exista en una operación tiempo concedido básico o provisional, deberá ser comunicado este hecho inmediatamente por el jefe de Equipo, encargado o jefe de centro a la oficina de Métodos y Tiempos; mientras tanto el operario o grupo trabajará sin tiempo y se le abonará la prima correspondiente a la actividad media de la sección.

2.8. Todo tiempo nuevo, ya sea basado en cronometraje o en un tiempo

HORARIO NORMAL (JORNADA REDUCIDA Y NO REDUCIDA)

preestablecido (estimado) tendrá un período «provisional» de 6 meses, pasando a definitivo (a tiempo básico) una vez transcurrido dicho plazo.

En este concepto no se incluyen los tiempos de pedidos especiales, boletos de imputación creados para realizar la fabricación de piezas no producidas en serie, o para series de corta duración (menos de 9 horas mensuales) que no se repitan más de 3 veces durante un semestre.

En series muy cortas, que por su duración no permitan la revisión por la oficina de Métodos y Tiempos el jefe del centro asignará un tiempo estimado.

2.9. Por lo tanto, en los centros de trabajo existirán, para su utilización, dos tipos de fichas.

— Ficha de tiempo provisional (color rojo).

Este tiempo no tiene vigencia superior a los 6 meses y está identificada por un cuño en la ficha que indica «tiempo provisional», con la fecha en que por primera vez fue concedido.

— Ficha con tiempo básico (color blanco).

Corresponde a los tiempos definitivos, que pasan a serlo automáticamente a partir de los 6 meses en que por primera vez fue concedido identificados con un cuño de tiempo básico y la fecha de establecimiento.

2.10. Cualquier discrepancia sobre los tiempos provisionales (o básicos) se expondrá primero a la oficina de Métodos y Tiempos, de no llegar a un acuerdo, a la representación sindical y si fuese necesario, a los cronometradores oficiales. Si la discrepancia se refiere a tiempos básicos la reclamación se hará directamente a la comisión de métodos y tiempos de la representación sindical, que efectuará las comprobaciones oportunas para determinar si procede la revisión ante la oficina de Métodos y Tiempos.

2.11. La liquidación de la prima será mensual.

3. Actividad.—La actividad viene definida por la fórmula siguiente:

$$AC = \frac{TC}{TI} K 100$$

TI = Tiempo invertido durante el período que se quiera considerar la actividad.

TC = Tiempo concedido por la oficina de Métodos y Tiempos para los trabajos realizados durante el período TI.

K = Coeficiente de valoración del trabajo.

3.1. Cálculo de la actividad individual sobre un trabajo.

La actividad obtenida por un operario en un trabajo, viene definida por:

$$ACI = \frac{TCI}{TII} K 100$$

TII = Tiempo invertido por el operario, definiendo como tal el transcurrido desde que fichó la terminación del trabajo anterior y el cierre del actual.

TCI = Tiempo concedido por la oficina de Métodos y Tiempos para el trabajo durante el período TII.

(El tiempo concedido, TCI, se calcula multiplicando el número de piezas realizadas, descontadas las inutilidades que sean imputables al operario, por el tiempo unitario concedido.)

3.2. Cálculo de la actividad del grupo por trabajo realizado.

La actividad obtenida por un grupo de operarios en un mismo trabajo (con una misma ficha), viene definida por:

$$ACG = \frac{TCG}{TIG} K 100$$

TIG = Tiempo invertido por un grupo de operarios definidos como tal el transcurrido des-

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
					5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
					2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Días no laborales

Domingos y festivos

de que ficharon la terminación del trabajo anterior hasta el cierre del actual.

TCG = Tiempo concedido por la oficina de Métodos y Tiempos para el trabajo efectuado durante el período TIG.

3.3. Cálculo de la actividad individual sobre un grupo de trabajos.

La actividad obtenida por un operario que realiza diferentes trabajos, viene definida por:

$$ACIG = \frac{TCIG}{TIIG} K 100$$

TIIG = Tiempo invertido por el operario, definiendo como tal el transcurrido desde que fichó la terminación del trabajo o trabajos anteriores y el cierre de los actuales.

TCIG = Tiempo concedido por la O.M.T. para el grupo de trabajos realizados durante el período de tiempo TIIG.

3.4. Cálculo de la actividad media del centro productivo.

Para las unidades funcionales o centro productivo, se considera como actividad media la aplicación de la fórmula siguiente:

$$AMC = \frac{TCC + 0,8 TCP}{TIC + TCP} K 100$$

TIC = Total tiempos invertidos del centro de trabajo con tiempo concedido.

TCC = Total tiempo concedido del centro.

TCP = Total tiempos perdidos del centro.

K = Coeficiente valoración del trabajo.

3.5. Cálculo de la actividad media de Fábrica.

$$AMF = \frac{TCF + 0,8 TFP}{TIF + TFP} K 100$$

TIF = Total tiempos invertidos en la Fábrica en trabajo con tiempo concedido.

TCF = Total tiempos concedidos de la Fábrica.

TFP = Total tiempos perdidos de la Fábrica.

K = Coeficiente valoración trabajo.

4. Aclaraciones sobre el cálculo de la actividad.

4.1. De acuerdo con el proceso actual de cálculo del ordenador, cuando el cálculo de la actividad de un número fraccionario en el que el valor de la parte decimal esté comprendido entre 0,01 a 0,49, ambos inclusive, se toma el valor entero inmediatamente inferior.

4.2. Cuando dicho valor de la parte decimal esté comprendido entre 0,50 y 0,99 se tomará el valor entero inmediatamente superior.

Ejemplo: actividad 11 se tomará 11.

Actividad 112,7 se tomará 113.

4.3. No existirá el valor decimal

comprendido entre 0,49 y 0,50, es decir, que para una actividad de 12,496, se tomará el valor de 112.

4.4. El productor sólo imputará las piezas útiles, en el supuesto de que las piezas inútiles o reparables no sean culpa del productor, serán tenidas en cuenta.

4.5. La recuperación de las piezas defectuosas que lo permitan, deberá realizarse a cargo del productor responsable de este defecto, sin abrir ninguna ficha distinta de la que utilizó para la operación realizada.

4.6. En situaciones excepcionales y si se solicita por escrito, se autorizará a los operarios a que puedan recuperar las piezas defectuosas en horas fuera de jornada normal totalmente a su cargo.

5. Cálculo de primas.—Una vez definida la actividad, las primas serán el valor peseta/hora correspondiente a la escala de primas que se acompaña en este cuaderno.

5.1. Horas productivas.
5.1.1. Horas directas a producto (00).—Son las definidas por la Oficina Técnica y que corresponden a las fases que inciden directamente en el producto.

La actividad será la definida con la fórmula obtenida en los apartados 3.1., 3.2. y 3.3.

5.1.2. Horas puesta a punto (1).—Son las horas invertidas en la puesta a punto de nuevas fabricaciones, ya sea probando los útiles o matrices, haciendo los primeros montajes sin tiempo o en la puesta a punto de métodos o matrices de antiguas fabricaciones.

La actividad será la obtenida en la fórmula del apartado 3.4., pero aplicando la limitación de un máximo a 140.

5.1.3. Horas de verificación (3).—Se entienden como las horas empleadas en separar piezas buenas de las malas.

5.1.4. Horas de operaciones accidentales (4).—Se entiende por operaciones accidentales, aquella que por las condiciones técnicas del puesto de trabajo, defecto de diseño o causas similares y en cualquier caso nunca imputables al operario, se deberá realizar para recuperar las piezas defectuosas, siempre que éstas lo permitan. Estas operaciones deberán llevar siempre un tiempo concedido.

La actividad será la obtenida con la fórmula del apartado 3.1.
K = 1

5.1.5. Preparación máquina (5).—Se entiende por tal, el tiempo necesario dedicado a la preparación de los medios para iniciar un proceso normal de fabricación que no corresponda a nuevas fabricaciones.

La actividad será:
Con tiempo: según la fórmula del apartado 3.1. y K = 1.

Sin tiempo: según la fórmula del apartado 3.4. pero aplicando la limitación de un máximo a 140.

5.1.6. Horas órdenes interior.—Tiempo empleado en la realización de órdenes de interior.

La actividad será obtenida con la fórmula del apartado 3.4. con un tope máximo de 140.

El coeficiente K a aplicar será K = 1.
5.1.7. Horas entretenimiento de utillaje (2).—Tiempo empleado en la construcción del utillaje de reposición, así como en el entretenimiento y reparación del ya existente.

La actividad será obtenida:
Con la fórmula del apartado 3.4 y la aplicación del K = 1 para todos los centros.

Con la fórmula del apartado 3.5 y la aplicación del K = 1 para Mantenimiento.

En ambos casos, se aplicará la limitación en un máximo a 140.

5.2. Horas no productivas.
Horas gasto: horas empleadas en el proceso productivo o control de este que no inciden directamente en un producto.

Se incluyen en este concepto las órdenes siguientes:

- Orden 10.—Gastos de conservación.
- Orden 20.—Limpieza piezas.
- Orden 40.—Jefes de Equipo.
- Orden 50.—Verificación.
- Orden 60.—Transporte de Taller.
- Orden 70.—Formación Profesional.
- Orden 80.—Personal Auxiliar.
- Orden 21.—Cuenta piezas.

La actividad será la obtenida con la fórmula del apartado 3.4. con un tope máximo de 140 (a excepción de la Orden 70, que se considera hasta 100).

Coeficiente K.
Orden 10.—Gastos conservación, K = 1.

Orden 20.—Limpieza piezas, K = 1.
Orden 40.—Jefes de Equipo, K = 1,3.

Orden 50.—Verificación, K = 1.
Orden 60.—Transporte de Taller, K = 1.

Orden 70.—Formación Profesional Act. 100, K = 1.
Orden 80.—Personal Auxiliar, K = 1.

Orden 21.—Cuenta piezas, K = 1.

Todos los trabajos se imputarán utilizando las fichas con coeficiente K = 1 eliminándose, por tanto, todas las fichas con coeficiente K menor de 1.

5.3. Tiempo perdido.—Se considera tiempo perdido los conceptos siguientes:

- Orden 31.—Falta de trabajo.
- Orden 32.—Falta de máquinas.
- Orden 33.—Falta de material.
- Orden 34.—Falta de energía (electricidad, vapor, agua).
- Orden 35.—Falta de utillaje.
- Orden 36.—Obligaciones Sociales.
- Orden 37.—Otras causas.

Las horas imputadas a tiempo perdido se abonarán a la tarifa única de la actividad 100 y K = 1.

Los tiempos perdidos por fuerza mayor ajenos a la empresa, no serán considerados como perdidos.

5.4. Comité de empresa.—Este concepto se contempla para las personas afectadas en la orden 38 y se considerará la actividad según el apartado 3.4 ó 3.5, de acuerdo con el centro a que pertenezcan y el coeficiente en ambos casos de K = 1.

Se aplicará como máximo el valor 140 de actividad.

Siempre que, de acuerdo con la legalidad vigente, los miembros del Comité de empresa no resulten perjudicados en sus retribuciones económicas y totalmente consideradas por aplicación de esta fórmula.

6. Primas producción centros auxiliares.—Definiese como centro auxiliar, el que colabora a la realización de los centros productivos a través de las diferentes exigencias técnicas, de control o de movimiento del proceso productivo.

Los centros considerados como auxiliares son los siguientes:

- Afilado.
- Almacén.
- Calderas.
- Mantenimiento.
- Verificación.

Las horas realizadas por el personal del centro auxiliar, pueden ser de dos tipos:

Hora propia: Definiese como tal, la que se realiza para cumplir con la existencia de centro auxiliar y que, por tanto, lo justifica.

Hora gasto: Las mismas que se definen en el apartado 5.2, y que corresponden a funciones que son internas al centro auxiliar y que no justifican su existencia.

Primas para las horas propias del centro auxiliar.—La prima se basa en la actividad definida en el apartado 3.5 con la aplicación de la limitación que corresponde a la actividad máxima de 140, cualquiera que sea la categoría profesional. Teniendo en cuenta que normalmente en estos centros se contempla la existencia de personal cualificado, el coeficiente K a aplicar depende de la categoría profesional del productor y, a su vez, para una misma categoría profesional: será igual para todos los centros auxiliares.

El valor del coeficiente K, es:

- Para jefe de Equipo K = 1,3
- Para Oficial 1.º K = 1,2
- Para oficial 2.º K = 1,1
- Para oficial 3.º K = 1,1
- Para especialista K = 1,0

Estos mismos coeficientes se aplicarán a los oficiales que en centros productivos no trabajen con tiempos asignados.

Prima para las horas gasto del centro auxiliar.—La prima se basa en la actividad definida en el apartado 3.5 con la aplicación de la limitación que corresponda a la actividad máxima de 140.

El coeficiente a aplicar será en cualquier caso K = 1.

7. Primas para los períodos de adaptación.—Los trabajadores que por necesidad de producción fuesen cambiados de su trabajo habitual, y hasta que no se adapten a su nuevo puesto, cobrarán el valor medio de la prima obtenida durante los tres últimos meses trabajados.

El tiempo de adaptación, será fijado de común acuerdo entre el jefe de centro y el trabajador, fijándose un cuadernillo de tiempos máximos por tecnologías y máquinas específicas que se elaborará conjuntamente por la representación sindical y la Dirección o en quien ésta delegue, y que en definitiva dependerá en cada caso del puesto de trabajo, y de la capacidad de adaptación del operario, y sus condiciones físicas.

Si no se llegase a un acuerdo, interpondría como arbitraje una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la representación sindical y dos miembros de la Dirección.

Normas de actuación de la Comisión de Métodos y Tiempos.

1. a) El objeto de esta Comisión es atender las reclamaciones efectuadas por los trabajadores, en materia de métodos y tiempos.

b) Estudiar y comprobar las causas que motivan las reclamaciones.

2. La Comisión actuará, cuando la reclamación hecha por el trabajador, no sea atendida por los mandos del centro, o el Departamento de Métodos y Tiempos o bien la solución dada no le satisfaga.

3. Acción a tomar por la Comisión después de recibir la reclamación:

a) Tomar conocimiento del método, proceso y cronometraje establecido.

b) Comprobar si lo especificado en el párrafo anterior es realizado por el trabajador.

c) La Comisión, efectuará un cronometraje al operario que hace la reclamación, basándose, en el proceso establecido por la empresa.

d) Reunión de la Comisión para llegar a conclusiones.

4. Si se llegara a la conclusión de que se ha de modificar el cronometraje después de la reclamación reglamentaria hecha por el operario, se abonará por parte de la empresa, las diferencias de prima, desde el día del comienzo del trabajo, con respecto a la actividad alcanzada con el último tiempo concedido.

5. Cada trabajo específico, realizado por un trabajador, tendrá el cronometraje y ficha correspondiente a dicho trabajo.

6. En cada puesto de trabajo y por medio de una hoja informativa, estará definido el método y proceso de trabajo a seguir, así como los tiempos concedidos, en unidades sexagesimales con excepción de pedidos especiales, operaciones anormales y tiempos estimados.

Ambas partes se comprometen a vigilar la correcta utilización y el mantenimiento de esta información técnica.

7. La Comisión, se reunirá una vez al mes en sesión ordinaria y en sesión extraordinaria cuantas veces sean necesarias para resolver problemas y reclamaciones de métodos y tiempos.

8. La Comisión se reunirá trimestralmente, con la Dirección de Producción y de Métodos y Tiempos, en las que se informará y discutirán los resultados obtenidos.

Nota aclaratoria.—En los puestos anteriormente señalados, si hubiera varios trabajadores que estuviesen realizando ese trabajo, sólo tendrá prioridad para permanecer en el puesto el trabajador más antiguo de ese grupo.

ANEXO VII

PUESTOS UNICOS Y ESPECIALIZADOS

U. FABRICACION	U. FUNCIONAL	S. TECNOLOGICO	PUESTO
Cointra	Radiadores	Prensa	Embutir cachas.
	Montaje Cointra		Auxiliar (alimentador de Línea).
	Prensas		Prensas con utillaje progresivo.
Industria	Estanterías	Prensa	CVA-TACI
	Automoción	Prensa	Prensas con alimentador.
	Pulido-Baños	Baños	Panelero.
			Adicionales.
	Parachoques	Máquina Plásticos	Todos.
Camping	Grifos	Fundición	Fundidor.
	Prensas	Prensas	Cartuchos (prensas)
			Útil progresivo.

ANEXO VIII

ARTICULOS OBJETO DE NEGOCIACION EN ENERO DE 1983

- Art. 21. Aumento salarial anual.
- Art. 22. Equiparación económica de categorías.
- Art. 23. Sueldo o salario de convenio (nivel salarial).
- Art. 26. Escala de primas.
- Art. 27. Carencia de incentivo.
- Art. 28. Complemento salarial por asistencia.
- Art. 29. Complementos de antigüedad.
- Art. 30. Complementos de nocturnidad.
- Art. 31. Complementos de trabajo

excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

- Art. 32. Ayuda familiar convenio.
- Art. 33. Complemento de jefe de Equipo.
- Art. 35. Jornada de trabajo.
- Art. 39. Vacaciones.
- Art. 43. Comedor de empresa.
- Art. 44. Ayuda estudios y aprendices.
- Art. 45. Ayuda para trabajadores en situación de I.L.T.
- Art. 46. Productores con hijos subnormales.
- Art. 47. Actividades deportivas y recreativas.
- Art. 48. Préstamos al personal.
- Art. 53. Invalidez total o muerte de un trabajador.

(G. C. -7.358)

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 NACIONAL BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S. A.» (OFICINAS CENTRALES)

Examinado el texto del convenio colectivo de la «Empresa Nacional Bazan, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 5 de mayo de 1982, completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1.040/81 sobre Registro y Depósito de Convenios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1930 de 10 de marzo y el artículo 2.º del mencionado Real Decreto, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

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

Madrid, 17 de junio de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

**«EMPRESA NACIONAL BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S. A.»
XIII CONVENIO COLECTIVO DE LAS OFICINAS CENTRALES (MADRID)**

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1.º Objeto del convenio.—El presente convenio regula las relaciones laborales de la «Empresa Nacional Bazan de Construcciones Navales Militares» y su personal.

Art. 2.º Ambito territorial.—Las normas contenidas en el presente convenio serán aplicables a las Oficinas Centrales en Madrid, de la «Empresa Nacional Bazan de Construcciones Navales Militares, S. A.».

Art. 3.º Ambito Personal.—Será de aplicación a la totalidad del personal fijo así como al que durante el tiempo de vigencia de este convenio alcance esta cualidad.

Al personal que durante la vigencia de este convenio tenga firmado o firme contrato de trabajo, bien por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado, le serán de apli-

cación las estipulaciones aquí pactadas, sin que ellas supongan novación de la duración de su contrato.

Quedan excluidos:
— Los aprendices.
— Los menores de 18 años.
— Los ingenieros, arquitectos, licenciados y demás técnicos superiores contratados como tales.

El personal a quien se encomiende algún servicio determinado sin continuidad en el trabajo, ni sujeción a jornada, y que por ello no figure en la plantilla de la empresa, o el que realizándolo de una forma continua no se le exige lo preste de una manera exclusiva para la empresa y con sujeción a una jornada determinada, percibiendo sus honorarios mediante un tanto alzado o con sujeción a una escala o arancel.

El personal contratado para actividades que no constituyan el fin industrial de la empresa y tenga un carácter esporádico y circunstancial que se regirá por las reglamentaciones específicas de industria.

El personal que se determina en los artículos 1.º, 3 c) y 2.º 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º Ambito temporal.—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes.

Los efectos económicos correspondientes se retrotraerán al día 1 de enero de 1982.

Estará vigente hasta el 31 de diciembre de 1983, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, salvo denuncia de alguna de las partes. Efectuada la denuncia del convenio, éste se considerará prorrogado provisionalmente durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de su aprobación del convenio o norma que le sustituya.

En el primer año de vigencia habrá una revisión salarial de acuerdo con los términos fijados en el ANE.

Para el segundo año todos los conceptos retributivos serán revisados automáticamente en el 80 % del IPC que para el año 1982 publique el INE, una vez que este dato sea conocido oficialmente.

Antes de la terminación de este convenio, cualquiera de las partes deliberantes podrá denunciarlo ante la Autoridad Laboral Competente, con un plazo de 3 meses de antelación como mínimo.

Art. 5.º Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas son, en conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador corresponden, formando un total indivisible y que a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Estas condiciones absorben y compensan las que anteriormente rigiesen por disposición legal, mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, contrato individual o cualquier otra causa.

Asimismo las mejoras económicas aquí establecidas absorberán o compensarán globalmente las que pudieran establecerse en el futuro por cualquier disposición obligatoria, si éstas fuesen menores a las pactadas.

Art. 6.º Comisión Mixta.—A los efectos de dar una recta interpretación y aplicación a las cláusulas del presente convenio, se crea una Comisión Mixta, integrada por cuatro representantes de la empresa y cuatro trabajadores, que presidirá aquél a quien propongan las partes.

Los vocales nombrados por la representación económica y por la representación social serán elegidos preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Deliberante.

Esta Comisión tendrá las facultades que determinen las disposiciones vigentes y las normas interpretativas que se elaboren entrarán a formar parte del convenio, siendo obligatorias tanto para la empresa como para los trabajadores.

Art. 7.º Percepciones económicas.

7.1. Enumeración de las distintas

percepciones.—La remuneración de cada productor está constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- A) Sueldo.
- B) Complementos.
- B.1. Personal:
 - a) Plus de antigüedad.
 - b) Plus de idiomas y títulos.
- B.2. Puesto de trabajo:
 - a) Pluses especiales.
- B.3. Por calidad o cantidad de trabajo:
 - a) Prima de actividad.
 - b) Horas extraordinarias.
- B.4. De vencimientos periódicos superior al mes:
 - a) Gratificaciones extraordinarias.
- B.5. Percepciones económicas no salariales:
 - a) Plus de transporte.
 - b) Plus de distancia.
 - c) Quebranto de moneda.
 - d) Mejoras de prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidentes.
 - e) Ayuda a la enseñanza.
 - f) Ayuda a minusválidos.

7.2. Sueldo.—El sueldo será el que se recoge en el anexo I y corresponde a la jornada ordinaria de trabajo señalada en el primer párrafo del artículo 11 del presente convenio.

7.3. Complementos personales.

7.3.1. Plus de antigüedad.—El personal comprendido en este convenio percibirá un complemento de antigüedad por años de servicio desde su ingreso en la empresa consistente en el abono de trienios del 4 % sobre la base de los valores que figuran en el anexo II a este convenio.

7.3.2. Plus de idiomas y títulos.—La empresa concederá como premio de formación un plus de 3.619 pesetas mensuales al personal empleado que no esté tratado en virtud de su título y que, sin embargo, posea alguno de grado superior expedido por Facultades Universitarias o Escuelas Técnicas Superiores.

En las mismas condiciones que en el punto anterior, la empresa concederá como premio de formación un plus de 1.810 pesetas mensuales al personal que posea un título oficial de grado medio.

Con análogo carácter, se concederá un premio de 1.145 pesetas mensuales al personal que ostente el título de Bachiller Superior.

Para el plus de idiomas se establecen tres grados:

- a) La aptitud para hablar con fluidez un idioma extranjero y para traducirlo correctamente, tanto de forma directa como inversa. El plus asignado será de 5.450 pesetas mensuales.
- b) Aptitud para traducir directamente e inversamente un texto extranjero. El plus asignado será de 2.398 pesetas mensuales.
- c) Aptitud para traducir al español un texto en idioma extranjero. El plus asignado será de 1.090 pesetas mensuales.

Las personas que perciban plus de formación por idiomas se comprometen a poner siempre esta aptitud al servicio de la empresa cuando sean requeridas.

Para poder disfrutar de este plus es preciso que el trabajador pase una prueba de aptitud ante un tribunal integrado por un profesor de idiomas, preferentemente con título, dos personas con conocimiento del idioma designadas por la empresa y un representante de los trabajadores.

Estas pruebas se efectuarán en el primer trimestre de cada año si existen peticiones por parte de los empleados que no tengan ya reconocido este plus.

7.4. Complemento por puesto de trabajo.

7.4.1. Pluses especiales.—La parte no absorbida en los sueldos de la gratificación que venían percibiendo los técnicos de Grado Medio y jefes Superiores Administrativos se verá incrementada en un 9 %.

7.4.2. Plus de conductores y ordenanzas.—Independientemente de su re-

tribución normal, este personal percibirá una gratificación de 4.829 pesetas mensuales, que no tendrá repercusión en las pagas extras ni en ningún otro concepto retributivo.

7.5. Complemento por calidad o cantidad de trabajo.

7.5.1. Prima de actividad.—Vendrá determinada por la siguiente fórmula:

$$P = A \times B \times \frac{180 - H_f}{180}$$

En donde:

P = Prima de actividad en pesetas por mes.

A = Calificación que se asigna a cada trabajador en función de su puesto de trabajo y categoría.

B = Base salarial que se fija en 2.834 pesetas.

Hf = Horas de falta de asistencia al trabajo del mes.

7.5.2. Horas extraordinarias.—Para el cálculo se estará a la siguiente fórmula:

$$VH = \frac{(S + At)14}{H} \times 1,75 + I_h$$

en donde:

S = Sueldo.

At = Antigüedad correspondiente.

H = Número de horas año.

Ih = Incentivo hora.

7.6. Complemento de vencimientos periódicos superior al mes.

7.6.1. Gratificaciones extraordinarias.—En los días 15 de julio y 15 de diciembre se abonará a todos los trabajadores una gratificación extraordinaria, equivalente a una mensualidad, con exclusión de los pluses de transporte y distancia.

7.7. Complemento de percepciones económicas no salariales.

7.7.1. Plus de transporte.—Durante la vigencia de este convenio se establece un plus de transporte de 2.560 pesetas mensuales, sin que el abono del mismo tenga repercusión sobre ningún otro concepto retributivo, descontándose 136 pesetas por cada día de falta al trabajo.

Al personal en baja con hospitalización o al que lleve más de 30 días enfermo o accidentado, el descuento será sólo de 82 pesetas diarias a partir del día siguiente a aquél en que se cumplan estas condiciones.

7.7.2. Plus de distancia.—Se regula por las disposiciones legales que rigen esta materia, abonándose al personal al que le corresponda a razón de 2,03 ptas/km.

7.7.3. Quebranto de moneda.—El personal adscrito a la Sección de Caja del Departamento de Tesorería de la empresa que tenga que efectuar pagos o cobros en metálico, tendrá una gratificación mensual de 1.308 pesetas.

7.7.4. Mejoras de prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidentes.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 14.

7.7.5. Ayuda a la enseñanza.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 21.

7.7.6. Ayuda a minusválidos.—El personal comprendido en este convenio que tenga algún familiar a su cargo que tenga algún familiar a su cargo que afectado de una disminución física, psíquica o sensorial reconocida por la Seguridad Social, tendrá derecho a percibir una ayuda económica consistente en 12 mensualidades de 4.000 pesetas cada una, que será independiente a la duración de la jornada y no tendrá repercusión en ningún otro concepto retributivo.

7.8. Retribuciones por jornada distinta a la normal.—Estas retribuciones estarán integradas por todos los conceptos establecidos en este convenio pero su cuantía será proporcional a las horas de jornada correspondientes.

Art. 8.º Retribución de vacaciones.—Se abonará el sueldo más los

ANEXO I

TABLA DE SUELDOS POR CATEGORÍAS

Escala administrativa:	
Jefe Superior.....	64.000
Jefe de 1.ª.....	55.000
Jefe de 2.ª.....	52.300
Oficial de 1.ª A.....	50.000
Oficial de 1.ª B.....	49.400
Oficial de 2.ª.....	47.400
Auxiliar.....	46.000
Escala de técnicos titulados:	
Ingeniero técnico, peritos y asimilados, jefes.....	69.000
Ingeniero técnico, peritos y asimilados de 1.ª.....	64.000
Ingeniero técnico, peritos y asimilados de 2.ª.....	59.300
Graduado Social Jefe.....	64.000
Graduado Social.....	59.300
Ayudante Técnico Sanitario.....	55.000
Escala de técnicos no titulados:	
a) Ayudantes de Ingeniero:	
Ayudante de Ingeniero Jefe.....	69.000
Ayudante de Ingeniero de 1.ª.....	64.000
Ayudante de Ingeniero de 2.ª.....	59.300
b) Técnicos de Oficina:	
Delineante Proyectista.....	55.000
Delineante Especial.....	52.300
Delineante de 1.ª A.....	50.000
Delineante de 1.ª B.....	49.400
Delineante de 2.ª.....	47.400
Fotógrafo.....	50.000
Auxiliar de Oficina Técnica.....	46.000
c) Técnicos de Informática:	
Programador Jefe.....	55.000
Programador de 1.ª A.....	52.300
Programador de 1.ª B.....	50.000
Programador de 2.ª.....	49.400
Operador Jefe.....	52.300
Operador de 1.ª A.....	50.000
Operador de 1.ª B.....	49.400
Operador de 2.ª.....	47.400
Operador de 3.ª.....	46.000
Técnicos de Organización:	
Jefe de 1.ª.....	55.000
Jefe de 2.ª.....	52.300
Técnico de 1.ª A.....	50.000
Técnico de 1.ª B.....	49.400
Técnico de 2.ª.....	47.400
Auxiliar.....	46.000
Escala de Subalternos:	
Conductor de turismo.....	46.000
Conserje.....	47.400
Ordenanza.....	44.600
Telefonista.....	44.600
Vigilante nocturno.....	46.000
Moza de limpieza.....	40.300

complementos, a excepción del plus de distancia.

Art. 9.º Vacaciones.—Todo el personal comprendido en este convenio con más de un año de antigüedad en la empresa, disfrutará de una vacación anual de 24 días laborables.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará, antes de que éste termine, de la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

Las vacaciones se han de disfrutar dentro del año.

Para los días laborables de la Semana

Santa se trasladarán tres días de las festividades pactadas en convenios anteriores y uno para la Navidad. No obstante, la empresa podrá establecer turnos en la Semana Santa para el disfrute de las anteriormente citadas festividades cuando las necesidades del trabajo así lo aconsejen.

Art. 10. Ingresos.—Como norma general, el ingreso del personal en la empresa, como trabajador fijo, se efectuará por las categorías inferiores dentro de cada grupo profesional.

Quedan excluidos de lo dispuesto anteriormente los titulados, cuyo ingreso será por el nivel que corresponda a su titulación.

Con carácter excepcional, la empresa podrá contratar personal del exterior de categoría distinta a la de ingreso, para ocupar puestos de plantilla, siempre que considere al aspirante con aptitud suficiente para los mismos, pero en este caso el personal así ingresado deberá ser incluido dentro del grupo de «Personal vario».

Para su asimilación a las categorías establecidas, será oída la representación del personal.

En los exámenes que se realicen para ocupar vacantes, a los hijos de los trabajadores en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas, se les aplicará una vez superado el mínimo exigible, una bonificación del 15 % sobre la puntuación obtenida, dándoseles preferencia en el caso de igualdad de valoración en la calificación final con respecto al personal del exterior.

CAPITULO II

Régimen laboral

Art. 11. Jornada de trabajo.

1. La jornada para el personal técnico y administrativo será de 36 horas semanales, con horario que se establece en un tiempo fijo de 8.03 a 14.45 y flexible de 7.33 a 8.03 y de 14.45 a 15.15.

En cualquier caso la entrada posterior a las 8.03 horas determinará el descuento que corresponda de la prima de actividad. La jornada máxima diaria no podrá exceder de 7 horas 12 minutos, no pudiendo en consecuencia compensar un día con otro.

2. La jornada del personal subalterno será de 44 horas semanales durante seis meses y de 42 los otros seis. Dicha jornada se distribuye en régimen de mañana y tarde en la forma habitual.

El personal de Ordenanzas tendrá una jornada de 42 horas semanales en régimen continuado.

3. El personal que voluntariamente desee acogerse al régimen de 43 horas semanales con la flexibilidad y horario que se establezca, someterá su petición a la decisión de la empresa y se establecerá para este personal una jornada intensiva durante los meses de julio y agosto, tomando las vacaciones preferentemente en el verano y recuperando en el resto del año el tiempo correspondiente.

Art. 12. Servicio militar.—Las pagas extraordinarias establecidas en este convenio se abonarán en su totalidad al personal que se encuentre prestando servicio militar.

Los trabajadores que realicen el servicio militar, cuando lo desempeñen en Madrid y dispongan normalmente de tiempo libre, compatible con la jornada de las Oficinas Centrales, podrán ser autorizados para trabajar en la empresa.

El disfrute de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Art. 13. Asimilación.—Todo aquel trabajador que lleve 15 años de servicio en un mismo nivel salarial será asimilado a nivel salarial superior.

Art. 14. Personal enfermo.—A partir del 1 de enero de 1982 se abonará la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común al 75 % de sus retribuciones desde el primer día.

Cuando supere los dos meses sucesivos de enfermedad se le abonará el 100 % de sus retribuciones a partir de este momento.

Al personal hospitalizado se le abonará el 100 % de sus retribuciones mientras dure la hospitalización.

A estos efectos se entiende por retribuciones el total de lo cobrado el mes anterior en jornada ordinaria a excepción del plus recogido en el artículo 7.º, punto 7.7.1, del presente convenio.

Al personal que se encuentre rebajado a la entrada en vigor del convenio se le actualizará el cálculo de la indemnización sobre la base de las nuevas condiciones pactadas.

ANEXO II
Modulo para el calculo de los premios de antigüedad

Sueldo	Modulo a aplicar
69.000	46.750
64.000	45.500
59.300	44.000
55.000	42.750
52.300	41.500
50.000	40.250
49.400	39.900
47.400	39.000
46.000	37.750
44.600	36.500
42.500	35.250
40.300	34.000

CAPITULO IV

Previsión y asistencia social

Art. 15. Jubilaciones.—La empresa concede a todo el personal de plantilla acogido a este convenio una prestación de jubilación consistente en el abono mensual, a partir de su cese en el trabajo, de la diferencia que pueda existir entre las prestaciones de la Seguridad Social que en todo momento o por cualquier concepto le correspondan y el 90 % de la cantidad que resulte de computar el sueldo y complemento que normalmente venía percibiendo en la jornada ordinaria. Se abonará, además, en el momento de la jubilación una prestación de 30.000 pesetas.

Las prestaciones de vencimiento mensual se concederán con carácter vitalicio y para tener derecho a ellas habrán de reunirse los requisitos siguientes:

1. Estar en activo al cumplir los 65 años y solicitar en dicha fecha del cese en la empresa para disfrutar los beneficios que por edad, incapacidad y otras causas le correspondan como beneficiario de la Seguridad Social.

En el caso de que no se solicite el cese a los 65 años, se perderá el derecho a esta prestación de jubilación.

2. Para que cualquier productor que reúna las condiciones indicadas tenga derecho a la prestación total señalada, será preciso que haya prestado 25 años de servicio en la empresa, disminuyéndosele el complemento en caso contrario en un 1 % por cada año que le falte para cumplir los citados 25 años.

Excepcionalmente, el personal entre 60 y 65 años que sea declarado por la Seguridad Social en el grado de incapacidad permanente absoluta, se le compensará su pensión hasta el 85 % de su remuneración.

El personal que cuando le falten dos años para la jubilación definitiva lleve diez años en el mismo nivel salarial, será asimilado a efectos económicos al nivel salarial inmediatamente superior.

Para el tiempo de vigencia de este convenio se establece con carácter voluntario y con periodicidad semestral una jubilación anticipada para el personal que cumpla en cada periodo los 62 años, con jubilación definitiva a los 64 años, y para el personal que cumpla 63 años, con jubilación definitiva a los 65 años.

Art. 16. Fallecimiento.—La empresa concederá a la defunción de cualquier trabajador en activo o en situación de jubilación anticipada, el equivalente a una anualidad del último sueldo y complementos que normalmente venía percibiendo el fallecido, a excepción

del plus de transporte y del de distancia.

Se considerarán beneficiarios a estos efectos el cónyuge, hijos y padres, por el orden que se cita, salvo escrito en contrario del interesado.

De no existir persona alguna de las mencionadas en el párrafo anterior, se satisfará a aquella que hubiere designado el trabajador. En su defecto, la empresa abonará únicamente las indemnizaciones reglamentarias y los gastos que la empresa tenga por norma satisfacer con motivo del fallecimiento del trabajador.

Art. 17. Fondo asistencial.—El fondo actualmente existente de esta cuenta especial administrado por el Organismo de Representación de los Trabajadores, se verá incrementado por los ingresos que resulten del importe del incentivo dejado de percibir por el personal, por retrasos y ausencias temporales dentro de la jornada de trabajo.

Las disponibilidades del fondo aludido serán destinadas a prestaciones de carácter asistencial o a las que en su momento puedan ser concretadas, de acuerdo con el Comité de empresa.

Art. 18. Ayuda para viajes.—La aportación económica que la empresa venía prestando en años anteriores para viajes recreativos, subvenciones y bolsas de vacaciones, quedará en la misma cuantía que en el convenio anterior, pudiendo aplicarse a los mismos fines a la creación de un Grupo de empresa o a otras actividades que decida el Comité.

Art. 19. Protección al estudio.—Durante la vigencia de este convenio se constituirá un fondo dotado con 1.000.000 de pesetas por año lectivo, que se distribuirá de la forma que acuerde una Comisión Paritaria creada al efecto.

Art. 20. Viviendas.—Transferidas en propiedad a los inquilinos las viviendas construidas por la empresa en la calle General Varela, 13 y 15, con los importes obtenidos de las ventas por pagos al contado y los ingresos periódicos por las compras aplazadas, queda constituido un «Fondo de préstamos a la vivienda» del que podrán beneficiarse los trabajadores de la empresa que lo soliciten, siempre que ella por cualquier modo no le hubiera facilitado ya la posibilidad de acceso a cualquier clase de vivienda.

Ofrecido por la empresa el acceso a la propiedad de sus viviendas, el que la hubiera rehusado continuará, no obstante, disfrutándola en alquiler, mientras subsistan las circunstancias personales, originarias o derivadas de la relación actual de su ocupación.

Las viviendas propiedad de la empresa seguirán sujetas al régimen de adjudicación actualmente vigente, de acuerdo con el Comité.

CAPITULO V

Art. 21. Acción sindical.—Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para esta materia.

Disposición final

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la «Empresa Nacional Bazán», aprobada por Orden Ministerial de 7 de enero de 1974 y publicada en el BOLETIN OFICIAL del ESTADO del día 24 siguiente así como su Reglamento de Régimen Interior.

Asimismo, y en lo que se refiere a gastos de viaje, dietas y licencias retribuidas, se seguirá aplicando lo dispuesto en el convenio de Factorías.

(C. G.—7.554)

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 «SEMANA, S. A.»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Semana, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 20 de mayo de 1982, completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1.040/81 sobre Registro y Depósito de Convenios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1930 de 10 de marzo y el artículo 2.º del mencionado Real Decreto, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 17 de junio de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

CAPITULO I

SECCION 1.º

Ambito territorial, funcional y personal

Artículo 1.º Partes contratantes.—El presente convenio se concierne entre la empresa «Semana, S. A.» y su personal, mediante las respectivas representaciones legales.

Art. 2.º Ambito territorial.—El presente convenio es de aplicación obligatoria para la empresa «Semana, S. A.» y su personal (Madrid y provincia).

Art. 3.º Ambito funcional.—El convenio afecta a todas y cada una de las actividades de la empresa «Semana, S. A.».

Art. 4.º Ambito personal.—Este convenio afecta únicamente a la totalidad de los trabajadores que pertenecen actualmente a la plantilla de «Semana, S. A.», quedando expresamente excluidos del mismo las personas que no ostenten la cualidad de trabajadores en virtud de lo determinado al respecto por las disposiciones legales vigentes y, concretamente, por el artículo 2.º de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa.

SECCION 2.º

Vigencia, duración, prórroga y revisión

Art. 5.º Vigencia.—El convenio iniciará su vigencia a partir del día 1.º al mes siguiente a su aprobación por la autoridad laboral competente, sin perjuicio de la aplicación retroactiva de las condiciones económicas pactadas desde 1 de enero de 1982.

Art. 6.º Duración.—La duración del convenio se fija hasta el día 31 de diciembre de 1982.

Art. 7.º Prórrroga.—Si por cualquiera de las partes no se denunciare con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su vigencia, la duración del convenio se entenderá tácitamente prorrogada por años naturales.

La prórrroga tácita del convenio supondrá, no obstante, la actualización de los salarios en función de la variación del coste de vida, sirviendo de base para esta determinación los datos oficialmente facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, de acuerdo con las disposiciones que en cada momento se dicten por el Gobierno.

Art. 8.º Revisión.—Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del convenio, el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango, se establezcan mejoras superiores a las estipuladas en este convenio.

Si las conversaciones o estudios para el establecimiento de un nuevo convenio se prolongarán por plazos que excedieran del de su vigencia o de sus prórrroga, se entenderá éste vigente hasta finalizar la negociación.

SECCION 3.º

Compensación, absorción y garantía «ad personam»

Art. 9.º Compensación y absorción.—Las mejoras económicas pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por cualquier causa. Asimismo, tales mejoras serán absorbidas con los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por convenio colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por posibles disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente, resulten más favorables para el personal que las contenidas en este convenio.

Art. 10. Garantía «ad personam».—Se respetarán a todos los trabajadores las situaciones personales, actualmente consolidadas, en cuanto puedan determinar mayores derechos de los concebidos por este convenio respecto a las materias objeto de su regulación.

SECCION 4.º

Vinculación a la totalidad

Art. 11. En el supuesto de que por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, en el ejercicio de las facultades que le están atribuidas, no se aprobara alguno de los pactos esenciales de este convenio desvirtuándose éste de modo fundamental, quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

SECCION 5.º

Comisión Mixta

Art. 12. Creación.—En el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del convenio, se creará una Comisión Mixta del mismo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 13. Funciones.—Sus funciones específicas serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del convenio.

b) Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Art. 14. Composición.—La Comisión Mixta se compondrá de cuatro vocales, dos empresarios y dos trabajadores.

Art. 15. Asesoramiento.—La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios que en cada caso pueda estimar precisos, de asesores o expertos, en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 16. Reunión.—La Comisión Mixta se reunirá, cuando así lo considere preciso, a petición de los dos vocales económicos o de los dos sociales, para emitir dictamen o actuar previo o simultáneamente de las dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse co-

mo consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, a cuyos efectos y para tales supuestos, ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión, de estimarlo así necesario.

CAPITULO II

Condiciones económicas

SECCION 1.º

Disposiciones generales

Art. 17. Retribuciones.—Los trabajadores de «Semana, S. A.» devengarán a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio y sobre los sueldos que percibían en 31 de diciembre de 1981, los incrementos en el siguiente porcentaje:

— 10,5 % sobre salario, excepto el Plus de Libre Disposición, que queda congelado durante la vigencia de este convenio.

Art. 18. Pagas extraordinarias.—Se mantienen las gratificaciones extraordinarias establecidas en la Reglamentación Nacional de Prensa y la pactada en anterior convenio colectivo.

El importe de cada una de dichas gratificaciones será de treinta días de salario, quedando expresamente excluido el plus extrasalarial que se pacta en el artículo 19 de este convenio.

Art. 19. Plus extrasalarial.—Con independencia del salario pactado en el presente convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que hubiera de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Plus de Transporte.
- Plus de distancia.
- Ropa de trabajo.
- Ayuda de comida.

Para suplir los gastos originados por los conceptos citados, se incrementa en 3.000 pesetas mensuales sobre la cantidad que percibían anteriormente.

Este plus estará exento de cotización a Seguridad Social, dada su calidad de indemnización por gastos suplidos.

Art. 20. Plus de desgaste de material fotográfico propio.—En los casos en que los fotógrafos, por así haberlo convenido individualmente con la empresa, utilicen instrumentos de trabajo de su propiedad o posesión sin efectuar su labor con el que a su disposición ponga «Semana, S. A.», percibirán la cantidad de 6.000 pesetas mensuales en concepto de desgaste y para compensar posibles pérdidas que del mismo puedan producirse estando al servicio de los medios de información. (Asimismo, la empresa se hará cargo de las reparaciones de los desperfectos que en dichos instrumentos pudieran darse, cuando aquéllos no fueran imputables a negligencia de los fotógrafos y pudiera demostrarse por el interesado que el desperfecto se produjo por la actividad profesional y no privada.)

De cualquier modo, «Semana, S. A.» se reserva la facultad de dejar en suspenso o rescindir por su sola parte, cuando así lo pueda considerar conveniente, tales acuerdos, decidiendo que el fotógrafo o fotógrafos a que esta estimación se refiere, se valgan de los medios que a su disposición ponga la empresa. En tal supuesto, el personal afectado dejará de percibir el plus a que se hace referencia, si bien devengará el mismo íntegramente durante el mes en que se haya comunicado por la empresa su decisión de rescindir o suspender el acuerdo aludido y aun cuando no se hubiera empleado por el repetido período instrumental propio durante dicho período completo.

Art. 21. Seguro de vida.—«Semana, S. A.» se compromete a contratar con una compañía que considere conveniente y para todo aquel personal que habitualmente tenga asignada la realización de su tarea informativa fuera de la localidad en que radica su centro de tra-

bajo, un seguro para caso de muerte acaecida en cumplimiento de dicha tarea, una vez transpasados los límites de la expresada localidad del centro de trabajo obligatoriamente. Tal seguro será independiente de lo establecido por las normas laborales vigentes al respecto y la cuantía máxima a percibir por los beneficiarios del seguro citado, será de 2.500.000 pesetas, quedando en libertad la empresa para concertar las condiciones de este seguro.

También se establecerá, para todo el personal, un seguro por una cuantía de 200.000 pesetas, a percibir en caso de muerte, aunque se produzca de una forma natural, o incapacidad para desempeñar cualquier actividad dentro de la empresa, antes de cumplir 65 años. En este caso, la empresa también queda en libertad de concertar las condiciones del mismo.

Art. 22. Gastos de viaje y dietas.—En los viajes o desplazamientos que por necesidades u orden de la empresa hayan de efectuar los trabajadores fuera del lugar de radicación del centro de trabajo, se estará, en cuanto a gastos de viaje y dietas se refiere, a lo dispuesto en los artículos 67 y 75 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa, pero sin el límite diario a que se refiere el primero de los citados preceptos, que no podrá ser inferior a 1.350 pesetas si dichos desplazamientos se efectúan dentro del territorio nacional y a 2.980 pesetas si lo son al extranjero. En todo caso, si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y justificación del trabajador de los gastos realizados.

El día de salida se devengará dieta completa y el de llegada quedará reducida a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiera de realizar fuera del mismo las dos comidas principales.

En el supuesto de que el personal de Redacción viaje por cuenta de organismos o entidades distintas a «Semana, S. A.», pero con autorización de ésta y en misión informativa para la misma, dicho personal devengará una dieta equivalente a la mitad de lo estipulado por tal concepto, tanto si se trata de viaje dentro del territorio nacional como al extranjero. En tales casos, previa comunicación y consentimiento de la empresa, podrán presentar cuentas adicionales, que habrá de ser justificadas, por gastos realizados para conseguir información al margen de la misión específica por la que efectuaron el desplazamiento.

Art. 23. Utilización de vehículo propio.—El personal de Redacción que, previa conformidad de la empresa, utilice al servicio informativo de la misma su propio vehículo, percibirá la cantidad de 19 pesetas por kilómetro recorrido, en concepto de gastos por material, mantenimiento y combustible del citado vehículo.

La cantidad será actualizada siempre y cuando se produzcan aumentos en los precios de carburante.

Art. 24. Plus de antigüedad.—El plus de antigüedad establecido por el artículo 61 de la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa se calculará sobre el salario que se refleja en la tabla anexa incluida en este convenio y consistirá en dos trienios y quinuenios sucesivos del 5 %, quedando excluido el plus extrasalarial para dicho cálculo.

Art. 25. Nocturnidad.—Ante la modificación tecnológica en los talleres donde se imprimen nuestras publicaciones, que afecta al personal de la Redacción de AS, la jornada laboral, por acuerdo de las partes, sin perjuicio de mantenerse en las 36 horas semanales, terminará cada día a las 12 de la noche.

Esta modificación en el horario dará lugar al abono por parte de la empresa, del plus de nocturnidad a que se refiere el artículo 60 de la vigente Reglamenta-

ción de Trabajo en Prensa (y Estatuto de los Trabajadores).

CAPITULO III

Régimen de Trabajo

SECCION 1.ª

Rendimiento

Art. 26. Rendimientos.—El rendimiento normal es el exigible y la empresa podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario pactado.

Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal.

Art. 27. Rendimientos de difícil medición.—Cuando los rendimientos de determinados puestos de trabajo sean de difícil cálculo, se podrá establecer un sistema de valoración del trabajo, poniéndolo en conocimiento del Comité de empresa y ateniéndose a las disposiciones o costumbres generales sobre la materia, teniéndose en cuenta la peculiaridad del trabajo de que se trate.

SECCION 2.ª

Jornada y horarios

Art. 28. Jornada.—Se mantiene con carácter general la jornada de 6 horas de trabajo, salvo situación de condiciones más beneficiosas.

Art. 29. Horarios.—En cuanto a los horarios, se estará a lo establecido por el artículo 74 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa.

Régimen especial

Art. 30. Libre disposición.—A solicitud de la empresa, el personal de Redacción podrá adoptar, previo concierto personal y por escrito, la fórmula de libre disposición.

Las condiciones que, en todo caso, ambas partes deberán respetar, respecto a dicho concierto de libre disposición son:

a) Estar a disposición de la empresa en todo momento, para cubrir necesidades informativas que, con carácter eventual, puedan surgir.

b) Por parte de la empresa, abonar, por tal concepto un plus del 35 % del salario determinado en este convenio.

«Semana, S. A.» determinará el número de personas que estime preciso presten sus servicios en régimen de libre disposición.

SECCION 3.ª

Vacaciones, excedencias, permisos y licencias

Art. 31. Vacaciones.—Todo el personal disfrutará de 30 días naturales ininterrumpidos de vacaciones, los cuales serán abonados de acuerdo con lo pactado en el presente convenio. El período para disfrutar tales vacaciones será preferentemente entre los meses de mayo a octubre. El personal que, por necesidades del trabajo, deba disfrutar sus vacaciones anuales en el período comprendido entre noviembre y abril, ampliará dicho período de vacaciones de la forma siguiente:

— Si las hubiera de disfrutar en noviembre o enero, en cuatro días; en febrero, tres días, y en diciembre, marzo y abril, dos días.

Art. 32. Licencias.—En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, ya sean consanguíneos o afines, y contempladas, en su caso, las circunstancias del supuesto, se concederá permiso retribuido de cuatro días.

En caso de alumbramiento o enfermedad grave de padres, hijos o cónyuges, se concederá, asimismo, permiso

de tres días. En el supuesto de enfermedad a que se acaba de hacer referencia, habrá de ser debidamente justificada, a través de certificado médico, si la empresa así lo estimare preciso, la gravedad de aquélla.

Por traslado de domicilio un día.

Cuando la licencia se haya solicitado para contraer matrimonio, el permiso reglamentario de quince días podrá ser incorporado al período de vacaciones anuales, en todo o en parte, siempre y cuando sea posible de acuerdo con las necesidades de trabajo de la empresa.

Art. 33. Excedencia voluntaria.—La empresa concederá el pase a situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a tres meses, ni superior a un año, a todo el personal que por causa justificada lo solicite, siempre y cuando cuenten con una antigüedad en la empresa, superior a un año. La empresa, a su libre criterio, podrá conceder una prórroga adicional de hasta doce meses, si así se solicita.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

SECCION 1.ª

Incapacidad laboral transitoria, nupcialidad y natalidad

Art. 34. Incapacidad laboral transitoria.—En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, que produzcan situación de incapacidad laboral transitoria, el trabajador afectado percibirá una cantidad complementaria de la abonada por la Seguridad Social, de forma que totalice el salario determinado en este convenio.

Art. 35. Premio de nupcialidad.—La empresa se compromete a abonar al personal a su servicio que contraiga matrimonio, un premio de nupcialidad, distinto del establecido por la Seguridad Social, ascendente a la cifra total de 12.000 pesetas.

Art. 36. Premio de natalidad.—Asimismo, abonará un premio de natalidad distinto del establecido por la Seguridad Social, por una cuantía total de 9.700 pesetas.

Art. 37. Servicio militar.—Durante el período de servicio militar obligatorio, el personal afectado tendrá derecho a:

a) Reserva del puesto de trabajo durante el período que corresponda el servicio militar reglamentario y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

b) 50 % del salario real (excluido el plus extrasalarial).

CAPITULO V

Comité de empresa

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO

Traslado de talleres.—En el caso que los talleres donde son editadas las publicaciones de la empresa o las oficinas de ésta, sean trasladadas a zona situada dentro del denominado «cinturón industrial», la empresa pondrá a disposición del personal que habitualmente haya de trabajar en dicha zona, los medios adecuados de transporte para su traslado, computándose la jornada de trabajo a partir del momento en que el productor se incorpore al mismo.

	sueldo base	plus extrasalarial
Personal Redacción:		
Subdirector	81.707	10.767
Redactor-jefe	59.455	10.767
Jefe de Sección	54.210	10.767
Redactor	48.184	10.767
	45.376	10.767
Ayudante Redacción	43.835	10.767
	38.493	10.767
Administrativos:		
Administrador	69.445	10.767
Jefe de Personal	57.414	10.767
Jefe de Sección	49.136	10.767
Jefe Negociado	44.663	10.767
Oficial de 1.ª	40.959	10.767
Oficial de 2.ª	37.621	10.767
Auxiliar	34.045	10.767
Ay. Téc. Sanitario	45.046	10.767
Serv. Aux. Admón.:		
Telefonista	34.045	10.767
Subalternos:		
Conserje	34.045	10.767
Ordenanza	33.120	10.767
Limpiadoras	32.995	10.323
Oficios auxiliares:		
Oficial de 2.ª	34.372	10.767
Oficial de 3.ª	33.406	10.767

Nota: Sobre las cantidades que figuran en esta relación (31-XII-81), se aumentarán las pactadas en el presente convenio.

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 «ZOOS IBERICOS, S. A.»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Zoos Ibéricos, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 31 de marzo de 1982, completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1.040/81 sobre Registro y Depósito de Convenios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980 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 LA EMPRESA «ZOOS IBERICOS, S. A.» REFERENTE AL PARQUE ZOOLOGICO DE LA CASA DE CAMPO DE MADRID

CAPITULO I

Disposiciones preliminares

- Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El ámbito territorial del presente convenio corresponde a aquél en el que se desarrollan las actividades del Parque Zoológico de la Casa de Campo de Madrid.
- Art. 2.º **Ámbito personal.**—El convenio afecta a la totalidad de los productores fijos de plantilla de «Zoos Ibéricos, S. A.», que prestan servicios en el Parque Zoológico de la Casa de Campo, con las siguientes limitaciones:
- a) Al personal técnico, administrativo, de vigilancia jurada y encargados, les afectará todas las cláusulas en que no se especifique excepción o modificación.
 - b) Los trabajadores que ingresen en la empresa con posterioridad a su entrada en vigor se regirán por los pactos particulares que establezcan con ésta, pasando a ostentar los mismos derechos que los demás de su categoría y rama cuando adquieran la condición de fijos de plantilla.
 - c) No afectará a quienes tengan contrato especial.
- Art. 3.º **Períodos de vigencia.**—El presente convenio estará vigente desde 1.º de abril de 1982 a 31 de marzo de 1983.
- Art. 4.º **Prórroga.**—El convenio se entenderá prorrogado de año en año, de no existir solicitud de denuncia de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a su vencimiento o en su caso a la de cualquiera de sus prórrogas. Tal preaviso será igualmente necesario en el supuesto de revisión.
- Art. 5.º **Prórroga provisional.**—Terminado el presente convenio por el transcurso de su plazo de vigencia, habiéndose ejercitado por alguna de las partes la facultad de denuncia anteriormente mencionada, se prorrogará su vigencia hasta la fecha de aprobación de

un nuevo convenio, pero lo acordado en éste tendrá validez a efectos económicos a partir de la fecha de terminación del presente.

Art. 6.º **Vinculación a la totalidad.**—En el supuesto de que el delegado de Trabajo, en ejercicio de las facultades que le competen, no aprobase alguno de los artículos del convenio, quedará éste sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido en la totalidad.

Art. 7.º **Ley.**—Todo lo previsto en este convenio se acogerá a la Ley establecida.

Art. 8.º **Revisión.**—El convenio se revisará automáticamente si el índice de precios al consumo del mes de octubre respecto al de abril excede del 8 %. El porcentaje de revisión será el que exceda a dicho 8 %.

CAPITULO II

Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 9.º **Jornada.**—Dadas las especiales características de las actividades a desarrollar en el Parque Zoológico, por el personal afectado por el presente convenio, la empresa señalará la jornada laboral para las distintas estaciones del año, estableciéndose los turnos convenientes de acuerdo con las exigencias motivadas por la obligada visita pública y la finalidad del servicio.

Independientemente de estas propias características y horario, la jornada laboral ordinaria no podrá exceder en cómputo anual, en ningún caso de la máxima actual de 42 horas semanales para quienes realicen jornada continuada y de 43 horas para quienes efectúen jornada partida, con las excepciones legales.

Art. 10. **Trabajos en domingo.**—Los productores afectados por este convenio, están exceptuados del descanso dominical en mérito de lo legislado al efecto, pero se procurará que sólo presten servicios en día festivo los productores indispensables para las necesidades del Parque Zoológico, y los mismos descansarán en día laborable. Todo ello según se viene haciendo desde la fundación del Zoo.

Art. 11. **Vacaciones.**—El personal de la empresa tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

Para la normal atención al trabajo, no podrá disfrutar simultáneamente vacaciones más del 10 % del personal.

El plan anual de vacaciones se fijará entre la empresa y los trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en el orden de elección del período de disfrute, procurando la mayor equidad y el satisfacer los deseos de los trabajadores, en cuanto sean compatibles con las necesidades del trabajo. Este sistema será continuación del que ya viene aplicándose.

Cuando un trabajador estando de vacaciones cause baja por enfermedad o accidente, se interrumpirán, y los días que resten los disfrutará, después del alta, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 12. Se respetarán los días de libranza, aun cuando sea festivo, si al trabajador no le interesara trabajarlos, salvo las necesidades imprescindibles de atención al público, animales y servicios. En este caso el trabajador podrá optar por trasladar el día de descanso o percibirlo como hora extraordinarias.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 13. **Salarios.**—El personal percibirá mensualmente unos haberes integrados por: salario base, plus voluntario, plus de transporte y, si procediese, un incremento del salario base por el concepto de antigüedad, de acuerdo con la normativa siguiente:

- a) El salario base será señalado para categoría por la legislación social ordinaria.

b) El plus voluntario mensual será el siguiente:

Capataces.....	6.130
Cuidadores.....	4.860
Oficiales.....	4.860
Taquilleras.....	3.751
Mozo de Almacén.....	3.723
Ayudante de Cuidador.....	3.128
Portero.....	3.028
Sereno.....	3.284
Peones.....	3.441

c) La retribución por antigüedad será de dos bienios y un quinquenio en las siguientes condiciones:

1.º bienio.—A percibir desde el primer día natural del mes siguiente al en que se hayan cumplido dos de permanencia ininterrumpida en la empresa. Cuantía: 5 % del salario base.

2.º bienio.—A percibir desde el primer día natural del mes siguiente al en que en las mismas condiciones que en el caso anterior se cumplan 4 años. Cuantía: 5 % del salario base.

Quinquenio.—Cuando se cumplan nueve años en iguales circunstancias que los bienios. Cuantía: 5 % del salario base.

d) El plus de transporte será de 2.479 pesetas mensuales.

Al personal técnico, administrativo, de vigilancia jurada y encargados, les será de aplicación los apartados c) y d). El resto quedará sujeto a las particulares características de su contratación individual.

Art. 14. La retribución mensual fijada corresponde a todas las jornadas del mes completo, descontándose, por tanto, las ausencias no retribuidas.

El plus de transporte, por razón de su índole, se percibirá por la asistencia efectiva del productor al lugar de trabajo.

Art. 15. **Compensaciones y absorciones.**—El importe del salario base, el de antigüedad, el del plus voluntario y el del plus de transporte, serán compensados y absorbidos en su conjunto y cómputo anual por los posteriores aumentos acordados por disposiciones legales de cualquier rango y autoridad, si la misma disposición no ordena lo contrario.

Art. 16. **Complemento indemnización accidente de trabajo.**—Durante el tiempo de incapacidad transitoria por accidente laboral, la empresa abonará a los trabajadores un 15 % sobre el importe de la indemnización legal que le corresponda.

Los trabajadores admiten que la empresa efectúe las indagaciones y comprobaciones que estime convenientes para evitar el absentismo y se comprometen a colaborar, a tal fin.

Art. 17. **Horas extraordinarias.**—Para el cálculo del importe de las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. **Pagas extraordinarias.**—Se abonarán las pagas extraordinarias de diciembre y julio, por importe de una mensualidad cada una, entrando en ella los conceptos de salario base, antigüedad y plus voluntario.

Art. 19. La retribución en vacaciones será referida a los mismos conceptos que las pagas extraordinarias, aunque proporcional a los días que correspondan.

Art. 20. Todas las percepciones serán reflejadas en nómina.

Art. 21. **Derechos adquiridos.**—La aplicación del presente convenio no puede implicar disminución de la retribución percibida por jornada legal en 1981, considerada globalmente y en su conjunto anual. En consecuencia, si en algún caso resultase la nueva retribución inferior a la expresada, la empresa vendrá obligada a satisfacer la diferencia, estableciéndose este pacto en calidad de garantía «ad personam».

Art. 22. **Quebranto de moneda.**—Las taquilleras percibirán en concepto de quebranto de moneda 1.375 pesetas

mensuales, que se devengarán en proporción al número de días trabajados.

CAPITULO IV

Varios

Art. 23. **Desplazamientos.**—Los desplazamientos ordenados por la empresa por razones de trabajo especiales, se realizarán en vehículos facilitados por la misma, abonándose su importe a los productores en el supuesto de que hayan de utilizar transportes públicos.

Art. 24. **Derecho supletorio.**—En todos los extremos no previstos en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior y en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Art. 25. **Facultad de organización.**—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, sin que perjudique al trabajador monetariamente.

Art. 26. **Trabajos de categoría superior.**—En los casos de necesidad y por plazo que no exceda de dos meses, el personal incluido en el ámbito de este convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

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

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

Art. 27. **Trabajos de categoría similar o inferior.**—La empresa por necesidades o por falta de trabajo suficiente en la propia especialidad, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría similar o inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notablemente su formación profesional ni su categoría profesional. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que correspondan a su categoría profesional.

Art. 28. Se entenderán incluidos en los trabajos propios de cuidadores especialistas, cuidadores y ayudantes de cuidadores los derivados de la atención y servicio al público, tales como: Conducir animales domesticados para pasear personas, controlar entradas y cámaras, filmadoras y fotografiadoras, expendir productos en los puestos de venta directos de la empresa en el interior del recinto, etc. Estos trabajos se efectuarán muy principalmente en sábados, domingos y festivos, y también en las épocas propias de elevado número de visitantes. El paseo de personas en animales se incentivará económicamente.

Art. 29. **Promoción profesional.**—La empresa facilitará la promoción profesional de los trabajadores, dentro del campo propio de su actividad.

Art. 31. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.
 d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a los que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador por incumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Art. 32. Permisos no retribuidos.—Además de los supuestos a que se refiere el artículo anterior, la empresa a solicitud del interesado, podrá conceder permisos no retribuidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y existan motivos justificados.

Art. 33. La empresa considerará la concesión de bolsas de estudio a productores que se distinguen por su celo e interés en la formación profesional dentro del campo de la propia actividad.

Art. 34. Excedencias.—Se concederán en la forma y requisitos que determinan las leyes generales y el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 35. Economato.—La empresa abonará las cuotas de suscripción al economato a partir del transcurso del primer año de afiliación del trabajador al mismo.

Los trabajadores se obligan a facilitar su baja cuando no hagan uso de él.

Art. 36. Se proveerá al personal de vestuario apropiado para el trabajo y teniendo en cuenta las estaciones del año.

Art. 37. Se concederá al personal el uso de algún local de la empresa para celebrar reuniones relacionadas con su actividad laboral en la propia empresa, en la forma y requisitos previstos por la Ley.

El indebido uso de este derecho constituirá falta grave por parte de los causantes y de los promotores de la reunión. En cuanto a éstos, si no pusieran los medios para evitarlo.

Madrid, a 31 de marzo de 1982.

ANEXO AL CONVENIO DE «ZOOS IBERICOS, S. A.»

Se designa una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas (artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores), compuesta por los siguientes señores:

Por la empresa: don Tomás Cerdán Macías y don Manuel Barrasa Uriszar.
 Por los trabajadores: don José Quezada Ruiz y don Fabio Casas Jiménez.

(G. C.—7.275)

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 «FERROCARRIL DEL TAJUÑA, S. A.»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Ferrocarril de

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

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 7 de junio de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

Artículo 1.º Ambito de aplicación.—El presente convenio colectivo es pactado entre la empresa «Ferrocarril del Tajuña, S. A.» y los trabajadores de la misma, afectando por consiguiente a todo el personal cuya relación con la empresa se viniese rigiendo hasta ahora por el convenio colectivo firmado para el año 1980, cualquiera que sea el lugar de su prestación de trabajo.

Art. 2.º Vigencia.—Las disposiciones de este convenio entrarán en vigor, a todos los efectos, con carácter retroactivo el día 1 de enero de 1982. La vigencia se mantendrá hasta las 24 horas del día 31 de diciembre de 1982.

Art. 3.º Revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 4.º Prórrogas.—El convenio, caso de no ser denunciado por alguna de las partes en los plazos que rijan a su término, quedará prorrogado por años.

Art. 5.º Absorción y condiciones más beneficiosas.—Las mejoras económicas que durante la vigencia del convenio puedan ser establecidas por disposición legal o resolución que afecte a los trabajadores de esta empresa, podrán ser absorbidas en cómputo global anual aplicables en lo que excediera a las condiciones aquí pactadas.

Del mismo modo, las condiciones existentes que afecten a algún trabajador, si fueran más favorables, en cómputo anual, de las aquí pactadas, quedarán subsistentes a título personal.

Se considerarán condiciones más beneficiosas:

— El descanso para el bocadillo de 15 minutos para los agentes de tracción y de 30 minutos para los de taller, que en el caso de que se trabajen, no entrarán en el cómputo de horas extraordinarias máximas anuales, mensuales o diarias.

— El cómputo de la jornada diaria desde la estación de partida para los agentes de Vía y Obras, Estaciones y Pasos a Nivel en servicio de mañana, y hasta la estación de regreso para los servicios de tarde.

— Los complementos particulares

que perciben algunos agentes de la empresa.

— La jornada de Oficinas.
 — Todas las demás condiciones existentes que afecten a algún trabajador y que sean más beneficiosas de las en el convenio pactadas por dichos conceptos.

Art. 6.º Jornada.—Durante 1982 la jornada anual será de 1.880 horas efectivas de trabajo, computadas con efectos desde el momento en que el trabajador se encuentre ya en su puesto de trabajo.

La duración de la jornada semanal será de 41 horas de trabajo efectivo, con respeto de lo establecido en el artículo 5.º.

Art. 7.º Vacaciones.—La duración de las vacaciones será para todo el personal, cualquiera que sea su categoría o clasificación, de 30 días naturales.

Para la elección de fechas se continuará con el turno de rotación establecido en el convenio anterior.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos, no inferiores a diez días naturales. En caso de división, el segundo período vacacional, deberá comenzar en el día inmediatamente siguiente al día de la semana en que termine el primero.

Las vacaciones se abonarán sobre el salario base, antigüedad, complemento puesto de trabajo y complemento regulador de situaciones más beneficiosas, a todo el personal.

Se considerará como período normal de vacaciones el comprendido entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive.

Aquellos agentes que por necesidades del servicio, no pudieran disfrutar sus vacaciones anuales en el citado período, se les incrementará un 50 % de las cantidades que perciba por el concepto de vacaciones.

Art. 8.º Antigüedad.—El premio de antigüedad será el que queda reflejado en la tabla de valores anexa a este convenio, que supera en todos los casos lo establecido en la Ordenanza Laboral vigente.

Años de Antigüedad	Ptas./mes
0-3	0
4-7	1.138
8-11	2.275
12-15	3.413

16-19	4.550
20-23	5.688
24-27	6.826
28-31	7.963
32-35	9.101
36-39	10.238
40-43	11.376
44-47	12.514
48-51	13.651

Estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que aumente el salario mínimo interprofesional y en el mismo día de su entrada en vigor.

Art. 9.º Dietas.—La base para las dietas será el S.M.I. en cada momento vigente, a la cual se aplicarán los sistemas en vigor para cada servicio.

Art. 10. Pagas extraordinarias.—Se establecen dos gratificaciones extraordinarias equivalentes a 30 días de salario base y antigüedad, a percibir en julio y diciembre.

Asimismo, se abonará una paga de beneficios por importe de 30 días de sueldo base más antigüedad, a percibir mensualmente en fracciones de 1/12 del total.

Art. 11. Viajes sin servicio.—Se computará por la mitad el tiempo invertido en los viajes sin servicio, según establece el artículo 2.º, apartado 5 del Real Decreto 1.095/76, sin que dicho cómputo pueda ser inferior a una hora.

Art. 12. Compensación agente único.—En conducción por agente único, se establecen las siguientes compensaciones por cada día efectivamente trabajado:

817 ptas./día trabajado en conducción, para los maquinistas como agente único y en composición simple.

222 ptas./día trabajado, para el factor de los apartaderos de Valderribas y El Alto (titular de ese día), cuando realice los trabajos derivados de agente único en composición simple.

149 ptas./día trabajado, para los factores (titulares de ese día) de las estaciones de Poveda y Vicalvaro, por cada día efectivamente trabajado por éstos, pero sólo para aquellos días en que circulen por la línea agentes únicos en composición simple.

Esta compensación no se computará para la determinación del valor de la hora extraordinaria.

Art. 13. Tabla salarial.

Nivel	Denominación	Sueldo Base	Complemento Puesto Trabajo
1	Jefe de Servicio	37.961	14.167
2	Jefe de Taller	37.036	13.956
3	Jefe de Sección	36.109	13.745
4	Contramaestre	35.183	13.534
5	Sobrestante	34.258	13.324
6	Oficial Administrativo, jefe de Equipo, maquinista A, jefe Estación	33.332	13.114
7	Oficial 1.º, maquinista B, Factor Autorizado	32.406	12.902
8	Oficial 2.º, ayudante maquinista, capataz, conserje	31.480	12.692
9	Ayudante Oficio	30.554	12.480
10	Obrero 1.º, repartidor	29.628	12.269
11	Especialista, guardabarreras	28.703	12.058

Art. 14. Complemento regulador de situaciones más beneficiosas.

Dado el origen variable de este complemento, se pacta expresamente que no entrará en cómputo para el cálculo de las horas extraordinarias, pero sí para el de las vacaciones.

Este complemento se abonará a razón de 300 pesetas por cada día efectivamente trabajado y porcentual a la jornada diaria normal, tomando como base (100 %) la jornada diaria del personal del taller (8 horas).

Tendrán derecho a percibir este complemento regulador el personal de: Oficinas, Talleres, Jardinero, jefe de Estación de Vicálvaro, Factor Autorizado de Vicálvaro y los Factores Autorizados Titulares de Valderrivas, sin derecho a dieta. Los Factores Autorizados de Relevos podrán acogerse al sistema general de percepción, previa renuncia de sus condiciones particulares actuales.

Art. 15. Jubilación.—La jubilación forzosa tendrá lugar al cumplir los 65 años de edad.

Todas las personas que se jubilen entre los 60 y los 65 años, tendrán derecho a la percepción, en el momento de su baja en la empresa, a la cantidad de 20 días de salario mínimo interprofesional vigente en el momento de su jubilación por cada año de su antigüedad en la empresa, afectando dicha cantidad del siguiente porcentaje en función de su edad:

- Entre 60 y 61 años, 100 %.
- Entre 61 y 62 años, 80 %.
- Entre 62 y 63 años, 60 %.
- Entre 63 y 64 años, 50 %.
- Entre 64 y 65 años, 20 %.
- A los 65 años, 0 %.

Art. 16. Premio de permanencia.—En el momento de la jubilación o fallecimiento del agente, se abonarán las siguientes cantidades:

— Dos mensualidades de sueldo base y complemento puesto de trabajo para el agente que haya cumplido 20 años de servicio, sin que haya alcanzado 25.

— Tres mensualidades de sueldo base y complemento puesto de trabajo para el agente que haya cumplido 25 años de servicio, sin que haya alcanzado los 30.

— Cuatro mensualidades de sueldo base y complemento puesto de trabajo para el agente que haya cumplido 30 años de servicio, sin que haya alcanzado los 35.

— Cinco mensualidades de sueldo base y complemento puesto de trabajo para el agente que haya cumplido 35 años de servicio, sin que haya alcanzado los 40.

— Seis mensualidades de sueldo base y complemento puesto de trabajo para el agente que haya cumplido los 40 años de servicio.

Art. 17. Prestaciones complementarias.—En los casos de incapacidad laboral transitoria, enfermedad o accidente no laboral, la empresa cubrirá en todo caso las cantidades necesarias, de forma que el trabajador que se encuentre en esta situación, percibirá siempre el 90 % de su salario real, siempre que la I.L.T. requiera hospitalización, o sea requerido el médico de empresa, para que certifique la enfermedad, a petición del trabajador.

Art. 18. Derechos sindicales.—En cuanto a la actividad sindical dentro de la empresa, las partes se remiten, en general, a lo pactado sobre la materia en el Acuerdo Marco Interconfederal suscrito el 5 de enero de 1980 por las entidades patronales y sindicales, con las lógicas atemperaciones que la realidad concreta de la empresa vaya aconsejando y, en particular, la empresa reconoce:

1.º Se podrá rebasar el número de horas que corresponda para actividades de representación laboral, siempre que queden compensadas con las atribuidas a otro de los representantes; salvo que vaya contra las necesidades del servicio. En ningún caso podrá un representante utilizar más de 60 horas y habrá de identificarse la persona que las utilice, notificándose previamente a la empresa.

2.º Los representantes sindicales podrán exhibir en los centros de trabajo información de aquellos sindicatos que cuenten con la afiliación de al menos el 20 % de los trabajadores de la empresa.

3.º Los representantes sindicales podrán disponer de una hora al mes para celebrar reuniones sobre temas sindicales ajenos a la temática de la empresa, dentro del centro de trabajo y con tiempo laboral retribuido.

En el caso de que se sobrepase el tiempo antes mencionado, para celebrarse las reuniones en los locales de la empresa, será necesario el permiso previo de la Dirección. En este último caso, las reuniones deberán celebrarse siempre fuera de las horas de trabajo y desde luego sin retribución.

Art. 19. Ascensos.—Todos los ascensos se atribuirán, previo examen y/o cursillo de capacitación idónea a juicio de la empresa. En caso de igualdad, tendrá preferencia el trabajador más antiguo. La representación legítima de los trabajadores tendrá en esta materia los lógicos derechos y deberes de intervención y control, que serán facilitados al máximo por la empresa mediante la previa información correspondiente.

Art. 20. Sanciones.—No se impondrá sanción alguna a los trabajadores, sin previa audiencia del interesado, debiéndose notificar la resolución de la

empresa a la representación de los trabajadores.

Art. 21. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias o festivas se abonarán con un incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Art. 22. Comisión paritaria.—Se crea una Comisión Paritaria, para las cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio, que se formará por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, presidida por la persona que ambas partes de mutuo acuerdo designen.

Disposiciones adicionales

1.º A efecto de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Empleo, y en el Real Decreto 1.858/81 del 20 de agosto que lo desarrolla en parte, se considerarán horas extraordinarias estructurales: — Los Servicios de Tracción, Estaciones y Pasos a Nivel, los periodos punta y las ausencias imprevistas.

— En los Servicios de Taller y Via y Obras, las reparaciones urgentes.

2.º La Comisión Paritaria a que se alude en el artículo 22 estará formada por las siguientes personas:

a) En representación de la empresa por don Jesús López Carvajal y por don José L. Gómez Cruz.

b) Por la representación de los trabajadores por don David Miguel Dorado y por don Antonio Oliva López.

Madrid, a 2 de abril de 1982.

3.º a) Se amplía el artículo 1.º en el sentido de que el ámbito de aplicación de este convenio colectivo será el de la provincia de Madrid.

b) Se amplía el artículo 4.º en el sentido de que la denuncia de este convenio se hará con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

(G. C.—7.077)