

# BOLETIN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 152 correspondiente al día 29 de junio de 1981

### MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial  
de Madrid

#### ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPANIA HISPANO ALEMANA MERCEDES BENZ VEHICULOS Y MOTOR, S. A. (MEVOSA)

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 7-5-81 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio, constituida en la empresa Cía. Hispano Alemana Mercedes Benz Vehículos y Motor, S. A. (Mevosa) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

#### ACUERDA

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

Madrid, 1 de junio de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

En Madrid, a 7 de mayo de 1981, se reúne la Comisión Deliberadora del IV Convenio Colectivo Sindical de Mevosa —año 1981, del Centro de Trabajo de Madrid, en el domicilio social—. La citada Comisión está compuesta por las siguientes representaciones:

**Dirección empresa.**—Don Angel Menéndez García, don Constantino Rodríguez Toledo y don Francisco Rodrigo Barci.

**Comité de Empresa.**—Doña M.ª Teresa Sabido Gismero, doña M.ª Dolores Serrano Sánchez, doña Ciriaca Cid Martín, don Fernando Fraguas Seivane, don Tomás Orte Argüello, don Antonio Sanz García, don José Novillo Aguirre, don Francisco Lorca Martínez, don Joaquín Bravo de Vicente, don Juan Andújar Fernández, don Julián Blasco Larios, don Pedro Durán Durán, don Angel Blanco Montero.

Ambas representaciones acuerdan, por unanimidad, otorgar el siguiente Convenio Colectivo Sindical de Empresa.

#### PREAMBULO

La vigencia del presente Convenio es de un año, iniciándose el 1 de enero de

1981, y concluyendo el 31 de diciembre del mismo año.

Como cláusula de salvaguardia se prevé, que en caso de que el índice de precios al consumo (IPC), sobrepase al 30 de junio de 1981 el 6,75 por 100, se incrementarán todas las tablas salariales, con efecto retroactivo al 1 de enero del citado año, en un porcentaje igual a la diferencia sobre el citado 6,75 por 100.

Seguirán manteniéndose los Fondos de Ayuda Social, de becas en favor de los hijos de los trabajadores, de ayuda de estudios a los trabajadores en activo en la empresa, y el de ayuda a la vivienda.

Se crea un fondo de 200.000 pesetas como ayuda a los trabajadores que tengan hijos subnormales.

Se introduce un nuevo aspecto social, consistente en «Colonias para hijos de trabajadores», similar a lo existente en el Centro de Vitoria.

Asimismo, incrementar todos los fondos sociales ya existentes en 1980, en un 16 por 100.

Mantener para el año 1981 el actual sistema de prejubilación, y durante este periodo, se realizarán estudios, buscando nuevas fórmulas; por último, ambas representaciones acuerdan:

1. Incrementar en un 14 por 100 todas las tablas salariales que figuran en el Convenio Colectivo de 1980.

2. Aplazar la implantación del sistema de valoración de puestos de trabajo, al 1 de enero de 1982 y como compensación conceder un plus de 24.000 pesetas anuales íntegras a todo el personal de Convenio, que se incluirán en las tablas de salarios de este Convenio.

Que la valoración de puestos de trabajo no se llevará a efectos, en caso de no existir acuerdo entre la empresa y el Comité.

3. Incluir dentro de los cuadros salariales de este Convenio los siguientes pluses:

- Idiomas.
- Tóxico-penoso y peligroso.

El plus de idiomas tendrá un incremento sobre los precios existentes en 1980 de un 14 por 100, el tóxico-penoso y peligroso se revisará, cuando corresponda de acuerdo con lo establecido legalmente, es decir, paralelamente con las revisiones que se produzcan del salario mínimo interprofesional.

4. Incluir dentro de este Convenio los precios por dietas y kilometraje, que tendrán el siguiente tratamiento:

**Dietas:** se suprimen dentro de los cuatro grupos actuales, el 2 y 4; en consecuencia, el personal encuadrado en estos pasarán automáticamente al 1 y 3, respectivamente.

Las cantidades establecidas al 31 de diciembre de 1980 se incrementarán en un 14 por 100.

**Kilometraje:** se acuerda incluir dentro de este Convenio los precios de este concepto, incrementándose anualmente y cuando varíe el precio de la gasolina. Con efecto al 1 de enero del año 1981 se incrementarán las cantidades existentes al 31 de diciembre de 1980, en un 14 por 100.

#### CAPITULO I

##### CONDICIONES GENERALES

**Artículo 1.º Ambito territorial.**—El ámbito territorial de este Convenio Colectivo, son las actividades que en su Centro de Madrid desarrolla la Compañía Hispano Alemana Mercedes Benz Vehículos y Motores, S. A. (Mevosa).

**Art. 2.º Ambito personal.**—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal del Centro de Madrid con excepción de los Jefes de División, Departamento y Sección.

**Art. 3.º Ambito temporal.**—Las normas de este Convenio regirán desde el 1 de enero de 1981 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

**Art. 4.º Garantías.**—Se respetarán las situaciones personales que, en cualquier clase de concepto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**Art. 5.º Prórroga y revisión automática.**—Si por imperativo legal debiera de prorrogarse el presente Convenio por mayor tiempo del previsto dentro del primer mes de su prórroga, se realizará una adaptación de todas las tablas que han sido objeto de rvi iln, este Convenio en función del índice de precios de consumo del conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística. La denuncia del Convenio será efectuada por cualesquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento del Convenio.

**Art. 6.º Absorción.**—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio podrá absorber o compensar las que pudieran establecerse por disposición legal.

Igualmente podrán ser absorbidas por futuras mejoras económicas, las situaciones más beneficiosas que se garantizan «ad personam» en el artículo 4.

**Art. 7.º Acuerdos complementarios al Convenio.**—Si durante la vigencia a este Convenio se llegase por ambas representaciones a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que ahora se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos del mismo, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

**Art. 8.º Causas de Revisión.**—Se consideran causas de revisión del presente Convenio, además de las legales, el hecho que por disposición legal se establezcan mejoras que, al ser absorbidas por la empresa, deja sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados.

#### CAPITULO II

##### CONDICIONES DE TRABAJO

**Art. 9.º Ingresos.**—Los ingresos del personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Durante el periodo de prueba, el personal en tal situación percibirá los emolumentos pactados en este Convenio para

la categoría en la que se opta ingresar en la empresa y en el nivel salarial correspondiente a dicha situación.

La admisión de personal del exterior sólo deberá hacerse en las circunstancias especificadas en las normas de ascensos, desarrollados en el anexo número 7 de Normas o Reglamentos.

**9.1. Contrato de formación laboral.**—Hasta que por Ley o Convenio Colectivo se modifique la actual obligación de mantener en plantilla el 5 por 100 de menores de 18 años, «Mevosa», de conformidad con lo establecido en el apartado 5, del artículo 11, del Estatuto de los Trabajadores, se compromete a admitir con contrato de Formación y por una duración no superior a dos años, para cubrir las vacantes existentes, a los hijos de trabajadores en plantilla que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Superar las pruebas de aptitud de la convocatoria.
- b) Tener 16 años de edad.
- c) Hallarse en posesión del título de Técnico Auxiliar en la especialidad Mecánica (1.º Grado de Formación Profesional).
- d) Estar inscritos en la Oficina de Empleo.

Estos trabajadores en Formación, percibirán las remuneraciones pactadas en Convenio Colectivo.

Si al término del contrato de Formación y superadas las pruebas de aptitud correspondiente, existiesen necesidades de trabajo en su especialidad y categoría, tendrán derecho preferente a su ingreso.

Los exámenes de ingreso, para cubrir las vacantes existentes, se celebrarán una vez al año.

La prioridad para la admisión de solicitudes se establece de la siguiente forma:

- a) Hijos de operarios e hijos de viuda, siempre que el padre fallecido hubiera trabajado en la empresa.
- b) Familiares de operarios.

Para los antiguos Contratos de Aprendizaje, se procederá al término de los mismos, a su pase en plantilla, una vez superada la correspondiente prueba de aptitud.

**Art. 10. Ascensos.**—La política de ascensos se ajustará al contenido de las «Normas de ascensos» propuesta por el Comité y aprobadas por la Dirección, complementándose, en lo no previsto, con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

**Art. 11. Calendario laboral. Vacaciones.**—Se establece, de común acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección, un calendario laboral con vigencia para los años 1981 y 1982 sobre las siguientes bases:

1.º **Horas efectivas de trabajo anuales:** Serán para cada uno de los dos años anteriormente citados las siguientes:

— Locales de Avda. de Aragón, 316: 1.827,50 horas.

— Locales de D. Ramón de la Cruz, 105: 1.870, horas.

En dichas horas, no está incluido ningún tiempo para pausa o «bocadillo».

2.º **Vacaciones:** El número de días de vacaciones será de 20 laborables, disfrutados ininterrumpidamente, procurando que coincidan con los meses de verano.

En ningún caso el personal que disfru-

ta de mayor días de vacaciones, podrá superar los treinta días naturales.

3.º *Sábados festivos:* Para los locales de Avda. de Aragón, 316, tendrán la consideración de sábados festivos, todos los del año, excepto tres.

Para las oficinas de D. Ramón de la Cruz, 105 serán festivos todos los sábados del año.

4.º *Consideración de festivos:* Tendrán tal consideración, todos los domingos del año y además, las festividades tradicionales religiosas y civiles de ámbito nacional o local, aprobadas por la Autoridad Laboral.

Art. 12. *Jornada estival reducida.*—El personal que actualmente viene disfrutando de la jornada estival reducida, podrá optar entre su disfrute o la compensación económica del correspondiente cuadro de este Convenio.

El personal ingresado a partir del 1.º de agosto de 1969, no gozará de tal derecho; la compensación será idéntica a la mencionada en el párrafo anterior.

CAPITULO III

SISTEMAS DE INCENTIVOS. RENDIMIENTOS

Art. 13. *Trabajo a rendimiento medido.*—Se entiende por trabajo la ejecución de una tarea encargada mediante una orden de trabajo y cumplida en las condiciones de calidad exigidas.

Si bien siendo exigible la realización de un trabajo, en un tiempo igual al tiempo normal, rendimiento 100 por 100, se garantiza el 80 por 100 de las bases que se detallan en el cuadro 1, y que corresponde al rendimiento 100. El 20 por 100 restante estará en función del rendimiento medido por equipo, sin que en ningún caso sobrepase la base establecida para cada categoría y nivel.

Este cuadro de incentivos se aplicará también al personal obrero, que trabaja a rendimiento no medido, si bien el 20 por 100 seguirá siendo en función de la calificación personal.

El tiempo concedido (T. c.), será el establecido por los Departamentos de Organización y Racionalización de nuestras fábricas y representadas, para talleres de reparación, contenido en manuales y separatas de tiempo guía.

Para los casos en que no exista tiempos-guía prescrito se señalará un Tc por el Jefe de Taller o Maestros de Tiempos obtenido por cronometraje, estadísticamente o por las experiencias que se posean al respecto.

El tiempo Tc. es el realmente utilizado en la operación. El tiempo Tc. resultante del tiempo de trabajo será la suma de todos los tiempos empleados en los operarios comprendidas en dicha orden de reparación.

Siendo exigible la realización de un trabajo en un tiempo igual al tiempo normal, rendimiento 100 por 100, cuando se detecte el cierre de una reparación en que se ha empleado tiempo superior se pondrá en conocimiento de la Dirección y de la Comisión de Tiempos para proceder a la oportuna investigación con anterioridad a la liquidación del período en que se produzca la anomalía.

Los intervalos de inacción W-5 no imputables al trabajador se verán afectados de una prima del 10 por 100 sobre el tiempo de permanencia de aquella situación.

El tiempo dedicado a enseñanza W-6 se primará con el porcentaje correspondiente al alcanzado en el mes anterior.

Todos los trabajos no realizados o acabados defectuosamente por un trabajador o grupo bajo R. M., deberán ser repetidos o rectificadas por el mismo sin añadir un nuevo tiempo concedido. En el caso de que por razones de Organización el trabajo haya de ser encomendado a otro trabajador o grupo, el tiempo concedido a éste le será reducido al que no lo realizó o lo hubiera acabado defectuosamente.

El pago de las primas se realizará mensualmente por períodos ya concluidos.

Para cualquier tema relacionado con el sistema se estará a lo establecido en el Reglamento de Aplicación vigente.

CUADRO I

REMUNERACION PERSONAL OBRERO INCENTIVOS (R. M. P.)

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	JORNAL TARIFA/H	BASE MENSUAL	80 % RDMT	20 % RDMT. SUP.	JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPEC.	ANTIGÜEDAD TRIENIO MES	HORA EXTRA
Oficial 1.º	A	307,88	10.989	8.791	2.198	33.314	64.649	1.058	1.109,01
	B	319,46	10.989	8.791	2.198	34.777	67.081	1.058	1.142,07
	C	330,31	10.989	8.791	2.198	36.243	69.359	1.058	1.173,13
	D	377,30	10.989	8.791	2.198	39.675	79.228	1.058	1.304,92
Oficial 2.º	A	294,70	10.989	8.791	2.198	31.463	61.882	1.042	1.006,53
	B	300,45	10.989	8.791	2.198	32.193	63.088	1.042	1.022,96
	C	305,92	10.989	8.791	2.198	32.934	64.236	1.042	1.038,61
	D	307,88	10.989	8.791	2.198	33.314	64.649	1.042	1.044,33
Oficial 3.º	A	282,84	10.411	8.329	2.082	29.612	59.328	1.021	951,47
	B	283,90	10.411	8.329	2.082	29.977	59.614	1.021	954,71
	C	289,88	10.411	8.329	2.082	30.711	60.868	1.021	971,76
	D	294,70	10.989	8.791	2.198	31.463	61.882	1.021	985,65
Especialista	A	264,99	10.411	8.29	2.082	25.894	55.641	1.016	929,27
	B	270,52	10.411	8.329	2.082	27.177	56.805	1.016	945,54
	C	280,34	10.411	8.329	2.082	28.434	58.863	1.016	973,65
	C	282,54	10.411	8.329	2.082	29.612	59.328	1.016	953,05
Peón	A	248,68	10.411	8.329	2.082	23.542	52.218	999	845,56
	B	260,09	10.411	8.329	2.082	24.540	54.614	999	877,75
	C	261,73	10.411	8.329	2.082	24.897	54.959	999	882,26
	D	264,99	10.411	8.329	2.082	25.894	55.641	999	892,43
Aprendices 16 años		177,90	5.575	4.460	1.115	14.776	37.753	—	—
Aprendices 17 años		190,30	5.575	4.460	1.115	14.776	39.958	—	—

CUADRO II

REMUNERACION PERSONAL ADMINISTRATIVO INCENTIVOS R. N. M

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	SUELDO MENSUAL	BASE	FIJO	CALIF.	JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPEC.	ANTIGÜEDAD TRIENIO MES	HORA EXTRA
Jefe 1.º	A	89.106	—	—	—	46.220	89.106	1.521	1.394,04
	B	91.218	—	—	—	47.526	91.218	1.521	1.422,94
	C	95.419	—	—	—	50.133	95.419	1.521	1.480,43
	D	97.788	—	—	—	51.538	97.788	1.521	1.512,77
Jefe 2.º	A	78.594	—	—	—	39.675	78.594	1.205	1.160,33
	B	85.872	—	—	—	43.042	85.872	1.205	1.250,27
	C	87.489	—	—	—	44.631	87.489	1.205	1.272,93
	D	89.106	—	—	—	46.220	89.106	1.205	1.295,61
Jefe Ventas	A	78.594	—	—	—	39.675	78.594	1.205	1.066,83
	B	79.438	—	—	—	40.201	79.438	1.205	1.078,38
	C	84.906	—	—	—	43.604	84.906	1.205	1.153,19
	D	86.959	—	—	—	44.815	86.959	1.205	1.181,23
Oficial 1.º	A	63.423	10.989	9.111	1.878	33.671	63.423	1.141	1.079,36
	B	65.853	10.989	9.111	1.878	34.745	65.853	1.141	1.112,21
	C	68.142	10.989	9.111	1.878	35.868	68.142	1.141	1.143,24
	D	78.594	—	—	—	39.675	78.594	1.141	1.160,33
Oficial 2.º	A	60.635	10.989	9.111	1.878	32.312	60.635	1.089	992,83
	B	61.840	10.989	9.111	1.878	32.825	61.840	1.089	1.009,08
	C	62.997	10.989	9.111	1.878	33.367	62.997	1.089	1.024,75
	D	63.423	10.989	9.111	1.878	33.671	63.423	1.089	1.030,62
Auxiliar	A	57.768	10.411	8.653	1.758	29.567	57.768	1.031	906,16
	B	58.400	10.411	8.653	1.758	29.811	58.400	1.031	914,67
	C	59.662	10.411	8.653	1.758	30.314	59.662	1.031	931,68
	D	60.635	10.989	8.329	2.082	32.312	60.635	1.031	952,75
Vendedor	A	54.228	—	—	—	24.363	54.228	1.141	927,72
	B	55.487	—	—	—	25.162	55.487	1.141	994,70
	C	62.090	—	—	—	30.657	62.090	1.141	1.081,64
	D	76.880	—	—	—	39.675	76.880	1.141	1.283,85
Aprendiz Admón. 16 años		37.344	5.575	4.460	1.115	14.930	37.344	—	655,84
Aprendiz Admón. 17 años		39.948	5.575	4.460	1.115	15.733	39.948	—	600,70

Art. 14. *Trabajos a rendimiento no medido.*—Son aquellos en los que no se determina el tiempo necesario para su ejecución por no ser racional su establecimiento.

14.1 *Rendimiento (R).*—Para los trabajos a R. N. M., el rendimiento R utilizado para el cálculo de la remuneración es en función de una calificación personal, en el período considerado.

Su abono se realizará en proporción al tiempo realmente trabajado; en la tarifa correspondiente se entiende el valor óptimo a dicho promedio.

14.2 *Adscripción al sistema de incentivos.*—Es facultad de la empresa atribuir a cada trabajador el sistema de incentivos que le corresponda, así como la determinación de las categorías en ellos incluidas comunicándolo al Comité.

Art. 15. *Disminución voluntaria del rendimiento.*—Se considerará que se da la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo, en el caso del personal obrero que lo realice con rendimiento medido, cuando concurren las circunstancias siguientes:

Si un trabajador o grupo que habitualmente realiza trabajos de tipo de prima directamente proporcional a la producción, sin haberse alterado las condiciones generales de trabajo, disminuye su rendimiento en un 20 por 100 respecto al rendimiento medio propio en los tres últimos meses y resultase inferior al mínimo.

En trabajos de prima no directamente proporcional a la producción si la disminución del rendimiento es del 30 por 100 con las mismas condiciones anteriores.

Se entenderá que un trabajador realiza habitualmente un tipo de trabajo cuando emplea en él más del 70 por 100 de las horas trabajadas.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

El presente capítulo se divide en tres apartados cuyos respectivos contenidos se refieren a conceptos salariales considerados fijos, los que tienen carácter variable, y el tercero establece normas comunes a los dos primeros.

La remuneración del personal obrero será de modalidad mixta, esto es, a tiempo y por unidad de obra.

A) *Conceptos salariales fijos*

Art. 16. *Niveles salariales por categorías.*—El presente Convenio tiene establecido cuatro niveles salariales para todas las categorías integradas en el mismo que se designan, de menor a mayor, con las letras A, B, C y D.

Art. 17. *Su atribución.*—El nivel A se aplicará al personal de nuevo ingreso por un período de seis meses.

En los casos de ascensos de categoría o de diferencia de sueldo, se aplicará el nivel A de la superior a que se asciende o se otorga diferencia durante los cuatro primeros meses.

En ambos casos, la atribución del nivel B será automática por el transcurso de los respectivos períodos.

El nivel B será considerando como normal.

El nivel C tendrá la consideración de excepcional y su atribución será facultad exclusiva de la Dirección, bien por libre designación o por haber obtenido en los concursos de ascensos la calificación de «aprobado», como mínimo, sin haber conseguido plaza.

La atribución del nivel D será por designación exclusiva de la Dirección, no pudiendo exceder en ningún caso del 10 por 100 del total de la plantilla incluida en Convenio.

Los productores incluidos en este nivel salarial percibirán el total de las retribuciones del nivel A de la categoría inmediata superior.

El Departamento de Personal oirá al Comité de Empresa antes de la atribución de los dos últimos niveles (C y D).

Art. 18. *Tarifa Horaria.*—Este artículo se refiere al salario tiempo.

A base de las tarifas horarias indicadas en el cuadro I anexo, la remuneración se obtendrá multiplicando dicha tarifa por

CUADRO III

REMUNERACION PERSONAL TECNICO DE OFICINA

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	SUELDO MENSUAL	INCENTIVOS (R. N. M.)			JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPEC.	ANTIGÜED. TRIENIO MES	HORA EXTRA
			BASE	FJO	CALIF.				
Perito y asimilado.....	A	100.311	—	—	—	52.022	100.311	1.722	1.784,29
	B	107.677	g66	—	—	56.610	107.677	1.722	1.804,31
	C	112.628	—	—	—	59.661	112.628	1.722	1.833,27
	D	115.516	—	—	—	60.942	115.516	1.722	1.861,18
Inspector Técnico.....	A	96.342	—	—	—	48.834	96.342	1.521	1.504,68
	B	98.110	—	—	—	50.133	98.110	1.521	1.529,06
	C	101.221	—	—	—	52.743	101.221	1.521	1.572,27
	D	104.849	—	—	—	54.223	104.849	1.521	1.621,18
Agente Técnico.....	A	83.480	—	—	—	41.982	83.480	1.205	1.390,81
	B	86.257	—	—	—	43.598	86.257	1.205	1.494,30
	C	89.163	—	—	—	45.209	89.163	1.205	1.526,76
	D	96.342	—	—	—	48.834	96.342	1.205	1.594,97
Proyectista.....	A	78.594	—	—	—	39.675	78.594	1.222	1.272,68
	B	79.438	—	—	—	40.201	79.438	1.222	1.284,23
	C	84.906	—	—	—	43.604	84.906	1.222	1.359,07
	D	100.311	—	—	—	52.022	100.311	1.222	1.568,77
Oficial 1.º.....	A	63.423	10.989	9.111	1.878	33.671	63.423	1.141	1.079,36
	B	65.853	10.989	9.111	1.878	34.745	65.853	1.141	1.112,21
	C	68.142	10.989	9.111	1.878	35.868	68.142	1.141	1.143,24
	D	78.594	—	—	—	39.675	78.594	1.141	1.160,33
Oficial 2.º.....	A	60.635	10.989	9.111	1.878	32.312	60.635	1.089	992,83
	B	61.840	10.989	9.111	1.878	32.825	61.840	1.089	1.009,08
	C	62.997	10.989	9.111	1.878	33.367	62.997	1.089	1.024,75
	D	63.423	10.989	9.111	1.878	33.671	63.423	1.089	1.030,62
Auxiliar.....	A	57.768	10.411	8.653	1.758	29.568	57.768	1.031	906,16
	B	58.400	10.411	8.653	1.758	29.811	58.400	1.031	914,67
	C	59.662	10.411	8.653	1.758	30.314	59.662	1.031	931,68
	D	60.635	10.989	9.111	1.878	32.312	60.635	1.031	952,75

CUADRO IV

REMUNERACION PERSONAL TECNICO DE TALLER

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	SUELDO MENSUAL	INCENTIVOS (R. N. M.)			JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPEC.	ANTIGÜED. TRIENIO MES	HORA EXTRA
			BASE	FJO	CALIF.				
Jefe de Taller.....	A	99.365	—	—	—	48.834	99.365	1.521	1.684,29
	B	100.800	—	—	—	50.133	100.800	1.521	1.704,31
	C	102.824	—	—	—	52.743	102.824	1.521	1.733,27
	D	104.849	—	—	—	54.223	104.849	1.521	1.761,18
Maestro Taller.....	A	89.105	—	—	—	46.220	89.105	1.521	1.398,95
	B	92.058	—	—	—	48.048	92.058	1.521	1.439,75
	C	95.419	—	—	—	50.133	95.419	1.521	1.485,33
	D	99.619	—	—	—	52.743	99.619	1.521	1.542,80
Encargado.....	A	80.578	—	—	—	39.755	80.578	1.205	1.290,81
	B	87.994	—	—	—	44.359	87.994	1.205	1.394,30
	C	90.512	—	—	—	45.895	90.512	1.205	1.426,72
	D	95.419	—	—	—	50.132	95.419	1.205	1.494,97
Receptor y Probador.....	A	70.586	11.518	9.526	1.992	36.553	70.586	1.141	1.015,45
	B	72.710	11.518	9.526	1.992	37.578	72.710	1.141	1.254,19
	C	77.367	11.518	9.526	1.992	39.875	77.367	1.141	1.332,48
	D	79.267	11.518	9.526	1.992	40.757	79.267	1.141	1.364,38

CUADRO V

REMUNERACION PERSONAL SUBALTERNO

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	SUELDO MENSUAL	INCENTIVOS (R. N. M.)			JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPEC.	ANTIGÜED. TRIENIO MES	HORA EXTRA
			BASE	FJO	CALIF.				
Subalterno 1.º.....	A	62.792	11.027	9.137	1.888	33.982	62.792	1.081	1.058,31
	B	65.123	11.027	9.137	1.888	35.066	65.123	1.081	1.089,86
	C	67.507	11.027	9.137	1.888	36.162	67.507	1.081	1.122,11
	D	69.094	11.027	9.137	1.888	39.756	69.094	1.081	1.146,28
Subalterno 2.º.....	A	60.232	11.027	9.137	1.888	32.583	60.232	1.072	996,11
	B	61.551	11.027	9.137	1.888	33.066	61.551	1.072	1.013,84
	C	62.637	11.027	9.137	1.888	33.621	62.637	1.072	1.028,59
	D	62.792	11.027	9.137	1.888	33.982	62.792	1.072	1.039,97
Subalterno 3.º.....	A	57.674	10.601	8.808	1.793	29.549	57.674	1.030	989,20
	B	58.269	10.601	8.808	1.793	29.800	58.269	1.030	979,45
	C	59.456	10.601	8.808	1.793	30.317	59.456	1.030	1.023,38
	D	61.772	10.601	8.808	1.793	32.583	61.772	1.030	1.033,40
Subalterno 4.º.....	A	54.545	10.601	8.808	1.793	26.524	54.545	1.002	910,99
	B	55.680	10.601	8.808	1.793	27.544	55.680	1.002	926,81
	C	57.818	10.601	8.808	1.793	28.361	57.818	1.002	955,60
	D	58.274	10.601	8.808	1.793	28.829	58.274	1.002	962,01

CUADRO VI

PLUS JEFE DE EQUIPO

Oficial 1.º.....	28,35
Oficial 2.º.....	28,35
Oficial 3.º.....	28,35
Especialista.....	28,35

CUADRO VII

PLUS DE IDIOMAS

IDIOMA	PESETAS MENSUALES
Alemán.....	2.909
Inglés.....	2.909
Francés.....	2.183

CUADRO VIII

TARIFAS DIETAS DE VIAJE

GRUPO	ESPAÑA	EXTERIOR
1.º.....	2.550	3.900
2.º.....	2.300	3.200

CUADRO IX

TARIFA DE KILOMETRAJE

	PTAS./KM.
Vehículos hasta 850 cm <sup>3</sup> .....	11,50
Vehículos de más de 850 cm <sup>3</sup> y hasta 1.300 cm <sup>3</sup> inclusive.....	15
Vehículos de más de 1.300 cm <sup>3</sup> .....	18

ocho horas de pago cada día, a excepción de los domingos, ya que en las citadas tarifas, se encuentra incluida la parte proporcional de los mismos. Su fórmula será:

$$\text{Remuneración mensual} = (\text{días del mes} - \text{domingos}) \times 8 \times \text{Th}$$

Art. 19. *Sueldo*.—Para el personal que percibe sus haberes por períodos mensuales, la remuneración será el resultado de aplicar las cantidades que figuran en los cuadros II, III, IV y V anexos.

El personal Subalterno se reparten en los cuatro grupos que a continuación se indican:

Grupo 1.º Jefe de Cocina, Conserje, Cabo de vigilantes Jurados, Chófer de turismo o camión, Conductor máquinas automótiles y Ordenanza especial.

Grupo 2.º Cocinero principal, Almacenero, Listero y Telefonista-Recepcionista.

Grupo 3.º Vigilante Jurado, Cocinero auxiliar y Telefonista.

Grupo 4.º Portero y Ordenanza.

Para el cálculo de incidencias se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Remuneración} = \frac{S}{210} \times h$$

Art. 20. *Gratificaciones especiales*.—Las gratificaciones especiales o pagas extraordinarias del mes de Julio y Navidad serán de igual cuantía y ésta viene determinada, para cada categoría y grupo profesionales en los cuadros anexos.

Art. 21. *Remuneración de vacaciones y festivos*.—En concepto de vacaciones el personal obrero percibirá una cantidad resultante de multiplicar la tarifa hora por las horas teóricas de trabajo de los veinte días laborales, y los promedios de prima, penoso y nocturnidad, percibida en los tres meses anteriores, referido a dicho período.

Los festivos no domingos el personal obrero percibirá una cantidad resultante de multiplicar ocho horas por la tarifa horaria.

B) *Conceptos salariales variables*.

Art. 22. *Remuneración de horas trabajadas con incentivo*.—La base del cálculo de la prima será el rendimiento obtenido en cada mes natural y su pago se efectuará en la liquidación del mes siguiente.

Art. 23. *Horas extraordinarias*.—Cuando algún productor extrae horas extraordinarias le serán abonadas conforme a los valores que figuran en los cuadros anexos.

Durante la vigencia del actual Convenio se realizarán el mínimo de horas extras posibles, no rebasando, salvo en situaciones excepcionales, el tope establecido por la Ley, existiendo el compromiso de realizar durante el año 1981 un número de horas extras, inferior al del año 1980.

Art. 24. *Plus de antigüedad*.—Los importes de los trienios que se perciban durante la vigencia de este Convenio son los que aparecen en los cuadros anexos, sin límite máximo.

Art. 25. *Plus en los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos*.—Para tener derecho a esta bonificación se requiere que el personal trabaje en labores así calificadas.

Se satisfará la bonificación de media jornada si se trabaja menos de cuatro horas, y la jornada completa si se trabaja más de cuatro horas.

Art. 26. *Plus de idiomas*.—Para tener derecho a percibir las cantidades indicadas en los cuadros anexos por este concepto se requieren las siguientes condiciones:

1.º Dominio completo del idioma o idiomas para los cuales haya sido contratado el personal.

2.º Utilización del idioma o idiomas al servicio de la empresa.

Art. 27. *Dietas*.—Todos los que viajan por cuenta de la empresa tienen derecho a una dieta. Se establece ésta como fija y fraccionable de acuerdo con las directrices que a este respecto tiene fijadas la Dirección de la empresa. Su abono se realizará de acuerdo con las tarifas que figuran en los cuadros anexos.

Art. 28. *Transporte particular (kilometraje)*.—Se abonará el kilómetro recorrido de acuerdo con las tarifas que figuran en los cuadros anexos.

C) *Normas comunes a los apartados a) y b).*

Art. 29. *Salario mínimo y salario base de cotización*.—A los efectos jurídicos correspondientes, y siempre que se empleen tales denominaciones se entenderán referidas al mínimo establecido por el Decreto 527, del 29 de marzo de 1973, y la nueva regularización que tal Decreto hace.

Art. 30. *Cotización*.—En materia de cotizaciones se estará a lo dispuesto en el Decreto citado en el artículo anterior.

Art. 31. *Compensaciones*.—En las tarifas horarias y sueldos convenidos han quedado absorbidos: jornales bases reglamentarios, domingos, incrementos de Convenios anteriores, pluses voluntarios y personales, desgravaciones de incentivos, plus de transporte y plus de especialización de máquinas.

Art. 32. *Naturaleza de las cantidades de los cuadros anexos*.—Todas las cifras que indican cantidades en tales cuadros tienen la consideración de importes brutos o íntegros.

Art. 33. *Nomenclatura*.—A efectos de remuneración se empleará la nomenclatura siguiente:

PERSONAL OBRERO

- Ae = Abonos especiales
- Ai = Abonos por innación
- Fm = Factor de prima (R.M.P.)
- H = Horas de presencia
- Ht = Horas de trabajo efectivo
- RMP = Trabajo con rendimiento medido proporcional a la producción
- Tc = Tiempo concedido
- Th = Tarifa horaria
- THP = Tarifa hora prima

PERSONAL MENSUAL

- S = Sueldo
- H = Horas de presencia
- He = Hora de presencia extra
- R = Rendimiento
- RNM = Trabajos con rendimiento no medido

CAPITULO V

ATENCIONES SOCIALES Y FORMACION

Art. 34. *Fondo Social*.—La empresa dotará a este Fondo, durante la vigencia del Convenio, con 470.960 pesetas, cuyo destino primordial será atender las necesidades imprevistas de sus trabajadores, según normas elaboradas conjuntamente entre el Comité y la Empresa (Anexo 1 de normas o reglamentos).

Art. 35. *Fondo de Ayuda a la Vivienda*.—El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición o reparación de la propia vivienda, siempre que carezca de ella y sea para su uso habitual. Para el presente año la empresa concede 3.364.000 pesetas, siendo la concesión de las Ayudas reguladas por el Reglamento que figura como anexo 2 de las normas o reglamentos.

Art. 36. *Subvención de comida*.—Se incrementa en 60 pesetas líquidas diarias, la actual subvención para comida que percibe la plantilla de los locales de D. Ramón de la Cruz, 105.

Art. 37. *Formación profesional*.—En este aspecto, la ayuda de la empresa tendrá dos vertientes:

1.º Para los propios trabajadores: Se facilitarán cursillos de capacitación y técnicas especiales, tales como electrónica neumática, hidráulica, formación de

mandos intermedios, seguridad e higiene, idiomas, etc.

Estos cursillos podrán desarrollarse total o parcialmente en la empresa o fuera de ella, según las circunstancias y materias objeto de los mismos pero su realización no deberá coincidir, normalmente, con el horario de trabajo de los productores que reciban sus enseñanzas, debiendo redactar a su terminación un informe sobre los mismos.

Para dar facilidades al personal que cada año desee formar parte en los concursos de ascensos, la empresa editará los programas de materias exigibles por especialidades y categorías dentro de ella.

Asimismo, se irá formando una Sección con los textos que satisfagan las exigencias de aquellos programas, para que los productores puedan completar su formación y acceder a la promoción.

Para facilitar tales propósitos, la empresa otorga un Fondo anual de 201.840 pesetas durante la vigencia del presente Convenio.

2.º Para hijos de trabajadores: Con parecida finalidad y para ayuda en sus estudios a los hijos de trabajadores, «Mevisa» destinará 470.960 pesetas.

La distribución de los fondos ya citados, tanto para trabajadores como para hijos de los mismos se hará de acuerdo con lo regulado en las normas que figuran como anexos 3 y 4 respectivamente.

Art. 38. *Ayuda a los trabajadores que tengan hijos subnormales*.—Para este concepto, se crea un fondo con una dotación para el presente año de 200.000 pesetas cuya distribución se regirá por un Reglamento de funcionamiento que se elaborará entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Art. 39. *Colonias para hijos de trabajadores*.—Se introduce este nuevo aspecto social, ya existente en el Centro de Trabajo de Vitoria, el desarrollo del mismo dará contenido al Reglamento que se elaborará conjuntamente entre el Comité y la empresa y que deberá ser similar al citado existente en Vitoria.

Art. 40. *Complemento de subsidio de enfermedad*.—La empresa seguirá complementando el subsidio otorgado por la Seguridad Social, en los mismos términos en que se vienen efectuando.

Art. 41. *Complemento de prestaciones por accidente de trabajo*.—En caso de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones económicas abonables por la Entidad Aseguradora, hasta el 100 por 100 de la base actualizada de aquélla.

Art. 42. *Seguro de Vida*.—Persistirá el Seguro de Vida, del personal afectado por el presente Convenio, y durante su vigencia; fijándose la indemnización en el supuesto de muerte o invalidez permanente y total en 300.000 pesetas.

CAPITULO VI

RELACIONES LABORALES

Art. 43. *Comisión mixta de vigilancia de este Convenio*.—Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en este Convenio, se constituirá una Comisión Mixta integrada por cuatro representantes de los Comités y otros cuatro de la Dirección.

En el supuesto de que no se llegara a ningún acuerdo se actuará según la Ley.

Art. 44. *Subcomisión de tiempos*.—Tiene como función regular, canalizar tiempos que se susciten en la aplicación de las mismas. Estará compuesta por dos miembros que la Dirección designe y cuatro del Comité, entendiéndose que deben existir dos titulares y dos suplentes. Para desarrollar su función, los integrantes de esta Comisión podrán efectuar las revisiones correspondientes siempre que exista reclamación. Tendrán acceso a todos los factores que han intervenido en la confección del método y establecimiento del tiempo concedido, así como a todo aquello que precisen para poder atender la correcta o incorrecta aplicación del mismo. Para ello la empresa facilitará la formación adecuada de nuestro sistema productivo a los integrantes de dicha Comisión.

Art. 45. *Solución de problemas indivi-*

duales.—Se ha establecido el siguiente procedimiento para resolverlos:

El Departamento de Personal, del estudio del escrito, cursado a través del mando y con audiencia del interesado, si lo estimase necesario, concretará la naturaleza de la queja, su objeto, clase de apreciación que entraña y determinación de lo que corresponda al caso: Una respuesta, una satisfacción o un dictamen legal.

El interesado recibirá la contestación que corresponda, dentro de los 10 días siguientes a la formulación de la queja.

Art. 46. *Asesoría Jurídica privada para el personal*.—La empresa pone a disposición de sus productores y para asuntos jurídicos o laborales, un consultorio atendido por Abogado en ejercicio, al que podrá acudir fuera de las horas de trabajo, los martes y jueves de cada semana.

Art. 47. *Secciones Sindicales*.—Se reconocen las secciones sindicales, siempre que superen el 15 por 100 de afiliación a las mismas. El correspondiente Reglamento de funcionamiento se incorpora como anexo 5 al Convenio.

CAPITULO VII

CLAUSULAS FINALES

Art. 48. *Seguridad e Higiene*.—Ambas representaciones, se comprometen a seguir impulsando al máximo la Seguridad e Higiene dentro de la empresa, a través del Comité de Seguridad e Higiene ya existente.

Art. 49. *Difusión del Convenio*.—La empresa y el Comité, darán la oportuna publicidad sobre el contenido del presente Convenio.

ANEXO I

(Reglamentos o Normas)

NORMAS DEL FONDO SOCIAL

A pesar de que el Fondo Social, fue creado hace algunos años, cumpliendo puntualmente su principal misión de ayuda económica al personal necesitado, su funcionamiento interno estaba carente de norma alguna. En la actualidad, y por diversas razones, se ha hecho necesaria la elaboración de una normativa reguladora de dicho Fondo y que a la vez se dé una máxima profusión a la misma entre todo el personal de Convenio.

Por todo ello, de acuerdo con el Convenio Colectivo de «Mevisa», para su Centro de trabajo de Madrid, para el año 1981, se conviene el siguiente texto de Normas del Fondo Social.

Artículo 1.º La finalidad principal del Fondo Social, en la medida de sus posibilidades, será la de ayudar económicamente a todos aquellos trabajadores que por circunstancias de enfermedad y otros motivos lo necesiten.

Art. 2.º La Ponencia del Fondo Social estará constituida paritariamente por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa, sumando entre ambas partes ocho miembros. Dicha Ponencia entenderá de la concesión o no de las peticiones realizadas.

Art. 3.º La representación del Comité efectuará la entrega y la recepción de las solicitudes, quienes enviarán copia al Departamento de Personal, siendo del máximo interés que se recabe toda la información necesaria sobre aquellos aspectos no suficientemente aclarados en la solicitud.

Art. 4.º Es facultad de la Ponencia de recabar las informaciones que crea oportunas para constatar la veracidad de las peticiones. La falsedad u omisión de los datos que deban facilitar los interesados comportará automáticamente la no concesión de la ayuda solicitada.

Art. 5.º La Ponencia celebrará reuniones una vez al mes o cuando existan un número de diez solicitudes. No obstante, podrá reunirse extraordinariamente para atender los casos urgentes y de auténtica gravedad.

Art. 6.º Cualquier petición tendrá que demostrar que ha agotado todas las posibilidades que ofrece la Seguridad Social

cuando el tema sea competencia de la misma. No obstante, para no obstaculizar la labor social del Fondo, se podrán atender aquellos casos que a criterio de la Ponencia no puedan cumplir con lo expresado en el párrafo anterior.

Art. 7.º Las ayudas aprobadas por la Ponencia, serán firmes a partir de la firma del acta. Se publicará una relación de las ayudas concedidas en la que se haga constar el nombre del beneficiario y la cuantía asignada.

Si se demostrase que ha existido falseamiento de datos en la solicitud del peticionario, éste vendrá obligado a reintegrar el importe percibido.

Art. 8.º Concedida la ayuda económica, será abonada, siempre que sea posible en el destino originario de la petición. En los supuestos que deba entregarse al interesado se le ingresará en la misma cuenta o libreta de ahorro fijada para el cobro de la nómina.

Art. 9.º Siempre que al finalizar el año quede un determinado remanente en el Fondo Social se acumulará al próximo año, o bien se arbitrará una fórmula para proceder a su distribución en los mismos fines para los cuales fue creado.

Art. 10. Las presentes normas estarán sujetas a revisión, de acuerdo con el Convenio, para adaptarlas a la realidad social del momento.

ANEXO 2

(Reglamentos o Normas)

PRESTAMO PARA VIVIENDA

1. *Finalidad:* El objeto de estos préstamos es el de facilitar la empresa una ayuda económica para quienes careciendo de vivienda adecuada a sus necesidades no dispusieran de los recursos necesarios para alcanzar la propiedad o habitabilidad de la misma.

2. *Cuantía:* Límite máximo de concesión: 200.000 pesetas para compra y 70.000 pesetas para reparación de la propia vivienda. En el supuesto de darse excedente al final de año, se podría conceder ayudas económicas para formalización de escrituras.

3. *Interés:* 4,5 por 100 anual.

4. *Plazo:* 8 años y 4 años para compra y reparación respectivamente.

5. *Garantía:* Fundamentalmente la garantía personal del prestatario.

6. *Condiciones para solicitar estos créditos:*

- 1.º Tener necesidad de vivienda.
- 2.º Ser fijo en plantilla.

7. *Solicitudes:* Deberán dirigirse al Departamento de Personal, utilizando la documentación que se podrá retirar en este Departamento.

El Departamento de Personal, registrará dichas solicitudes en un libro que se llevará a tal efecto, y a continuación enviará copia al Comité de Empresa.

8. *Comprobación de situaciones:* La comprobación de los datos aportados por los interesados con la situación real de necesidad de vivienda será realizada por la Comisión de Vivienda.

9. *Concepto de necesidad:* El concepto de necesidad de vivienda está determinado por las bases y baremos por las que se regirá la Junta o Comisión de Vivienda constituida al efecto.

10. *Comisión de vivienda:* Está compuesta por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección. Las reuniones de esta Comisión serán mensuales como mínimo. La misión de esta Junta será la de conceder el préstamo de acuerdo con las bases preestablecidas. La denegación del crédito por parte de la Junta llevará consigo automáticamente la imposibilidad de solicitarlo nuevamente en un plazo de un año contado a partir de la comunicación de la denegación, salvo que varíen esencialmente las condiciones de vivienda y familiares del interesado.

11. *Cancelación de deudas:* En el supuesto de que el (la) prestatario (a) cause baja en «Mevosa» por cualquier motivo o circunstancias, ambas partes convienen expresamente que la empresa retenga de la liquidación o finiquito que al

efecto se realice la suma necesaria para la total cancelación del préstamo y sus intereses.

En el caso de que el importe de la liquidación o finiquito no fuese suficiente para cubrir la totalidad del saldo del préstamo y sus intereses el (la) prestatario (a) deberá optar en el plazo máximo de quince días (15) a contar de la fecha de baja, entre:

a) Cancelar mediante su pago en metálico el saldo del préstamo e intereses.

b) Garantizar su pago en los plazos estipulados mediante aval bancario.

Si transcurrido el aludido plazo de quince días el (la) prestatario (a) no hubiera procedido a cancelar el préstamo o a aportar el aval bancario que garantice su reintegro, «Mevosa» podrá considerar resuelto de pleno derecho este contrato sin necesidad de requerimiento pendiente con sus intereses, siendo en tal caso de cuenta del (la) prestatario (a) los gastos que se originen incluso honorarios de Letrado y derechos de Procurador.

El préstamo concedido por la empresa será transferido al vendedor o al interesado mediante presentación del documento de compra. En el supuesto de reparación la cantidad será directamente entregada al contratista o al propio interesado previa justificación de ello.

12. *Prioridad:* La Junta a la hora de conceder los préstamos tendrá principalmente en cuenta el siguiente orden prioritario:

- 1.º Desahucio.
  - 2.º Por compra obligada de la vivienda.
  - 3.º Aportación inicial para la compra de vivienda por carecer de ella en propiedad o reparación urgente de la misma.
  - 4.º Reforma necesaria de la vivienda.
- Estas normas podrán ser revisadas cada año.

ANEXO 3

(Reglamentos o Normas)

AYUDA DE ESTUDIOS PARA TRABAJADORES DE «MEVOSA»

La empresa «Mevosa», de acuerdo con lo establecido en su Convenio Colectivo con vigencia para el año 1981, para su Centro de Trabajo de Madrid, establece un fondo de ayuda para los trabajadores, desarrollándose la aplicación del mismo de acuerdo con las siguientes:

NORMAS

1.º Teniendo en cuenta que en Convenios anteriores la empresa asumió la obligación de costear los cursillos de formación para ascensos, la dotación prevista en el vigente Convenio, será íntegramente empleada en ayudas para estudios de aquellos productores que cursen enseñanzas regladas de Formación Profesional, Estudios Medios o Superiores y otras, que a juicio de la Junta puedan tener aplicación en el ámbito profesional de la empresa.

2.º La distribución y Control de las inversiones sufragadas por el importe anual del Fondo de Ayuda, corresponderá a la actuación de una Junta cuya composición estará formada paritariamente por cuatro representantes de la Dirección y cuatro del Comité de Empresa.

3.º *Ayudas:* Se establecen las siguientes:

Para los trabajadores en activo de la empresa que cursen estudios oficiales de grado medio o superior, de Formación Profesional u otros, que a juicio de la Junta puedan tener aplicación en el ámbito profesional del Centro y que reúnan las condiciones detalladas más adelante, se establecen las ayudas para estudios en las cuantías siguientes:

- a) Para Formación Profesional de 1.º y 2.º grado: 7.000.
- Bachillerato C. O. U. y Programación Ord.: 7.000.
- b) Ingeniería Técnica, Graduado Social, A. T. S. y similares: 8.000.
- c) Estudios Superiores y Universitarios o Escuelas de Grado Superior: 10.000.

No obstante, la Comisión podrá variar estas cantidades en la misma proporción, pero siempre y cuando los importes establecidos, cumplan la filosofía de este Fondo.

4.º *Condiciones para obtener ayudas*

a) El que los estudios para los que se solicitan, se realicen en Centros Oficiales o Reconocidos, o sea, que respondan a una matriculación oficial.

b) Para cobrar el importe de la ayuda concedida, se deberá presentar el resguardo de la matriculación oficial de los estudios a cursar. Cuando se trate de prórroga de ayuda, además de presentar resguardo de la matriculación, se deberán presentar las notas alcanzadas en los exámenes finales del curso anterior, ya que de no ser así no tendrán opción a la prórroga solicitada.

5.º La aplicación práctica de estas normas, pondrá de manifiesto casos y circunstancias, con respecto a las Ayudas para Estudios que, si bien deberá resolver la Junta con su ponderado criterio para no dilacionar su puesta en marcha, no será óbice para que se plasmen posteriormente en estas normas, bien sea como nuevas reglas generales o como adiciones a las establecidas.

6.º *Modificación de estas normas:* Estas normas serán revisables anualmente y son válidas para el curso escolar 1981-82.

ANEXO 4

(Reglamentos o Normas)

AYUDA DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES DE «MEVOSA»

Para el curso escolar 1981-82, se acuerda la concesión de ayuda de estudios, bajo las siguientes:

NORMAS

1.º Como ya queda establecido en el preámbulo, el Fondo establecido será distribuido durante el curso escolar 1981-82.

2.º Podrán ser beneficiarios de estas ayudas de estudios, los hijos de todo el personal en activo de nuestro Centro de Trabajo en Madrid, a quienes afecta la aplicación del vigente Convenio Colectivo. Con esta precisa circunstancia podrán igualmente beneficiarse los hijos de pensionistas e inválidos, así como los huérfanos de productores, fallecidos en accidente de trabajo.

3.º Las ayudas de estudios serán adjudicadas por una Junta cuya composición estará formada paritariamente por cuatro representantes de la Dirección y cuatro representantes del Comité de Empresa.

4.º Una vez transcurrido el curso escolar de aplicación de esta norma, la Junta, anteriormente designada, siguiendo el criterio de años anteriores, al distribuir el Fondo, dará preferencia absoluta a las solicitudes de prórroga de ayudas concedidas en el año precedente.

5.º *Clases, fines y cuantías de estas ayudas:* Las ayudas se distinguen en dos clases:

- A) Primera ayuda de estudios.
- B) Prórroga de ayuda concedida.

En cuanto a la clase A), queda sobreentendido que lo mismo puede otorgarse para iniciar unos estudios, que para continuar los comenzados.

La aplicación práctica de estas normas por la Junta, pondrá de manifiesto casos y circunstancias, tanto en relación con los solicitantes, como con respecto a la cuantía, así como a la naturaleza de los estudios que, si bien deberá resolver la Junta con su ponderado criterio, para no dilacionar su puesta en marcha, no será óbice para que se plasme posteriormente en esta norma, bien sea como nuevas reglas generales o como anexos a las establecidas.

Los estudios que puedan justificar estas ayudas y las cuantías en cada caso, son las que a continuación se indican:

- a) *Estudios superiores universitarios o escuelas de grado superior*
  - Facultades hasta: 12.000 pesetas.
  - Escuelas técnicas superiores hasta: 10.000 pesetas.
- b) *Estudios de grado medio*
  - Ingeniería Técnica, hasta: 10.000 pesetas.

— Otros, hasta: 10.000 pesetas.  
c) Bachiller superior polivalente, COU y otros similares, hasta: 9.000 pesetas.

d) *Formación Profesional*  
— 1.º Grado hasta: 6.500 pesetas.  
— 2.º Grado hasta: 9.000 pesetas.

e) Los que cursen E. G. B.; las cuantías serán fijadas por la Comisión.

La Junta de Ayudas al Estudio, dentro del presupuesto, podrá modificar la cuantía de las ayudas señaladas, atendiendo a las condiciones o circunstancias especiales, también podrán concederse ayudas para otros estudios distintos a los enumerados, o en condiciones diferentes a las que se señalan.

6.º *Condiciones para obtener ayudas en los estudios*

6.1. *Estudios.*—Como condiciones generales y comunes a las dos clases y para que estas puedan ser otorgadas por la Junta, se establece:

1.º El que los estudios para los que se solicitan, se realicen en Centros oficiales o Reconocidos, o sea que respondan a una matriculación oficial.

2.º Los de la clase B) «Prórroga de ayudas concedidas», deberán acreditar que han aprobado el curso para el que se les concedió la Ayuda de estudios.

3.º Carencia de recursos suficientes para continuar los estudios.

6.2. *Ingresos familiares.*—Para que la Junta conceda una ayuda de estudios, como norma general, los ingresos totales de la unidad familiar del peticionario, deben resultar iguales o inferiores al baremo económico que establezca la Junta.

A estos efectos se considerarán miembros de la familia, el matrimonio y los hijos menores de 18 años que convivan con sus padres y a sus expensas.

Por excepción, se incluirán también los hijos mayores de 18 años y menores de 23, sólo si cursasen estudios.

Los menores de 18 años que trabajen, si bien no se computarán a los efectos del cálculo del número de familiares, tampoco se tendrán en cuenta sus ingresos a los efectos del cómputo total de ingresos familiares.

El hecho de que cualquier hijo simultanease el estudio con el trabajo, no excluye de su cómputo familiar, si su profesión es la de estudiante y no la de trabajador por cuenta propia o ajena.

Los baremos se establecerán en base a los ingresos totales de la unidad familiar del peticionario. A cada baremo se le asignará una cantidad, que será multiplicada por el número de hijos que tenga cada peticionario con derecho a ayuda.

7.º *Abono del importe de las ayudas concedidas.*—Las ayudas de estudio y las prórrogas una vez concedidas por la Junta, se abonarán inmediatamente después de ser publicadas las mismas.

Para hacer efectivo el importe de la Ayuda escolar, para B. U. P., F. P. y E. U., será necesario presentar a la Junta el resguardo de la matriculación oficial y al finalizar el curso las notas correspondientes, teniendo en cuenta las mismas para su concesión.

No obstante, la secretaría de la Junta enviará al Dpt.º de Personal, una relación detallada de las ayudas y prórrogas que concedan a fin de facilitar el trámite de hacerlas efectivas.

8.º *Control de estudios sujetos a estas ayudas.*—La Junta de Ayuda de Estudios, mantendrá contacto con los Centros Oficiales reconocidos o recomendados, donde cursen estudios los hijos de los trabajadores que hayan obtenido Ayuda económica, al objeto de conocer en todo momento el grado de aprovechamiento de los mismos, así como la conducta de todos y cada uno de los beneficiarios.

9.º *Pérdida de las ayudas y reintegro al fondo.*—Constituyen un motivo para que la Junta decrete la pérdida de las ayudas reguladas en estas normas:

- a) Falsear u omitir alguno de los datos que se les exijan.
- b) La no presentación a alguna convocatoria de exámenes sin justificar.
- c) El abandono injustificado de los estudios, que, mediante causa justificada, no

se hubiese puesto en conocimiento de la Junta, dentro de las 24 horas siguientes a aquella.

d) La concesión al beneficiario o al padre del estudiante, de una beca oficial o privada, para los mismos estudios, y no haber dado cuenta a la Junta.

Normalmente, tal decreto de pérdida de la ayuda, obliga al beneficiario indirecto a devolver el importe percibido aunque sea a plazos, pero sin que pueda exceder a doce meses.

10.ª *Modificación de estas normas.*—Estas normas serán revisables anualmente, y son válidas para el curso escolar 1981-82.

ANEXO 5

(Reglamentos o Normas)

SECCIONES SINDICALES

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y ACTUACION EN LA EMPRESA

Dando cumplimiento a lo pactado en materia sindical entre los comités de los distintos centros de trabajo de «Mevosa», y la Dirección de la Empresa, en la negociación colectiva para el año 1980, y a tenor de lo dispuesto en el art. 50, del vigente Convenio Colectivo Interprovincial de «Mevosa», referido al reconocimiento de las Secciones Sindicales implantadas en su seno, y a la obligación de elaborar conjuntamente una Norma o Reglamento de funcionamiento, se conviene:

CAPITULO I

SECCIONES SINDICALES. RECONOCIMIENTO

Artículo 1.º De conformidad con lo pactado en Convenio Colectivo, se establece el reconocimiento de los Sindicatos, como elementos básicos para la mejora de las relaciones laborales entre la Dirección de la Empresa y todos sus trabajadores. Por ello, «Mevosa» reconoce el derecho que tienen todos los trabajadores empleados en la misma, a integrarse y afiliarse a cualquier central sindical legalmente constituida.

Art. 2.º Como garantía de tales derechos, se reconoce la existencia de las diferentes Secciones Sindicales que alcancen un mínimo del 5 % de afiliación en cada uno de los centros de trabajo, y cuya actuación y funcionamiento en «Mevosa», queda regulado en el Capítulo II de este reglamento.

Art. 3.º A los efectos de justificar el porcentaje de afiliación requerido, cada sección Sindical que desee acogerse a las normas contenidas en este Reglamento, y por tanto a su libre actuación y reconocimiento, deberá enviar al Departamento de Personal de cada centro de trabajo de «Mevosa», relación nominal de todos sus afiliados. De existir alguna duda sobre la afiliación de determinados trabajadores que figuren en la relación presentada, el Departamento de Personal está facultado para comprobar y aclarar las mismas, pudiendo solicitar la presencia de los trabajadores afectados, junto con la del delegado sindical que corresponda.

Art. 4.º Esta afiliación será contrastada, como mínimo, una vez al año.

CAPITULO II

ACTUACION, FUNCIONAMIENTO Y GARANTIAS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Art. 5.º Ningún trabajador de la Empresa podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquiera otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 6.º Cualquier trabajador que se vea incurso en sanción disciplinaria, por faltas graves o muy graves, la Empresa, junto al escrito razonado al interesado, entregará copia a la Sección Sindical a la que pertenezca. Asimismo se contará con la

presencia del delegado y del secretario del Comité, en el momento de efectuar la entrega de la nota sancionadora al interesado.

Art. 7.º Las Secciones Sindicales de «Mevosa» reconocidas podrán celebrar reuniones, recaudar las cuotas de sus afiliados y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin causar perturbación a las actividades productivas de la Empresa.

No obstante, en materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Art. 8.º La Empresa facilitará, en lugares donde se garantice el acceso a los mismos de todos los trabajadores del centro de trabajo, un tablón de anuncios cerrado para cada una de las Secciones Sindicales reconocidas, en la que éstas podrán insertar comunicaciones y anuncios exclusivamente de carácter sindical o laboral, a cuyo efecto y paralelamente, dirigirán copia de la misma al Departamento de Personal.

El emplazamiento y condiciones de los tablones de anuncios, serán establecidos por acuerdos de cada uno de los centros de trabajo, atendiendo a las condiciones particulares de ellos. Los citados acuerdos se incorporarán como anexos al presente Reglamento.

Art. 9.º Cada una de las Secciones Sindicales reconocidas, nombrarán un representante de las mismas que, con la denominación de delegado sindical, será interlocutor y responsable ante la Dirección de la Empresa de cuantas anomalías, difusión de propaganda no sindical, desórdenes en reuniones de sus afiliados, o de cualquier otro carácter que puedan producirse.

Los delegados ceñirán sus tareas a las funciones que les son propias, todas ellas de carácter sindical y laboral.

CAPITULO III

SECCIONES SINDICALES MAYORITARIAS

Art. 10. Se consideran Secciones Sindicales mayoritarias las que, en cada uno de los centros de trabajo de «Mevosa», alcancen o superen el 15 por 100 de afiliación entre todos los trabajadores de la plantilla.

Art. 11. Cuando así lo soliciten las Secciones Sindicales mayoritarias, la empresa efectuará el descuento en nómina de la cuota sindical que corresponda. A tal efecto, los trabajadores afiliados en una Sección Sindical que soliciten este descuento, remitirán al Departamento de Personal correspondiente, escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, Sindicato al que está afiliado, cuantía de la cuota y número de la cuenta corriente o Libreta de ahorro a la que debe ser transferido el importe de dicho descuento.

Para las Secciones Sindicales que se acojan a esta modalidad de descuento en nómina de la cuota sindical, quedan sin efecto los artículos 3.º y 4.º de este Reglamento.

Art. 12. Los afiliados a Secciones Sindicales mayoritarias, podrán solicitar de la Dirección de la empresa, la excedencia para ocupar cargos de relevancia local y provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerán en tal situación mientras ostenten el cargo objeto de la misma, reintegrándose a la empresa, si así lo solicitan, en el término de un mes.

CAPITULO IV

DELEGADOS SINDICALES. SUS FUNCIONES

Art. 13. La figura del delegado sindical, descrita en el artículo 9.º de este Reglamento, deberá ser trabajador en activo de la empresa, y designado por la Sección Sindical que represente. Preferentemente deberá ser miembro del Comité de empresa.

Art. 14. Los delegados sindicales pertenecientes a Secciones Sindicales mayori-

tarias, además de las facultades reconocidas a los delegados de Secciones Sindicales con porcentajes de afiliación inferiores al 15 por 100, tendrán las garantías y cometidos que se describen en los artículos siguientes.

Art. 15. Dispondrán de hasta 20 horas mensuales retribuidas, para atender las funciones propias de su cargo y, siempre, con la debida autorización del Departamento de Personal. Estos delegados gozarán de las mismas garantías sindicales que los miembros de los Comités de Empresa.

En el supuesto de ser designado un miembro del Comité de empresa, como delegado sindical, seguirá disponiendo de las 20 horas concedidas que podrán acumularse a las 40 que dispone como representante del Comité.

Las 20 horas retribuidas, puestas por la empresa a disposición del delegado que represente a una Sección Sindical con un porcentaje de afiliación no inferior al 15 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, podrán ser utilizadas, parcial o totalmente, por otro miembro de la ejecutiva de la Sección Sindical. Esta facultad sólo afectará a un máximo de cuatro miembros de la ejecutiva de cada Sección Sindical, serán facilitados al Departamento de Personal de cada centro de trabajo.

Art. 16. Con independencia de representar y defender los intereses de los Sindicatos a que pertenecen, y de sus afiliados, tendrán las siguientes funciones:

a) Poder asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Sub-comité de Tiempos, con voz y sin voto.

b) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional, en las materias que legalmente proceda.

c) Ser informados y oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los intereses de los afiliados a su sindicato, sin afectar las competencias que la Dirección tiene en esta materia.

d) Serán asimismo informados y oídos por la empresa, acerca de los despidos y sanciones graves que afecten a los afiliados al sindicato.

Igualmente serán informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados colectivos (dentro del centro de trabajo, inclusive) o sobre cualquier proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de sus afiliados.

Recibirán información sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

e) La empresa pondrá a disposición de los delegados sindicales, un local que podrá ser común para todas las Secciones Sindicales, pero utilizado por separado mediante una equitativa distribución, siempre que ello sea posible. No obstante, cada centro de trabajo adaptará las condiciones y utilización de los mismos, de acuerdo con sus peculiaridades, uniéndose como anexo al presente Reglamento.

Art. 17. Las partes firmantes darán amplia información sobre el contenido del presente Reglamento.

ANEXO 6

(Reglamentos o Normas)

NORMAS DE EXAMENES

1. *Prólogo:* En «Mevosa», reunidas en representación de la empresa y del Comité de la misma, acuerdan por unanimidad establecer las siguientes normas para exámenes de ascensos.

2. *Ambito territorial:* El ámbito territorial a que alcanza las presentes normas, son el de las actividades de su Centro de Trabajo de Madrid de la Compañía Hispano Alemana Mercedes Benz Vehículos y Motores, S. A. (MEVOSA)

3. *Ambito personal:* Las presentes normas para exámenes, sólo afectan en su aplicación hasta el nivel laboral de oficial de I.º en cualquiera de las actividades

encuadradas en los siguientes grupos profesionales:

Obreros, Técnicos de Oficina y Laboratorio y Administrativos.

4. *Ambito temporal:* Estas normas de Exámenes, regirán durante todo el presente año 1981, siendo sometidas a revisión y actualización si así se cree conveniente, y por ambas representaciones antes del 31 de diciembre del año en curso.

5. *Normas generales:*

5.1. Los cuestionarios del examen correspondiente a cada categoría y especialidad de oficio, serán entregados a los aspirantes en lugar, día y hora correspondientes al examen convocado.

La fecha y hora en la que deberán éstos presentarse en el lugar designado, les será comunicado oportunamente por el Departamento de Personal.

5.2. El examen dará comienzo cuando estén presentes y completo el Tribunal correspondiente. La falta de alguno de sus componentes, deberá hacerse constar en el Acta correspondiente al día del examen.

La ausencia del Presidente, aun por causa justificada, no es motivo para la suspensión del examen ya que la empresa deberá prever la sustitución de éste.

5.3. Una vez formado el Tribunal, se procederá a pasar lista de asistencia por el Secretario. Se concede un plazo máximo de diez minutos para permitir la entrada de aspirantes, convocados pero no presentes en el momento de pasar lista, transcurrido el tiempo de prórroga, no se permitirá la entrada a ningún opositor, tomando no obstante nota el Secretario de las causas que han motivado el retraso para proceder a las diligencias correspondientes, a cerca del Jefe que corresponda.

Los no asistentes en el momento de empezar el examen una vez establecidas las causas, serán convocados en otra fecha. La falta de asistencia no justificada a dos convocatorias, llevará implícito la pérdida de los derechos del examen.

5.4. Antes de empezar el examen, el Secretario procederá a dar las suficientes aclaraciones sobre el desarrollo de los exámenes, dando a conocer el sistema de puntuación y calificación de cada uno de ellos, así como, el método empleado para determinar la calificación final. Terminada esta obligada actuación, el examen y su desarrollo, estará garantizado por la dignidad y sentido de la responsabilidad de todos los componentes del Tribunal.

6.º *Carácter de definición de las pruebas de examen.*

6.1. Todos y cada uno de los aspirantes a ascensos y presentados a examen, tienen que superar unas pruebas generales, relacionadas con: Un Examen de Tecnología General y Aplicada o Teórico y un Examen Práctico; la naturaleza y profundidad de los conocimientos a demostrar, de acuerdo con el temario de los programas generales y cuestionarios de exámenes correspondientes, será equiparable para todos los grupos profesionales, y dentro de cada grupo, en correspondencia para cada categoría laboral.

6.2. *Examen Tecnológico:* Sobre conocimientos técnicos de carácter general y de aplicación relacionados con la Tecnología del oficio correspondiente. Se establecen tres niveles de conocimientos, teniendo en cuenta las categorías laborales establecidas para cada grupo profesional en nuestra Empresa. El examen Tecnológico tiene carácter eliminatorio, cuando el aspirante no alcanza la puntuación mínima que se establece en 25 puntos, sobre una máxima de 100 puntos, siendo esta disposición aplicable a todos los grupos profesionales.

6.3. *Examen Práctico:* Teniendo en cuenta las diversas especialidades de oficio, y de acuerdo con la categoría profesional correspondiente a la plaza convocada, se realizará una prueba práctica, que permita juzgar la aptitud y grado de preparación y formación profesional conveniente, para la satisfactoria ejecución de los trabajos o tareas normales exigibles, de acuerdo con la categoría profesional, y condicionada ésta a la valoración del puesto a desempeñar.

La puntuación máxima del examen se fija en 200 puntos, no estableciéndose

puntuación mínima que pueda tener carácter de eliminación.  
6.4. En la calificación de los exámenes se computará:  
a) La puntuación obtenida en el examen Tecnológico.

b) La puntuación alcanzada en el examen Práctico.

La calificación y puntuación final del examen, corresponderá al valor de la media aritmética, de acuerdo con:

	TECNOLOGICO	PRÁCTICO
Puntuación base de los exámenes	100	200
Determinación de la puntuación media	tecnológico + práctico 2 (número de exámenes)	
Determinación de la calificación final en función de la puntuación media	De 0 a 24 de 25 a 49 de 50 a 74 de 75 a 99 de 100 a 124 de 125 a 150	muy deficiente deficiente insuficiente aprobado notable sobresaliente

7.° **Tribunales**

7.1. La composición de los Tribunales será como sigue:

7.2. Para el Grupo OVBRRO:

a) Un Maestro de Taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir que asumirá la Presidencia, o categoría similar, nombrado por la empresa.

b) Un Vocal designado por la empresa.

c) Dos Vocales Comité que pertenecerá al Grupo Profesional de los examinados.

7.3. Para el Grupo Técnico:

a) Un Técnico que asumirá la Presidencia, nombrado por la empresa.

b) Un Vocal designado por la empresa.

c) Dos Vocales Comité, que pertenecerán al Grupo Profesional de los examinados.

7.4. Para el Grupo Administrativo:

a) Un Jefe Administrativo, que asumirá la Presidencia, nombrado por la empresa.

b) Un Vocal designado por la empresa.

c) Dos Vocales del Comité, que pertenecerán al Grupo Administrativo.

En todos los casos actuará como Secretario representante de Personal.

7.5. La puntuación de cada uno de los componentes del Tribunal será paritaria. El fallo que determine la puntuación y calificación final, puede ser recurrido por el interesado, exponiendo por escrito, en el plazo de 10 días a contar de la fecha de publicación de los resultados, las causas que considere deben ser atendidas.

8.° **Exámenes para personal de nuevo ingreso.**

8.1. Cuando la vacante a cubrir por nuevo ingreso, lo sea como consecuencia de no haber alcanzado ninguno de los aspirantes a la misma, la puntuación mínima establecida de 25 puntos, a tenor de lo dispuesto en el punto 2.3. de las Normas de Ascensos, la composición de los Tribunales será la misma que establece el punto 7.° de las Normas de Exámenes.

8.2. El Comité de Empresa, será informado de las aprobaciones que para nuevos ingresos vaya aceptando la Dirección de la Empresa, siempre antes de producirse el ingreso.

8.3. Cuando la vacante a cubrir, sea de categoría superior a las que afecta el ámbito personal de las Normas de Ascensos o de las de Exámenes, el Tribunal será designado por la empresa, respetando en todo lo demás, lo establecido en el punto 2.4 de las Normas de Ascensos.

9.° **Funciones generales de los miembros del tribunal de exámenes.**

9.1. **Del presidente:** Tendrá en función de su cargo la máxima autoridad y responsabilidad en todo lo relacionado con los exámenes, debiendo no obstante, antes de tomar cualquier decisión resolutoria, proponerla al resto de los componentes del Tribunal, recabando su acuerdo, en caso de no obtenerlo, se hace plenamente responsable de su actuación, estando obligado a hacer constar en el acta de los exámenes los considerandos con los que pretenda justificar su actitud, dando cuenta detallada de todo ello en

un informe que elevará a la consideración de la Dirección.

Es función del Presidente el estar presente y actuar como tal, durante el desarrollo de todas las pruebas relacionadas con los exámenes, así como el ejercer una supervisión directa de control durante el desarrollo de las pruebas prácticas. La revisión, puntuación y calificación de los ejercicios de las pruebas realizadas, será su cometido principal. Siendo ésta realizada conjuntamente con el resto de los miembros del Tribunal.

Será el primer firmante de las actas del examen, así como, correrá a su cargo lo relacionado con la preparación y programación de las pruebas correspondientes al examen práctico.

9.2. **Del Secretario:** Son funciones derivadas de su cargo, las de cursar todas las notas de la Jefatura de Personal a los distintos Departamentos y Servicios solicitando de los Jefes respectivos, el que se establezca la previsión de plazas vacantes que tienen que proveer.

Confeccionará la Convocatoria de exámenes, especificando el número de plazas vacantes, categoría profesional, especialidad de oficio y lugar de trabajo; la que colocará en el tablero de anuncios. Clasificará todas las solicitudes recibidas de parte de los aspirantes estableciendo unas hojas de estadística en las que conste la relación entre el número de plazas convocadas y el de aspirantes a las mismas, confeccionando las listas generales, con indicación nominal de aspirantes y lugar de trabajo, para cada especialidad de oficio y categoría profesional.

Coordinará todo lo relacionado con los desplazamientos de los productores, desde su lugar de trabajo, al de realización de los exámenes.

Confeccionará las actas de exámenes y colaborará con el Presidente, en todo lo relacionado con la redacción del Acta General, y del informe que se someterá a la consideración de la Dirección, sobre planteamiento, desarrollo y resultados obtenidos en los exámenes.

9.3. **Del Vocal de Empresa:** Asistirá a todas las pruebas de los exámenes en calidad de supervisor, condicionada su actuación y cometido en la de comprobar la correcta aplicación de las Normas de Ascensos y Exámenes.

Colaborará con el Presidente en todo lo relacionado con la buena marcha de los exámenes y firmará todas las Actas de los mismos.

9.4. **Del Vocal del Comité:** En representación del Comité y formando parte de la Ponencia de Formación Profesional del mismo, asistirá a todas las pruebas de los exámenes en calidad de miembro del Tribunal de Exámenes, condicionada su actuación y cometido, en la de comprobar la normal aplicación de las Normas de Ascenso y Exámenes.

10. **Disposiciones Finales**

10.1. Ningún miembro del Tribunal puede ser aspirante a ninguna de las plazas convocadas para los distintos grupos profesionales.

10.2. En lo restante, se estará a lo dispuesto por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, publicada en el «B.O.E.» número 203 del 25 de agosto de 1970.

ANEXO 7

(Reglamentos o Normas)

NORMAS DE ASCENSOS

1. **Preámbulo:** De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de «Mevasa» de su Centro de Madrid, para el año 1981, las representaciones de la Dirección de la empresa y del Comité acuerdan establecer las siguientes Normas sobre Ascensos.

2. **Normas generales:**

2.1. Una vez al año, cuando menos, y dentro del primer trimestre, se expondrá en el tablero de avisos, para general conocimiento del personal de la empresa, la Convocatoria de Exámenes, en la cual se especificará: Número de plazas vacantes o puestos de trabajo a cubrir, categoría profesional y especialidad de oficio, lugar de trabajo y sistema de provisión de las plazas, así como la fecha con antelación no inferior a 30 días a partir de la publicación de la Convocatoria, en la que se tendrán que iniciar las diversas pruebas teórico-prácticas de los mismos, con indicación de las condiciones y circunstancias que deben reunir los aspirantes, así como la forma de realizar las solicitudes y trámites correspondientes. La empresa facilitará la realización de cursillos, fuera de las horas de trabajo y siempre que los participantes sean como mínimo cinco.

2.2. El plazo de tiempo fijado se establece con la finalidad de que los aspirantes puedan consultar, en la Secretaría del Comité, los programas generales, los cuales se ajustarán al contenido de los libros de texto relacionados con las exigencias que sobre conocimientos básicos y profesionales es necesario poseer y demostrar con la debida suficiencia, para poder ocupar las plazas vacantes que se convoquen para cada categoría profesional y especialidad de oficio.

La empresa pondrá a disposición de los aspirantes los libros de conocimientos profesionales, los cuales prestará la biblioteca de la Formación Profesional, sita en la Secretaría del Comité.

2.3. La empresa cubrirá las vacantes que se produzcan para Oficiales de todos los Grupos Profesionales y categorías con el personal de la misma, sin distinción de sexo. En el supuesto de que no se cubran las vacantes anunciadas en la Convocatoria, la empresa quedará facultada, si así lo cree conveniente, para cubrir las vacantes con personal del exterior, sometiéndoles a idénticas pruebas y sistemas de puntuación que las que se exigen al personal de la plantilla.

Todas las pruebas deberán realizarse ante la competencia de un Tribunal de Exámenes de igual composición que los establecidos para el personal de plantilla, según el punto 7 de las Normas de Exámenes.

2.4. Para categorías superiores, se dará conocimiento de ello a los trabajadores, para que los que estén en posesión de la titulación exigida puedan dar conocimiento de ello a la Dirección, para el caso de desear optar a la plaza a cubrir, con objeto de que sus pretensiones sean tenidas en cuenta. El Comité de empresa será informado de las asignaciones de estos cargos.

De acuerdo con el artículo 24 de la Ordenanza Laboral supletoria de las presentes normas, en materia de ascensos se considerarán como primeras categorías de mando en los distintos grupos profesionales, la de Jefe de Equipo, en el de Técnico de Taller; la de Projectistas, en el de Técnico de Oficinas; Jefe de 2.°, en el grupo Administrativo; Jefe de Cocina y Cabo de Vigilantes, en el de Subalternos.

2.5. Se establece que la provisión de vacantes, de cada tres plazas convocadas, una se proveerá por rigurosa antigüedad, y las otras dos por concurso oposición, manteniéndose siempre el mismo cielo.

2.6. Para optar a las plazas asignadas por antigüedad será previamente preceptivo superar el reconocimiento médico, establecido por las características peculiares de la plaza a cubrir, efectuado por nuestros Servicios Médicos, por lo demás, no estarán sujetas ni condicionadas a ninguna clase de exámenes, pero sí a

demostrar, en régimen de trabajo y en el lugar que corresponda a la plaza, su suficiencia, aptitud profesional y capacitación para desempeñar satisfactoriamente y bien, a juicio de su Jefe inmediato o Superior, los trabajos o funciones correspondientes a su categoría, durante un período de dos meses.

Durante este período, el productor percibirá la diferencia de sueldo correspondiente.

De la actuación profesional del productor durante el plazo fijado, se dará cuenta al Comité, así como de si procede o no, por parte de la empresa, el concederle la categoría.

Caso de que el aspirante no superase esta prueba o el reconocimiento médico, se correrá el turno y corresponderá al siguiente, dentro del mismo escalafón profesional, respecto a los Oficiales de 2.° y 1.°.

El Departamento de Personal recibirá al final de los dos meses un informe del mando correspondiente con la nota final. No obstante, se establecerá un control, por el Secretario, para su cumplimiento.

2.7. La renuncia del productor a quien corresponda una plaza por antigüedad, deberá hacerla por escrito y supondrá la pérdida del derecho para la convocatoria del año en curso y posteriores. Dicha vacante se asignará al productor que siga al renunciante en antigüedad, ocupando la plaza en las mismas condiciones antes indicadas en el punto 2.6.

La renuncia a ocupar una plaza por antigüedad no merma el derecho del renunciante a optar, mediante Concurso-Oposición, a plazas vacantes, siempre que sea de diferente especialidad y oficio.

2.8. Para los turnos de concurso-oposición, una vez realizadas las correspondientes solicitudes, y cursadas al Departamento de Personal por los aspirantes, se pondrán éstas en conocimiento del Comité de Empresa. Para poder tomar parte en el citado concurso-oposición, habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

1. Llevar, como mínimo, seis meses en la categoría inferior y un año de servicio en «Mevasa».

2. Para aquellas vacantes que, por sus características peculiares, sea previamente necesario realizar un reconocimiento médico, será preceptivo el que los aspirantes sean declarados Aptos por nuestros Servicios Médicos.

2.9. Cualquier productor que reúna las condiciones anteriormente establecidas, podrá presentarse en una misma Convocatoria, a un máximo de dos plazas, o especialidades diferentes de oficio. Al solo efecto de concretar las categorías inmediatas a las que se desee promocionar, cuando haya aspirantes de distinto grupo profesional al indicado en la Convocatoria, se considerarán equiparados:

Operario 1.° - Delincante 1.° - Analista 1.° - Of. Adtv. 1.° - Operario 2.° - Delincante 2.° - Analista 2.° - Of. Adtv. 2.° - Operario 3.° - Auxiliar Técnico - Auxiliar Administrativo.

2.10. Las pruebas constarán de un examen de aptitud de conocimientos y profesional (teórico-práctico) que estará exclusivamente sujeto a los Programas Generales elaborados por la empresa conjuntamente con el comité.

2.11. La prueba práctica, tendrá doble valor que la teórica en cuanto a puntuación. Las puntuaciones se establecerán de acuerdo con las Normas de Exámenes.

2.12. En la calificación final se computará:

a) La puntuación del examen teórico.  
b) La puntuación obtenida en la prueba práctica.

2.13. Cuando uno o varios productores hayan obtenido la calificación de «Aprobado» y no ocupen plazas vacantes, por quedar cubiertas por otros productores que han obtenido una mayor puntuación final, tendrán como mérito preferente y por riguroso orden de puntuación, el de poder ocupar el 50 por 100 de las plazas vacantes por Concurso-Oposición en las del año siguiente exclusivamente, de la misma especialidad de oficio, de la que hubieran presentado en la anterior e inmediata Convocatoria, previa demostración única y exclusivamente del examen práctico.

2.14. La comunicación del ascenso

deberá hacerse antes de transcurridos diez días, contados a partir de la fecha en que se haya terminado los exámenes correspondientes a cada grupo profesional y firmadas las Actas por los componentes del Tribunal.

En cualquier caso, la comunicación del ascenso y consiguiente asignación salarial, no sobrepasará la del plazo fijado anteriormente.

El aspirante que consiga la categoría percibirá la nueva remuneración desde el día 1.º de enero, siempre que corresponda a la Convocatoria General anunciada en el primer trimestre.

3. Disposición final.

3.1. En lo restante, se estará a lo dispuesto por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, de 29 de julio de 1970, publicada en el «B. O. E.» n.º 203, del 25 de agosto de 1970.

3.2. Este reglamento será revisado antes del 31 de diciembre de cada año.

(G. C.-6553)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE DEPOSITO Y PUBLICACION DEL ACTA Y TABLAS SALARIALES ANEXAS REVISANDO EL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE «YESOS, ESCAYOLAS Y SUS PREFABRICADOS», SUSCRITAS POR LA ASOCIACION DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS Y SUS PREFABRICADOS Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Examinadas el acta y tablas salariales anexas del Convenio Colectivo del sector de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados», suscritas por la Asociación de Fabricantes de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, sobre revisión del vigente Convenio Colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo

ACUERDA

1.º Incorporar al expediente de Convenio Colectivo homologado el 26 de mayo de 1980, la presente revisión.

2.º Remitir un ejemplar 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, 1 de junio de 1981.-El Delegado de Trabajo.  
(Firmado: Felipe Armán de la Vega).

En Madrid, a las diecisiete horas del día 12 de mayo de 1981, reunidas las Comisiones Negociadoras de la Federación Provincial de Madera, Construcción y Afines de Madrid de la Unión General de Trabajadores (UGT): don Luis Andrés Gómez González, doña Consuelo Lizcano Jiménez; y la Central Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO): don Valeriano Domínguez Domínguez, don Juan José Pérez; y de otra parte la Asociación de Fabricantes de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados», integradas por los señores: don Julio Guillén Castillo, don Siro Díaz Díaz, don Pablo Soria Raboso, don Javier Berriatua Horta, y

ANEXO 1

TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES PARA EL AÑO 1981

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII	XIV
Salario Base.....	39.414	35.014	34.490	33.034	29.807	29.085	28.524	26.327	25.944	17.856	16.631
Plus Asist. y Activ.....	6.206	4.761	3.637	3.464	3.356	3.220	3.107	3.051	2.994	2.938	2.938
Plus Extrasalarial.....	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108
Total mes.....	48.728	42.883	41.235	39.606	36.271	35.413	34.739	32.486	32.046	23.902	22.677
Julio y Navidad.....	42.430	37.044	35.073	34.265	30.795	30.712	30.469	27.777	27.602	19.914	19.150
Beneficios.....	26.032	22.750	22.413	21.524	19.372	18.805	18.358	16.702	16.318	11.150	10.338
Vacaciones (29 días).....	44.100	38.449	36.856	35.280	32.057	31.228	30.575	28.398	27.972	20.100	18.915
Total anual.....	691.000	607.000	583.000	561.000	512.000	501.000	492.000	458.000	452.000	334.000	317.000

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

- Nivel II: Personal titulado superior.
- Nivel III: Personal titulado medio. Jefe Administrativo 1.º
- Nivel IV: Jefe de Personal. Encargado General.
- Nivel V: Jefe Administrativo 2.º Delineante Superior.
- Nivel VI: Oficial Administrativo 1.º Delineante 1.º Jefe Organización 1.º
- Nivel VII: Delineante 2.º Jefe Organización 2.º Viajante.
- Nivel VIII: Oficial Administrativo 2.º
- Nivel IX: Auxiliar Administrativo. Conserje.
- Nivel X: Almacenero. Guarda Jurado. Vigilante.
- Nivel XIII: Aspirante y botones de 17-18 años.
- Nivel XIV: Botones de 16 años.

ANEXO 2

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS PARA EL AÑO 1981 (Período 1-1-81 al 31-4-81)

	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Salario Base.....	911	892	876	853	839	828	820
Plus de Asistencia y Actividad.....	172	166	162	147	145	142	135
Plus Extrasalarial.....	135	135	135	135	135	135	135
Total.....	1.218	1.193	1.173	1.135	1.119	1.105	1.090
1/6 (domingos).....	152	149	146	142	140	138	137
Total día.....	1.370	1.342	1.319	1.277	1.259	1.243	1.227
Total Semana.....	8.220	8.052	7.914	7.662	7.554	7.458	7.362
Beneficios.....	19.946	19.525	19.179	18.658	18.362	18.113	17.941
Vacaciones.....	31.407	30.682	30.102	29.000	28.536	28.130	27.695
Julio y Navidad.....	35.677	34.755	33.948	33.656	32.659	32.241	31.837
Total anual.....	512.000	501.000	492.000	478.000	470.000	464.000	458.000

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

- Nivel VI: Jefe de Fábrica. Encargado General.
- Nivel VII: Jefe de Taller y Encargado.
- Nivel VIII: Oficial 1.º mecánico. Pedrero-barretero, Hornero de horno intermitente. Conductor con carnet 1.º Especial.
- Nivel IX: Auxiliar pedrero-barretero, Hornero de horno continuo. Auxiliar de hornero de horno intermitente. Conductor con carnet de 1.º Oficial mecánico de 2.º
- Nivel X: Audt. de oficio. Tira-hornos. Seleccionador. Vigilante de cable. Transportador. Molinero.
- Nivel XI: Peón espec. Conductor carretilla elevadora y dúmpler de obra. Audt. hornero, Molinero y Barre.
- Nivel XII: Peón ordinario.

ANEXO 3

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS PARA EL AÑO 1981 CON SEMANA SABADOS ALTERNOS (Período 1-5-81 al 31-12-81)

	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Salario Base.....	911	892	876	853	839	828	820
Plus de Asistencia y Actividad.....	189	182	176	161	159	156	148
Plus Extra alarial.....	147	147	147	147	147	147	147
Total.....	1.247	1.221	1.199	1.161	1.145	1.131	1.115
1/5 sábado y domingo semana 5 días.....	364	357	350	341	336	331	328
1/6 (domingos) semana 6 días.....	152	149	146	142	140	138	137
Beneficios.....	19.946	19.525	19.179	18.658	18.362	18.113	17.941
Vacaciones.....	31.407	30.682	30.102	29.000	28.536	28.130	27.695
Julio y Navidad.....	35.677	34.755	33.948	33.656	32.659	32.241	31.837
Total anual.....	512.000	501.000	492.000	478.000	470.000	464.000	458.000

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

- Nivel VI: Jefe de Fábrica. Encargado General.
- Nivel VII: Jefe de Taller y Encargado.
- Nivel VIII: Oficial 1.º mecánico. Pedrero-barretero. Hornero de horno intermitente. Conductor con carnet 1.º especial.
- Nivel IX: Auxiliar pedrero-barretero. Hornero de horno continuo. Auxiliar de hornero de horno intermitente. Conductor con carnet de 1.º Oficial mecánico de 2.º
- Nivel X: Audt. oficio. Tira-hornos. Seleccionador. Vigilante cable. Transportdr. Molinero.
- Nivel XI: Peón esp. Conduct. carretilla elevd. y dúmpler obra. Audt. hornero, Molinero y Barretero.
- Nivel XII: Peón ordinario.

ANEXO 4

TABLA DE RÉTRIBUCIONES DE HORAS EXTRAORDINARIAS PARA EL AÑO 1981

MENSUALES		
NIVELES	DIA LABORAL	DIA FESTIVO
II	422	602
III	371	530
IV	357	510
V	343	490
VI	314	448
VII	306	438
VIII	301	425
IX	281	402
X	277	396
XIII	207	295
XIV	196	280

  

DIARIAS		
NIVELES	DIA LABORAL	DIA FESTIVO
VI	265	379
VII	260	371
VIII	255	365
IX	247	353
X	244	348
XI	241	344
XII	237	339

actuando como Secretario don Julio Guillén Castillo, con el fin de reanudar las conversaciones que vienen celebrándose para la Revisión Salarial del vigente Convenio Colectivo del grupo de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados» de la Provincia de Madrid, suscrito por las representaciones indicadas y homologado por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo de Madrid, por Resolución de fecha 26 de mayo de 1980, con vigencia para dos años.

ACUERDAN

*Primero.* Aprobar las adjuntas tablas salariales, que figuran como anexos 1, 2 y 3 del presente acuerdo.

*Segundo.* Aprobar las adjuntas tablas de horas extraordinarias, que figuran como anexo 4 del presente acuerdo.

*Tercero.* Las diferencias resultantes por la aplicación de las tablas salariales de los anexos 1, 2 y 3, se pagarán desde 1 de enero de 1981. Con el fin de facilitar a las empresas el pago de las citadas diferencias, cuando no proceda su absorción o compensación en los términos del artículo 9.º del vigente Convenio Colectivo, aquéllas podrán hacerlas efectivas hasta el 20 de julio, por terceras partes, durante los meses de mayo, junio y julio del corriente año.

*Cuarto.* En su caso, la revisión semestral de las tablas salariales de los anexos 1, 2 y 3 del presente acuerdo a los términos siguientes:

«En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superase al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100 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 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1981 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación al Convenio Colectivo vigente cuando el aumento pactado exceda en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo primero, es decir, extrapolado a los indicados doce meses.»

ANEXO 5

CALENDARIO LABORAL Y CUADRO HORARIO PARA 1981

	Enc.	Febr.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Agos.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1	F	D	D	8	F	8	8	3 S.A.	8	8	D	8
2	8	8	8	8	3 S.A.	8	8	D	8	8	8	8
3	3	8	8	8	D	8	9	8	8	3 S.A.	8	8
4	D	8	8	3	8	8	3 S.A.	8	8	D	8	8
5	8	8	8	D	8	9	D	8	3 S.A.	8	8	3 S.A.
6	F	8	8	8	8	3 S.A.	8	8	D	8	8	D
7	8	3	3	8	8	D	8	9	8	8	3 S.A.	8
8	8	D	D	8	9	8	8	3 S.A.	8	8	D	F
9	8	8	8	8	3 S.A.	8	8	D	8	8	F	8
10	3	8	8	8	D	8	9	8	8	3 S.A.	8	8
11	D	8	8	3	8	8	3 S.A.	8	8	D	8	8
12	8	8	8	D	8	9	D	8	3 S.A.	F	8	3 S.A.
13	8	8	8	8	8	3 S.A.	8	8	D	8	8	D
14	8	3	3	8	8	D	8	9	8	8	3 S.A.	8
15	8	D	D	8	F	8	8	F	8	8	D	8
16	8	8	8	F	3 S.A.	8	8	D	8	8	8	8
17	3	8	8	F	D	8	9	8	8	3 S.A.	8	8
18	D	8	8	N.L.	8	F	3 S.A.	8	8	D	8	8
19	8	8	F	D	8	9	D	8	3 S.A.	8	8	3 S.A.
20	8	8	8	8	8	3 S.A.	8	8	D	8	8	D
21	8	3	3	8	8	D	8	9	8	8	3 S.A.	8
22	8	D	D	8	9	8	8	3 S.A.	8	8	D	8
23	8	8	8	8	3 S.A.	8	8	D	8	8	8	8
24	3	8	8	8	D	8	9	8	8	3 S.A.	8	N.L.
25	D	8	8	3	8	8	F	8	8	D	8	F
26	8	8	8	D	8	9	D	8	3 S.A.	8	8	3 S.A.
27	8	8	8	8	8	3 S.A.	8	8	D	8	8	D
28	8	3	3	8	8	D	8	9	8	8	3 S.A.	8
29	8	—	D	8	9	8	8	3 S.A.	8	8	D	8
30	8	—	8	8	3 S.A.	8	8	D	8	8	8	8
31	3	—	8	—	D	—	8	8	—	3 S.A.	—	4
Total	175	172	180	169	164	178	194	178	182	177	166	162

D.: Domingo, S.A.: sábado alterno tres horas;  
F.: Festivo;  
N.L.: No laborable.

Total horas	2.097
A deducir 29 días de vacaciones	178
Total jornada efectiva de trabajo	1.919

Quinto. Aprobar el calendario laboral y cuadro horario para el año 1981, que figura como anexo 5 del presente acuerdo y que se adjunta al mismo, debiendo efectuar, en todo caso, el trabajador una jornada de 1.919 horas efectivas de trabajo durante al año 1981.

De acuerdo con lo reflejado en el calendario laboral y cuadro horario a partir del día 2 de mayo de 1981, los sábados, que se consideran días laborables a todos los efectos, prestarán servicios de forma rotatoria el 50 por 100 de los trabajadores que componen la plantilla de la empresa y realizan trabajos efectivos. En este caso, el número de horas se computará mensualmente para cada trabajador.

No obstante lo dicho en el párrafo anterior, si por ineludibles exigencias de funcionamiento productivo de algunos centros de trabajo de la empresa afectada, no fuese rentable realizar la actividad de que se trate con sólo el 50 por 100 de los trabajadores de unas determinadas secciones, la empresa queda facultada para establecer que trabaje un sábado sí y otro no toda la plantilla del centro de trabajo o de las secciones correspondientes.

La empresa, a petición de la mayoría de sus trabajadores, podrá autorizar que una hora de las que corresponden a los viernes sea realizada los sábados por el personal que viene obligado a trabajar en estos días, de acuerdo con lo establecido en los párrafos precedentes de este punto quinto.

Y los señores intervinientes, en la representación que ostentan y actuando en cumplimiento de lo dispuesto sobre revisión salarial en el párrafo segundo del artículo 4.º del Convenio Colectivo vigente, firman la presente acta y sus anexos, 1, 2, 3, 4 y 5, que se incorporan a la misma, en prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto, siendo las dieciocho horas del día y lugar arriba indicados.

(G. C.-6.548)

## MINISTERIO DE TRABAJO

### Delegación Provincial de Madrid

#### ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RIO TINTO MINERA, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 30 de abril de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Río Tinto Minera, S. A.», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

#### ACUERDA

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

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

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

Madrid, 1 de junio de 1981.—El Delegado de Trabajo

(Firmado: Felipe Armán de la Vega)

#### CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑIA MERCANTIL «RIO TINTO MINERA, S. A.» Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID.

Reunidas las representaciones de la empresa «Río Tinto Minera, S. A.» y de los Trabajadores del Centro de Trabajo de Madrid, que han acreditado esta condición en la Comisión deliberadora del Convenio, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes, han acordado el presente Convenio Colectivo de Trabajo que con ámbito del Centro de Trabajo afecta a los trabajadores, comprendidos en el ámbito personal indicado en el artículo correspondiente, y la empresa, y que regirá con arreglo al siguiente texto articulado.

#### CAPITULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de ámbito local y de aplicación a los trabajadores de la «Compañía Mercantil Río Tinto Minera, S. A.», que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de Madrid, cuyas relaciones laborales están reguladas por la Ordenanza Laboral de Minas Metálicas.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio afectará a todos los trabajadores que en la fecha de su publicación presten sus servicios en el Centro de Trabajo de Madrid, así como a los que posteriormente en él ingresen, a excepción de los Técnicos Titulados y personas asimilados a éstos, ambos integrados en la denominada primera nómina.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio una vez presentado en la Delegación de Trabajo, registrado por la comisión y publicado en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, tendrá una vigencia de un año contado a partir de 1 de enero de 1981, extinguiéndose el 31 de diciembre del mismo año.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si no mediare denuncia alguna de las partes que deberá hacerse dentro del mes de noviembre de 1981, mediante comunicación escrita de la parte que lo efectúe a la otra, debiendo remitirse copia del escrito de denuncia a la Autoridad Laboral.

Art. 4.º *Comisión paritaria.*—De acuerdo con lo establecido en el Art. 85.2, Apartado «C» del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, la cual estará formada por tres Representantes Económicos, tres Representantes Sociales y los Asesores respectivos.

Esta comisión será competente para estudiar cuantas dudas y discrepancias pudieran surgir entre las partes y que éstas someterán a ella, como consecuencia de la aplicación práctica del Convenio, debiendo emitir su informe en la forma reglamentaria prevista, que nunca será vinculante, pudiendo las partes afectadas acudir a las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas.

#### CAPITULO II

##### JORNADA

Art. 5.º *Jornada.*—La jornada de trabajo de lunes a viernes será la siguiente:

Del 15 de septiembre al 14 de junio de 9 a 14 y de 15 1/2 a 18 1/2.

Del 15 de junio al 14 de septiembre de 8 a 15.

Art. 6.º *Guardia.*—Durante todos los sábados del año un administrativo permanecerá en las oficinas de este Centro de 9 1/2 a 13 1/2 horas. Excepcionalmente por necesidades del servicio algún sábado vendrán dos administrativos.

Esta guardia será desempeñada por un voluntario si lo hubiere. Si se ofrecieran varios, la dirección establecerá entre ellos los correspondientes turnos.

Caso de no existir voluntarios, la dirección establecerá un sistema de turno entre todos los administrativos de la plantilla del centro.

Las horas de guardia se abonarán como extraordinarias.

Art. 7.º *Guardias en festivos o guardias de fijación.*—Dado las relaciones que, por exigencias del Mercado de Metales, este Centro de trabajo de Madrid ha de mantener con Oficinas Extranjeras, es necesario continuar con la guardia en los festivos que a continuación se indican:

6 de enero, 19 de marzo, 16 de abril, 15 de mayo, 18 de junio, 12 de octubre, 9 de noviembre y 8 de diciembre.

La gratificación anteriormente vigente se incrementa en un 15 por 100. Esta gratificación sustituye con exceso el importe de las dos horas extraordinarias de esta guardia.

La duración de esta guardia será de dos horas como se deduce del párrafo anterior.

Estas guardias en primer lugar serán desempeñadas por voluntarios si estuviesen cualificados para ellas. Si el trabajador que se ofreciese no estuviese cualificado para ello la empresa podrá no admitirlo a esta guardia.

En caso de ofrecerse varios voluntarios la empresa establecerá entre ellos los correspondientes turnos.

Caso de que no existan voluntarios, la empresa establecerá un sistema de turnos entre todos los administrativos del Departamento Comercial.

Dada la duración de las guardias, los días de festivos al año en que éstas se dan, no cabe duda que tanto se efectúen por un solo trabajador como por turnos entre los trabajadores afectados, estas horas no llegan ni con mucho al límite establecido en el número 2 del Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO III

##### RETRIBUCIONES

Art. 8.º *Retribuciones.*—Todas las cargas fiscales y de seguridad social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, en consecuencia la empresa descontará de la nómina, de acuerdo con los textos legales en vigor en cada momento, las cantidades que proceda de sus salarios brutos que ingresará en la Seguridad Social y Hacienda.

Art. 9.º Se mantiene la unificación operada en el anterior Convenio.

En el Anexo I se relacionan los trabajadores indicando la categoría profesional en que están clasificados y el nivel en que están encuadrados.

Art. 10. Salarios Base son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

Complemento Convenio es la parte de retribución correspondiente a la diferencia entre el total salario Convenio correspondiente a cada nivel y el salario base de su categoría.

El Salario Convenio se percibirá en proporción a los días de trabajo asistidos durante el mes.

En el total del Cuadro Anexo II y dentro del Salario Convenio queda integrado el Plus 43/77 establecido en el anterior Convenio, que como consecuencia de esta integración desaparece como concepto independiente.

Igualmente en el citado Cuadro está recogido el incremento del 15 por 100 pactado en este Convenio.

Se especifican los salarios base de cada categoría profesional, el complemento Convenio y el total Salario Convenio correspondiente al mes y al año.

Art. 11. *Antigüedad.*—El módulo para el cálculo y abono del complemento de antigüedad continuará siendo el salario base, siendo su cuantía del 5 por 100 para cada quinquenio.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75 por 100 sobre el precio hora ordinaria.

Se pacta la siguiente fórmula de cálculo:

Numerador: La suma de los siguientes conceptos

1. Salario Base Mensual.
2. Número de Quinquenios  $\times$  5 % del Salario Base Mensual.
3. Complemento Convenio Mensual.
4. Importe de las diferencias por sustituciones.

Denominador:  
25 días laborables  $\times$  7 horas = 175 horas.

El precio así obtenido será incrementado en el porcentaje indicado al inicio de este artículo.

Art. 13. *Gratificación Julio y Navidad.*—En cada una de estas festividades la Empresa abonará una gratificación igual al salario teórico mensual que cada trabajador tenga reconocido y que estará integrado además de por los conceptos indicado en el Anexo 2 por el de antigüedad, correspondiente a un mes. Ambas gratificaciones se abonarán a todo productor en plantilla sin tener en cuenta las ausencias habidas salvo que en los casos de suspensión de contrato laboral por servicio militar, invalidez provisional, excedencia, privación de libertad, huelga y cierre empresarial de acuerdo con el nivel que tengan reconocido el 30 de junio y el 30 de noviembre respectivamente.

#### ANEXO I

NOMBRE	CATEGORIA	NIVEL
DOLORES DE SOROA	Jefe Administrativo	7
M. TERESA FDEZ. VICARIO	Jefe Administrativo	7
MANUELA CASTAÑO	Jefe Administrativo	7
FRANCISCO GONZALEZ	Técnico Primera	6
ARACELI MUÑOZ	Oficial Primera	6
ROSA M. LASARTE	Oficial Primera	6
FERNANDO DIEZ	Oficial Primera	6
JOSE M. VALDEHITA	Oficial Primera	6
MARINA GARDE	Oficial Primera	6
M. ANTONIA GARCIA	Oficial Primera	6
INMACULADA ARBAIZAR	Oficial Primera	5
MARGARITA PEREZ	Oficial Primera	5
CARMEN MORENO	Oficial Segunda	4
MERCEDES MORAL	Oficial Segunda	4
FRANCISCO MARTINEZ	Subalterno Primera	4
ANTONIO SANCHEZ	Subalterno Primera	4
CORNELIO ANTON	Subalterno Primera	4
PILAR RIVERA	Oficial Segunda	3
CARMEN DIAZ	Oficial Segunda	3
ANTONIA SANCHEZ	Oficial Segunda	3
JESUS GUEVARA	Subalterno Primera	3
ANGELES FEITO	Auxiliar Administrativo	2
M. JOSE ANGUITA	Auxiliar Administrativo	1
BALBINO NIETO	Subalterno Primera	1

Los trabajadores que ingresen, se reincorporen o cesen durante un año, estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de su permanencia en plantilla durante el período 1 de enero a 30 de junio si se trata de la gratificación de julio y 1 de julio a 31 de diciembre si de la de Navidad.

Estas gratificaciones se abonarán en la primera quincena de julio o diciembre según la gratificación de que se trate.

Art. 14. *Plus de desplazamiento.*—La cuantía de este plus será de 134 ptas. por día efectivamente trabajado.

Art. 15. *Ayuda de comida y bocadillo.*—La cuantía de esta ayuda será de 360 ptas. por comida durante el período 15 de septiembre a 14 de junio y de 52 ptas. por bocadillo durante el período 15 de junio a 14 de septiembre y se abonará por día efectivamente trabajado.

Art. 16. *Ayuda de vacaciones.*—La ayuda de vacaciones será de 40.347 ptas. (Cuarenta mil trescientas cuarenta y siete pesetas), que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas durante el año por enfermedad y accidente, siempre que el período a disfrutar sea igual o superior a 12 días.

Al personal de nuevo ingreso, así como al que cause baja, se le abonará en proporción al tiempo de permanencia en plantilla durante el año.

Art. 17. *Fiesta de San Isidro.*—Con motivo de las fiestas del Patrón de Madrid, los trabajadores percibirán una gratificación de 13.601 pesetas que se abonará de acuerdo con las normas establecidas en el artículo anterior a excepción de la exigencia de disfrutar o haber disfrutado vacaciones.

Art. 18. *Ayuda Escolar.*—La empresa abonará a los productores por cada hijo que figure en sus cartillas de la Seguridad Social como beneficiario de las prestaciones de la misma, que cursen estudios en un centro oficial y legalmente reconocido, con asistencia regular a clase, una ayuda cuya cuantía se especifica a continuación:

- Preescolar: 4.430 pesetas/año.
- Enseñanza General Básica: 8.859 pesetas/año.
- BUP, COU, Formación Profesional: 12.549 pesetas/año.
- Estudio de Grado Medio: 16.241 pesetas/año.
- Estudios Superiores: 23.624 pesetas/año.

Para obtener esta ayuda será condición indispensable presentar el certificado de estar matriculado y el de las notas obtenidas del curso anterior. En caso de BUP, COU, y Formación Profesional, el hijo estudiante no podrá tener más de veinte años y en caso de Estudios Superiores no podrá tener más de veinticinco años.

Esta misma ayuda y en las mismas condiciones, salvo limitación de edad, se concederá a los productores que cursen estudios en Centro Oficial o legalmente reconocido.

Art. 19. *Revisión Salarial.*—En caso de que el índice de precios al consumo (I. P. C.), superase al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100 se efectuará una revisión salarial, 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 de 1981), teniendo tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1981 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta revisión no será de aplicación cuando los aumentos pactados exceden en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo 1.º es decir, extrapolado a los indicados doce meses.

CAPITULO IV

ASCENSOS

Art. 20. Todos los ascensos que se produzcan para ocupar puestos correspondientes a trabajadores sujetos a este Convenio, se cubrirán mediante concurso

oposición con renuncia a los ascensos por antigüedad, excepto para ocupar los puestos que a continuación se indican que serán cubiertos por libre designación de la Dirección de la Empresa:

- Secretaria señor Consejero Delegado.
- Secretaria señor Consejero Secretario General.
- Secretaria de Personal.
- Central de Teléfono.
- Archivo y Correspondencia.
- Chófer señor Consejero Secretario General.

Art. 21. En los casos de vacante de puestos a cubrir mediante concurso oposición, todos los trabajadores fijos del Centro que lo deseen podrán presentarse a concurso y ocupar el puesto en cuestión si superasen dicha prueba, operándose como consecuencia del cambio de

grupo y categoría profesional que procediese.

Caso de creación de un nuevo puesto que pudiese implicar un ascenso, salvo que se tratara de puesto de confianza, se aplicará la misma regla.

En el caso de que los aspirantes no superasen las pruebas exigidas, la empresa podrá optar entre cubrir el puesto eligiendo al más antiguo o mediante personal de nuevo ingreso.

A este fin se constituirá un tribunal integrado por tres miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y uno por los trabajadores que deberán ser de categoría profesional superior y encuadrado igualmente en nivel superior a la que corresponda al puesto a cubrir.

Art. 22. *Sustituciones.*—Cuando un trabajador sea destinado a sustituir a otro de clasificación profesional y/o nivel su-

perior percibirá el salario base y complemento Convenio correspondiente al sustituido, siempre que la duración de la sustitución sea por jornadas completas.

CAPITULO V

BENEFICIOS ASISTENCIALES

Art. 23. *Premio de constancia.*—A todo trabajador que cumpla 25 ó 30 años de servicio ininterrumpido a la empresa desde la fecha de su ingreso se le abonará una mensualidad de su salario teórico en el primer caso y dos mensualidades en el segundo, que tuviera reconocido el 30 de octubre en que cumplierse dichos años de servicio.

El salario teórico es el definido en el

ANEXO II

CUADRO SALARIAL CORRESPONDIENTE AL CONVENIO AÑO 1981

MADRID TECNICOS		1		2		3		4		5		6		7		
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	
Técnico 1.º	Sb.	33.406	467.684	33.406	467.684	33.406	467.684	33.406	467.684	33.406	467.684	33.406	467.684	33.406	467.684	
	Cc.	13.325	186.550	16.139	225.946	18.954	263.356	21.768	304.752	24.582	344.148	27.396	383.544	34.902	488.628	
	Sc.	46.731	654.234	49.545	693.630	52.360	733.040	55.174	772.436	57.988	811.832	60.802	851.228	68.308	956.312	
Técnico 2.º	Sb.	30.271	423.794	30.271	423.794	30.271	423.794	30.271	423.794	30.271	423.794	30.271	423.794	30.271	423.794	
	Cc.	16.460	230.440	19.274	269.836	22.089	309.246	24.903	348.642	27.717	388.038	30.531	427.434	38.037	532.518	
	Sc.	46.731	654.234	49.545	693.630	52.360	733.040	55.174	772.436	57.988	811.832	60.802	851.228	68.308	956.312	
Técnico 3.º	Sb.	26.818	375.452	26.818	375.452	26.818	375.452	26.818	375.452	26.818	375.452	26.818	375.452	26.818	375.452	
	Cc.	19.913	278.782	22.727	318.178	25.542	375.588	28.356	396.984	31.170	436.380	33.984	475.776	41.490	580.860	
	Sc.	46.731	654.234	49.545	693.630	52.360	733.040	55.174	772.436	57.988	811.832	60.802	851.228	68.308	956.312	
MADRID ADMINISTRATIVOS	Jefe Advo.	Sb.	37.831	529.634	37.831	529.634	37.831	529.634	37.831	529.634	37.831	529.634	37.831	529.634	37.831	529.634
	Cc.	8.900	124.600	11.714	163.996	14.529	203.406	17.343	242.802	20.157	282.198	22.971	31.594	30.477	426.678	
	Sc.	46.731	654.234	49.545	693.630	52.360	733.040	55.174	772.436	57.988	811.832	60.802	851.228	68.308	956.312	
Oficial 1.º	Sb.	32.479	454.706	32.479	454.706	32.479	454.706	32.479	454.706	32.479	454.706	32.479	454.706	32.479	454.706	
	Cc.	14.252	199.528	17.066	238.924	19.881	278.334	22.695	317.730	25.509	357.126	28.323	396.522	35.829	501.606	
	Sc.	46.731	654.234	49.545	693.630	52.360	733.040	55.174	772.436	57.988	811.832	60.802	851.228	68.308	956.312	
Oficial 2.º	Sb.	30.272	423.808	30.272	423.808	30.272	423.808	30.272	423.808	30.272	423.808	30.272	423.808	30.272	423.808	
	Cc.	16.459	230.426	19.272	269.822	22.088	309.232	24.902	348.628	27.716	388.024	30.530	427.420	38.036	532.504	
	Sc.	46.731	654.234	49.545	693.630	52.360	733.040	55.174	772.436	57.988	811.832	60.802	851.228	68.308	956.312	
Auxiliar	Sb.	26.818	375.452	26.818	375.452	26.818	375.452	26.818	375.452	26.818	375.452	26.818	375.452	26.818	375.452	
	Cc.	19.913	278.782	22.726	318.178	25.542	357.588	28.356	396.984	31.170	436.380	33.984	475.776	41.490	580.860	
	Sc.	46.731	654.234	49.545	693.630	52.360	733.040	55.174	772.436	57.988	811.832	60.802	851.228	68.308	956.312	
MADRID SUBALTERNOS	Subalt. 1.º	Sb.	26.503	371.042	26.503	371.042	26.503	371.042	26.503	371.042	26.503	371.042	26.503	371.042	26.503	371.042
	Cc.	20.228	283.192	23.042	322.588	25.857	361.998	28.671	401.394	31.485	440.790	34.299	480.186	41.805	585.270	
	Sc.	46.731	654.234	49.545	693.630	52.360	733.040	55.174	772.436	57.988	811.832	60.802	851.228	68.308	956.312	
Subalt. 2.º	Sb.	25.558	357.812	25.558	357.812	25.558	357.812	25.558	357.812	25.558	357.812	25.558	357.812	25.558	357.812	
	Cc.	21.173	296.422	23.987	335.818	26.802	375.228	29.616	414.624	32.430	454.020	35.244	493.416	42.750	598.500	
	Sc.	46.731	654.234	49.545	693.630	52.360	733.040	55.174	772.436	57.988	811.832	60.802	851.228	68.308	956.312	
Subalt. 3.º	Sb.	25.248	353.472	25.248	353.472	25.248	353.472	25.248	353.472	25.248	353.472	25.248	353.472	25.248	353.472	
	Cc.	21.483	300.762	24.297	340.158	27.112	379.568	29.926	418.964	32.740	458.360	35.554	497.756	43.060	602.840	
	Sc.	46.731	654.234	49.545	693.630	52.360	733.040	55.174	772.436	57.988	811.832	60.802	851.228	68.308	956.312	

artículo 13 al regular las gratificaciones de julio y Navidad.

A los productores que hayan pertenecido a la extinguida Compañía Española de Minas de Río Tinto y hubiesen causado baja en la misma para ingresar inmediatamente en esta empresa la antigüedad se le computará desde el último ingreso en la citada y extinguida empresa.

Caso de no haberse producido extinción en la relación laboral, los años ininterrumpidos necesarios para percibir este premio se contarán a partir de la fecha del último ingreso.

Caso de suspensión de la relación laboral por excedencia, sanción, de suspensión de empleo y sueldo, servicio militar, incapacidad o invalidez provisional y otras causas semejantes, este tiempo no se computará para ser acreedor al premio pero no determinará la pérdida del tiempo de servicio prestado anteriormente a dicha situación.

Este premio se abonará en la festividad de Santa Bárbara del año en que cumpla 25 ó 30 años de servicio.

Art. 24. *Fondo asistencial.*—Continúa este fondo con aportación de los trabajadores y de la empresa.

La aportación de los trabajadores será de 75 pesetas por trabajador y mes y la de la empresa del doble de la cantidad efectivamente aportada por los trabajadores.

Dicho fondo será administrado por una comisión integrada por dos representantes de los trabajadores y uno por la empresa, quienes determinarán los fines de este fondo y las ayudas a prestar.

Art. 25. *Préstamos.*—Durante el año 1981, la empresa facilitará hasta una cantidad total de cien mil pesetas, para créditos a devolver en un año, para casos de necesidad comprobada, y en la cuantía que la Comisión del artículo anterior determine al concederlos.

Art. 26. *Ayuda economato.*—La ayuda por economato durante la vigencia de este Convenio será de 3.200 pesetas por año y trabajador.

Art. 27. *Seguro de vida.*—La compañía tiene concertado, además de los seguros establecidos por la Legislación vigente, un Seguro de Vida a favor de los trabajadores en plantilla, cuya cuantía a partir de la firma del Convenio, será la siguiente:

A favor de productor soltero: 1.000.000 pesetas.

A favor de productor casado con/sin hijos: 1.400.000 pesetas.

A favor de productor casado en posesión del título de familia numerosa: 1.800.000 pesetas.

Hasta la fecha de la firma del Convenio regirán las cuantías anteriores a las establecidas en este Convenio.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Art. 28. *Vinculación a la totalidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que no será válida cualquier aplicación, parcial o individualizada del conjunto por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral en el ejercicio de las funciones que les son propias, no aprobará algunos de los puntos de este Convenio o modificara cualesquiera de los mismos, éste quedaría sin eficacia debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 29. *Derecho supletorio.*—En las materias no reguladas en este Convenio las relaciones laborales se regirán por el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza de Minas Metálicas aprobada por Orden Ministerial el 5 de noviembre de 1974, y demás disposiciones legales vigentes, así como las que se promulguen durante el ámbito de este Convenio.

Art. 30. *Disposición final.*—Las percepciones de todo tipo existente con anterioridad a la firma de este Convenio así como las mejoras establecidas en el mismo, son absorbibles y compensables en cómputo anual con cualquier subida salarial establecida o que en un futuro se establezca por disposición legal.

(G. C.-6,550)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLASTICOS, SUSCRITO POR LA ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS TRANSFORMADORES DE PLASTICOS DE MADRID Y LA CENTRAL SINDICAL COMISIONES OBRERAS

Examinado el Texto del Convenio Colectivo del sector de «Industrias Transformadoras de Plásticos», suscrito por la Asociación Provincial de Empresarios Transformadores de Plásticos, de Madrid y la Central Sindical Comisiones Obreras el día 13 de mayo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 1 de junio de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega).

CAPITULO I

AMBITOS DE APLICACION Y GARANTIAS

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio las empresas tradicionalmente llamadas transformadoras de plásticos, dedicadas a la fabricación de artículos y productos de materias plásticas (termoplásticos y/o termoestables) mediante procedimientos mecánico-físico (no químicos), tales como moldeado por inyección, por extrusión (de perfiles, molduras, tubos, filmes, planchas, etc.), por compresión, conformado de vacío, presión o calor; moldeado por soplado, rotacional, calandrado, laminado (reforzado o no), expansión; mecanizado, manipulado, recuperación y regeneración (con excepción de las dedicadas a marroquinería y confección con materias plásticas y textiles).

De acuerdo con el artículo 84.º del Estatuto de los Trabajadores, será de libre elección la adhesión a este Convenio de las empresas que estén sometidas actualmente a Convenios o Laudos en vigor.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en Madrid y su Provincia.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de empresas incluidas en el ámbito funcional y situados en el ámbito territorial, salvo lo dispuesto en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor desde el 1.º de mayo del actual y su duración será de un año.

Las mejoras del presente Convenio se aplicarán solamente al personal en activo en la empresa el día de su firma.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de

aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Todos los conceptos retribuidos anteriores serán compensables y absorbibles en cómputo anual con la retribución pactada.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo (incluidos los días de vacaciones) que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio consideradas también en su conjunto y en cómputo anual. Esta garantía será de carácter exclusivamente personal.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 7.º La organización práctica del trabajo, con sujeción a la Legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, ejercida a través de su estructura responsable de directivos, jefes, mandos intermedios y encargados.

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

a) La dirección, organización, vigilancia y control del trabajo.

b) El establecimiento y revisión, en su caso, de los sistemas, métodos, tiempos, rendimientos, incentivos, tarifas, y niveles de calidad y desperdicios para cada trabajo.

c) La especificación y valoración de cada puesto de trabajo.

d) El traslado, distribución del personal, asignación de medios, equipos y máquinas a cada trabajador o empleado con arreglo a las necesidades de producción.

e) La adaptación o modificación de cargas de trabajo, rendimientos e incentivos, a las nuevas circunstancias que deriven de modificaciones o cambios de sistemas, métodos, niveles de calidad, materias primas, características de los productos, capacidades de las máquinas, etc. La realización de cuantos estudios, pruebas, ensayos sean necesarios en relación con todo ello, para la mejora de la producción. Durante los períodos transitorios en que se realicen tales estudios, ensayos y pruebas, el trabajador conservará la remuneración promedia anterior. Si durante dicho período, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles, con el total de las cantidades a percibir, por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

f) La exigencia de la actividad normal.

g) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo, la actividad normal.

h) La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderlas con facilidad.

Art. 9.º *Principios y definiciones.*—La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

a) *Actividad normal:* Es aquella que desarrolla un trabajador de aptitudes medias conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, comparable de acuerdo con las normas internacionales de la O. I. T., al que desarrollaría andando sobre un suelo horizontal, a una temperatura ambiente de 10 a 18 grados centígrados, sin carga y en la línea recta a 4,8 kilómetro por hora.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde a los índices 60 (Bedaux) ó 100 (centesimal).

b) *Actividad correcta:* Es la que en los citados sistemas de medición corresponde a los índices 75 y 125 respectivamente.

c) *Actividad óptima:* Es la máxima que puede desarrollar un trabajador de aptitudes medias, sin perjuicio de su vida

profesional, trabajando en jornada normal de trabajo.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 80 y 133, respectivamente.

d) *Rendimiento normal:* Se considerará como rendimiento normal el que corresponda al índice de actividad normal.

e) *Rendimiento correcto:* Se considerará como rendimiento correcto el que corresponda al índice de actividad correcta.

f) *Rendimiento óptimo:* Se considerará como rendimiento óptimo el que corresponda al índice de actividad óptima.

g) *Cómputo de rendimientos:* El cómputo de los rendimientos se hará mensualmente, semanalmente, diariamente o en aquellos otros períodos que la empresa establezca por estimarlo más ajustado a las necesidades de la organización del trabajo que se trate.

Art. 10. El ejercicio de las anteriores facultades se entiende sin perjuicio de los derechos laborales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de traslado o cambio de puesto, el trabajador conservará inalterados todos los conceptos retributivos cuyo devengo sea independiente de la labor realizada y perderá los incentivos, plusones y demás conceptos ligados al anterior puesto para pasar a percibir los del nuevo. Los trabajadores o empleados que, como consecuencia de la implantación de sistemas de remuneración con incentivos en puestos distintos a los que ocupan, experimenten realmente un aumento de carga de trabajo, percibirán un incentivo proporcional.

Art. 11. Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen podrá ser establecido en las empresas a las que afecte este Convenio el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo será el siguiente:

a) Notificar a la representación de los trabajadores de la empresa el propósito de modificar la organización del trabajo.

b) Recabar, finalizado el período de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores de la empresa, quienes para su asesoramiento podrán recabar informes y comprobaciones del sistema de los asesores técnicos que estimen conveniente, por un plazo máximo de quince días.

c) Las reclamaciones que puedan producirse en relación con los métodos de trabajo o tarifas, deberán plantearse ante la Delegación Provincial de Trabajo, sin que por ello deje de aplicarse provisionalmente el método o tarifa objeto de la reclamación.

Art. 12. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos de trabajo.

b) Cuando se haya incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición. Se entenderá que existe tal error cuando las cantidades de trabajo obtenidas a actividad óptima excedan en más de un 40 por 100 de las que correspondan a la actividad normal.

c) Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o maquinaria productiva.

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 13. El personal se clasificará en las categorías profesionales que se detallan a continuación, de acuerdo con el contenido de la labor específica que realicen.

Grupo A: *Técnicos de Dirección.*—Pertenecen a este grupo aquéllos que, con título o sin él, ejerzan las funciones que a continuación se especifican:

a.1. *Director Técnico.*—Corresponde al mismo la dirección de los servicios técnicos de toda explotación o fábrica.

a.2. *Subdirector Técnico.*—Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del Director, ayudando a éste en todas sus funciones.

a.3. *Técnico Jefe.*—Es aquel que dirige

dentro de cada fabricación o grupo de fabricaciones, laboratorios, secciones, etc., todo lo inherente al proceso operativo o de estudio de la misma, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precise su intervención; tiene el mando directo sobre los Técnicos titulados, elementales y no titulados y responsabilidad en el trabajo, disciplina y seguridad del personal.

**Grupo B: Técnicos titulados.**—A este grupo pertenecen quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige poseer el título profesional expedido por centro docente y mantenido o reconocido oficialmente por el Estado español, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera y sea retribuido de manera exclusiva o perfectamente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada, subdividiéndose en las siguientes categorías:

b.1. **Técnico Superior.**—Es el que poseyendo un título profesional de carácter universitario o técnico realiza en la empresa funciones propias de su título universitario o de una escuela especial.

b.2. **Técnico Medio.**—Es el personal que con título expedido por escuela técnica de grado medio desempeña funciones propias de su profesión, tales como Ingenieros Técnicos o Peritos.

b.3. **Graduado Social.**—Es quien, en posesión del título oficial correspondiente, realiza funciones de organización control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación o acoplamiento, instrucción, retribución, trabajo, descanso, seguridad, economatos, comedores, pautas de trabajo y esparcimiento del personal, y fomentan obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos participan en la empresa y otras destinadas a mejorar los métodos de trabajo y las condiciones de vida del trabajador y su familia.

b.4. **Ayudante Técnico Sanitario.**—Es quien, en posesión del título oficial correspondiente, presta de forma habitual los servicios de su profesión.

b.5. **Ayudante Técnico.**—Es quien poseyendo título de carácter técnico secundario ayuda a las órdenes de los Directores, Subdirectores, Técnicos y Jefes, así como los que en la actualidad, aún sin poseer título de ninguna clase, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate.

b.6. **Maestro Industrial.**—Es quien, en posesión de este título, expedido por Centro Oficial de Formación Profesional o reconocido por el Estado, desempeña funciones propias de su titulación.

**Grupo C: Técnicos no titulados.**—Comprende al personal que, sin título profesional superior ni inferior, se dedica a funciones de carácter técnico análogas y subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

c.1. **Contramaestre.**—Es quien, con conocimientos técnicos y capacidad acreditada, a las órdenes inmediatas del Técnico titulado, Jefe de su Sección, si lo hubiere, tiene mando directo sobre mandos intermedios y personal manual de la misma, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producción, actividades y rendimientos.

c.2. **Encargado.**—Es quien, con mando directo sobre capataces y oficiales está a las órdenes inmediatas del Técnico o Contramaestre, si lo hubiere, secundando a éste en el trabajo y servicios a él encomendados y sustituyéndole en sus ausencias.

c.3. **Capataz.**—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

**Grupo D: Técnicos de organización del trabajo**

d.1. **Jefe de organización.**—Es quien tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la entidad hasta el lí-

mite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento de Régimen Interior de la empresa.

Su actuación está subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales, con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control en todos los casos. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpelación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos, cuyos datos se obtengan tanto de planos como obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

d.2. **Técnico de organización.**—Es el Técnico que, a las órdenes de los Jefes de Sección de Organización, si los hubiere, realiza las siguientes funciones relativas a la organización científica del trabajo: cronometraje y estudios de tiempos en todas las clases. Estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios. Estimaciones económicas. Confección de fichas completas. Definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidades de programación, cálculo de los tiempos con finalidades de programación, cálculo de los tiempos de trabajo de los mismos. Establecimiento de cuadros de carga, en todos los casos. Establecimiento de necesidades completas de materiales, partiendo de datos obtenidos en plano o sobre obra, aún contando con dificultades de apreciación. Despiece de todas clases y croquisaciones consiguientes. Inspección y control. Colaboración en el establecimiento del orden del montaje para lotes de piezas o zona de funciones de planeamiento general de la producción. Colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas. Confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media.

d.3. **Auxiliar de organización.**—Es el mayor de 18 años que realiza trabajos sencillos, de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de horas de trabajo, análisis y pago. Control de operaciones sencillas. Archivo y numeración de planos y documentos. Fichas de existencia de materiales y fichas de movimientos de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información). Cálculo de tiempos, partiendo de datos y normas bien definidas. Representaciones gráficas.

**Grupo E: Administrativos.**—Son los que realizan funciones de oficina y otras análogas, sea dentro de la Organización Central de la Empresa, o en los servicios considerados como ramificados de la misma.

e.1. **Jefe de Primera Administrativo.**—Es quien provisto o no de poder lleva la responsabilidad directiva de una o más secciones, estando encargado de imprimirles unidad. Tendrán esta categoría los Inspectores Administrativos.

e.2. **Jefe de Segunda Administrativo.**—Es quien provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la Sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa.

e.3. **Oficial de Primera Administrativo.**—Es quien, con un servicio determinado a su cargo con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos:

Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe y desarrollando su labor como Ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, correosales, relación de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de la nómina de salarios, sueldos u operaciones análogas; taquimecanógrafo en idioma extranjero.

e.4. **Oficial de Segunda Administrativo.**—Es el empleado mayor de dieciocho años

que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyudante de las mismas, organiza archivos y ficheros; taquimecanógrafo en idioma nacional; asimismo realiza correspondencia sin iniciativa y otras funciones similares.

e.5. **Auxiliar Administrativo.**—Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecanógrafos de ambos sexos.

e.6. **Aspirante a Auxiliar Administrativo.**—Es quien, con edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, trabaja, al tiempo que se instruye, en funciones de oficina administrativa.

**Grupo F: Técnicos de oficina.**—Son aquellos empleados, que dentro de las oficinas de la empresa, realizan trabajos de carácter técnico relacionados con su profesión.

f.1. **Delineante Proyectista.**—Es quien, dentro de las especialidades a que se dedique la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Técnico titulado bajo cuyas órdenes está o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos o condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras, estudiar y montar y replantearlas. Dentro de estas funciones las principales son:

Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar las obras que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

f.2. **Delineante.**—Es quien desarrolla los proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y cubricaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzos a que están sometidos.

f.3. **Auxiliar Técnico de Oficinas.**—Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, trabaja en cualquiera de las labores propias de las categorías de delineante o calificador.

f.4. **Aspirante a Auxiliar Técnico de Oficina.**—Es quien dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaja en cualquiera de las labores propias de las categorías de delineante o calificador, dispuesto a iniciarse en ellas.

**Grupo G: Personal de ventas, propaganda y/o publicidad.**—Tiene este carácter los que ejercen las actividades que a continuación se definen:

g.1. **Jefe de Ventas.**—Es quien el frente de la Sección Central de Ventas, Propaganda y/o Publicidad de la empresa y a las órdenes de la Dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su Sección.

g.2. **Inspector.**—El de ventas tiene por funciones primordiales: Programar las rutas de los viajantes, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos, si los hubiere, y recorrer personalmente las rutas cuando se lo ordene o lo juzgue necesario.

El de propaganda es quien, a las órdenes del Jefe de Propaganda y/o Publicidad, realiza funciones inspectoras de la labor publicitaria de los Delegados y Agentes de Propaganda.

g.3. **Delegado.**—Es quien, al frente de una Delegación, orienta y fiscaliza, siguiendo instrucciones dadas por la empresa, la organización publicitaria, científica y comercial dentro de su demarcación.

g.4. **Agente de Propaganda y/o Publicidad.**—Es quien, a las órdenes inmediatas de la central o del Delegado, realiza y orienta la propaganda científica y comercial sin tener personal a sus órdenes.

g.5. **Viajante.**—Es quien, al servicio exclusivo de una empresa, tiene por cometido viajar en una ruta determinada para ofrecer el producto, exhibir el

muestrario, tomar nota de los pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

**Grupo H: Subalternos.**—Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación cultural que la adquirida en las Escuelas de Primera Enseñanza y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

h.1. **Almacenero.**—Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrar en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada. En los tiempos libres, si los tuviere, realizará trabajo en actividades complementarias o similares a fin de completar su actividad.

h.2. **Capataz de Peones.**—Es quien dirige y vigila los trabajos realizados por dicha categoría de peones y que ejerce sobre estos funciones de mando.

**Diversos.**—En esta categoría se integrarán los Conserjes, Cobradores, Guardas, Ordenanzas, Porteros, y todos aquellos subalternos que por sus funciones laborales no estén definidos en las diferentes categorías.

h.3. **Conserje.**—Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones o recadistas y Empleados de limpiezas, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

h.4. **Cobrador.**—Es el mayor de edad que, con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la empresa, realiza cobro o transporta moneda, talones y otros documentos con contravalor monetario o auxilia a los cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

h.5. **Guarda ordinario.**—Es el que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia dentro del recinto de la fábrica o locales industriales.

h.6. **Ordenanza.**—Tendrá esta categoría el trabajador cuya misión consista en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre unos y otros departamentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

h.7. **Portero.**—Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las fábricas o locales industriales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

h.8. **Botones o Recaderos.**—Son los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho encargados de labores de reparto dentro y fuera del local de la empresa y que pueden suplir transitoriamente en funciones de Ordenanza.

h.9. **Limpiador o Limpiadora.**—Son los que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y/o dependencias de la empresa, percibiendo su retribución cuando así se pacta por horas.

**Grupo I: Personal obrero**

**Profesionales de oficios auxiliares.**—Proviene de un aprendizaje, maestría industrial o formación profesional. Se clasifican en:

i.1. **Oficiales de 1.º de oficio auxiliar.**  
i.2. **Oficiales de 2.º de oficio auxiliar.**  
i.3. **Oficiales de 3.º de oficio auxiliar.**

Sus especialidades serán, entre otras: Mecánico, Matricero, Electricista, Chapista, Pintor, Verificador, Tornero, Fresador, Ajustador, Pantografista, Grabador, Fotograbador, Modelista, Afilador de herramientas de corte de precisión y vaciador de cuchillas (herramientas), Rectificador, Tratador térmico, Operador de Galvanostegia, Forjador Soldador, Calderero, Albañil, Carpintero, Fontanero, Maquinista de turbinas y caldera, Conductor de vehículos con permiso de conducción.

**Profesionales de industria.**—Son los que, con un período de práctica, operan con los aparatos, elementos mecánicos, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria transformadora de plásticos, conociendo el manejo y regulación lo suficiente para conseguir la producción en las debidas condiciones de calidad y rendimiento. A la vez cuida de su buena marcha, puesta a punto, engrase y conservación.

Se clasifican en:

i.4. **Profesional de 1.º industria.**—Es

quien con un alto grado de perfección ejecuta sus tareas.

**i.5. Profesional de 2.ª industria.**—Es quien sin llegar a la perfección exigida para los Profesionales de 1.ª, ejecuta sus tareas con la suficiente corrección y eficacia.

Tendrán también esta categoría: el instalador en suelos y paredes de planchas, perfiles y losetas de plástico. El estampador de colores, tintoreros, constructor de moldes de plástico, reforzado, preparador de moldes y patrones para plástico reforzado, preparador de barnices y recubrimientos, vigilantes de depuración de agua y estufas, constructor de embalaje, operador de tornos revólver y prensas de corte y embutición, máquinas de recubrir chapas y dobladora, encolador, tirador y laminador.

**i.6. Ayudante de Especialista.**—Es el que desempeña funciones subordinadas a las de los profesionales de la industria, adquiriendo práctica y conocimiento para sustituirlos accidentalmente y los que sin un período de práctica realizan tareas complementarias en el proceso de fabricación. Pueden tener a su cargo la vigilancia de una o varias máquinas de funcionamiento automático.

Sus cometidos, entre otros, serán los siguientes:

Ayudante de molinos o granceadoras, troceadora, autoclave, preparador de mezclas, cilindros, prensas, malaxadoras, calandras, tintes, cizallas, caldera, etc.

Ayudante de máquina de inyección, máquina de extrusión, máquina de soplado, máquina de vacío, máquina de preforma, máquina de fotograbado, máquina de doblar, etc.

Ayudante de moldeador manual de plásticos reforzados.

Lavador de platos.

Limpiador y engrasador de moldes.

Tamizadores.

**i.7. Peón.**—Es el obrero mayor de dieciocho años que ejecuta trabajos para los cuales no requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos o prácticos de ninguna clase. Pueden servir indistintamente en cualquiera de las secciones, pues la índole de su trabajo consiste esencialmente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena.

Sus funciones, entre otras, pueden ser las siguientes:

Carga y descarga y estibado en almacén.

Barrendero.

Transportador de materiales en carretillas no mecanizadas, etcétera.

**i.8. Aprendiz.**—Son los operarios que están ligados por el contrato especial de aprendizaje por cuya virtud la empresa a la vez que utiliza su trabajo se obliga a enseñarle prácticamente alguno de los oficios clásicos, hasta cumplir los dieciocho años de edad. Cumplida la edad podrán solicitar por escrito a la Dirección de la empresa la realización de examen teórico-práctico para obtener la cualificación de oficial de 3.ª de oficio auxiliar o ayudante especialista.

**i.9. Pinche.**—Es el trabajador menor de dieciocho años que presta sus servicios con las limitaciones propias de su edad, para ocupar, al cumplir los dieciocho años, según su aptitud, un puesto de trabajo en la Industria Transformadora de Plásticos.

**Personal de actividades complementarias**

**i.10. Encargado de actividades complementarias.**—Es quien al frente de un grupo de operarios y bajo la dependencia correspondiente, con conocimiento de los puestos de trabajo que debe vigilar, cuida del adiestramiento, vigilancia y control de los operarios y desarrollo de los planes de fabricación preestablecidos.

**i.11. Oficial de actividades complementarias.**—Es quien con técnica y perfección adecuada, realiza trabajos complementarios de la Industria Transformadora de Plásticos, dedicándose con o sin máquinas a los trabajos que a continuación se relacionan y/o similares:

Desbarbar, lijar, remachar, pulimentar, montar y soldar las piezas en proceso de elaboración y productos terminados y llevar el control de las mismas, contándolas y desechando las defectuosas; pintar sobre plantilla o rodillos, encajar, en-

vasar, empaquetar, envolver, ayudante de almacén, limpieza de laboratorio, confección de muestrario, coser telas, impresión continua, caliente y serigráfica, marcar, operario en máquinas depuradoras de tejidos y corte, decorar, ensamblar, dosificar, inspector de calidad, en proceso o en productos terminados, operario en máquina de prensa de corte y otros procedimientos mecánicos o manuales; pueden tener a su cargo la vigilancia de una o varias máquinas de funcionamiento automático, y en general, todos los trabajos complementarios de la Industria Transformadora de plásticos no previstos para otras categorías.

**Art. 14.** La clasificación del personal es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías. Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categorías, ya que el trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones se le ordenen dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se entiende incluida la limpieza de las máquinas, útiles y del puesto de trabajo.

CAPITULO IV

REGIMEN DE ASCENSOS, PRUEBAS, TRASLADOS, PERMISOS Y CESES

**Art. 15. Ascensos.**—Los ascensos se efectuarán por los siguientes procedimientos:

a) Técnicos Grupos A, B, C, D: el ascenso de este personal se hará por libre designación de la empresa entre los que posean el título correspondiente.

b) Empleados Grupos E, F, G y Subalternos: los Jefes de primera y otros cargos de confianza libremente promovidos por la empresa.

c) Las restantes categorías serán promovidas el 50 por 100 libremente por la empresa y el 50 por 100 se cubrirá mediante concurso de méritos en base a un sistema objetivo de cómputo de los mismos, tomando como referencia y por el orden que se citan las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior categoría que la que vaya a cubrir, conocimiento del puesto de trabajo a cubrir y antigüedad en la empresa.

**Art. 16. Período de prueba.**

a) Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

b) Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

c) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**Art. 17. Traslados.**—Los traslados del personal podrán efectuarse:

a) Por solicitud del interesado.

b) Por acuerdo entre empresa y trabajador.

c) Por necesidades del servicio.

d) Por permutas.

**Art. 18.** Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

**Art. 19.**  
a) Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones establecidas por escrito por ambas partes.

b) Cuando las necesidades del trabajador lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que se refiere el apartado anterior, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, siempre y cuando garantice al trasladado todos los derechos que tuviere adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

La facultad de traslado que se concede a las empresas solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, y tan sólo por una vez, y deberá ejercerla la empresa según el orden inverso de antigüedad; esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

**Art. 20.**

a) En los supuestos de traslado forzoso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los de transporte de mobiliario y enseres y una indemnización en metálico equivalente a sesenta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

b) En cualquier caso las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de la renta.

**Art. 21.**

a) En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto al suyo por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

b) Para los cambios de puestos dentro de la misma categoría profesional, que suponga alguna mejora o beneficio para el trabajador, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate.

c) Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo y/o con prima en las labores en que anteriormente ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

**Art. 22.**

a) En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en el Decreto 3.090/1972, sobre Política de Empleo, y disposiciones complementarias al mismo, o las que en cada momento regulen esta materia, y en todo caso, vendrá obligada a comunicarle al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, que tendrá derecho al percibo de indemnizaciones fijadas para el traslado forzoso.

En dicho aviso, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:  
Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo.

Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad, estando en todo caso a lo dispuesto en el artículo 20.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

b) En el caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, si algún trabajador hubiere realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado en perjuicios ocasionados correspondiendo conocer de los conflictos individuales que por tal causa pudieran producirse a la jurisdicción de trabajo.

c) Se exceptúa el plazo de preaviso en caso de fuerza mayor.

**Art. 23. Permutas.**—Los trabajadores

con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, categoría, grupo y subgrupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

**Art. 24. Cambios de puesto de categoría superior**

a) La empresa en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándolos a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

b) Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, y excedencias especiales, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

c) Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de cuatro meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa, y salvo que para el desempeño de la misma se requiera la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica. La plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por haber designación de la empresa.

d) La retribución de este personal en tanto en cuanto desempeña trabajos de categoría o calificación superior será la correspondiente a la misma.

**Art. 25. Cambios a puestos de categoría inferior**

a) Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

b) Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al Comité de Empresa o, en su defecto, a los Delegados de Personal, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

c) Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

**Art. 26. Ceses.**—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal del grupo Técnico, dos meses; del grupo de Empleados, un mes y de los Subalternos y Obreros, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que pueden ser calculados en tal momento. El resto de ellos los será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

**Art. 27. Formación.**—A través de los Centros de Formación Profesional, las empresas organizarán cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, a los fines de pro-

moción profesional y capacitación social, teniéndose en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa el haber superado estos cursos.

Art. 28. *Permisos.*—Además de los motivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, avisando con la posible antelación, el trabajador podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario base más los complementos personales un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

Art. 29. *Asistencia a consultorio.*—Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

CAPITULO V  
SALARIOS

Art. 30. *Retribuciones.*—La retribución fundamental se compone de: salario base que para cada categoría se detalla en el cuadro anexo; además, un «plus de convenio» que también se detalla en el anexo correspondiente (ver disposición final 5.ª).

Art. 31. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base y antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán a lo largo de los meses de julio y diciembre de cada año, o podrán ser prorrateadas en las 12 mensualidades.

Art. 32. *Gratificación de participación de beneficios.*—Igualmente percibirán una gratificación del importe de 15 días de salario base y antigüedad en concepto de participación en beneficios contables y deberá ser abonada dentro del año natural siguiente al ejercicio económico de que se trate, pudiendo ser prorrateada en las 12 mensualidades.

Art. 33. *Gratificación al ingresar en el Servicio Militar.*—El personal que lleve dos años o más al servicio de la empresa al ingresar en el Servicio Militar percibirá en tal ocasión una gratificación equivalente al importe de treinta días, a razón de la base salarial de su categoría profesional.

Art. 34. Las anteriores gratificaciones se abonarán en función de un año de servicio, por lo que el trabajador que no lo complete por ingreso o cese en la empresa en el transcurso del mismo, se le prorrateará su importe en razón al tiempo de servicio.

Art. 35. *Antigüedad.*—Se establece un complemento personal de antigüedad por el tiempo de servicios continuados prestados a la misma empresa, consistente en 2 trienios y 5 quinquenios, máximo.

La cuantía de este complemento de antigüedad será del 5 por 100 para cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio, sirviendo de módulo para el cálculo de los mismos el que se establece en la disposición cuarta.

CAPITULO VI  
JORNADA Y VACACIONES

Art. 36. *Jornada.*—La jornada laboral podrá tener las siguientes modalidades:

- a) A tiempo parcial.
- b) Jornada normal continuada de 42 horas semanales efectivas, en cómputo anual de 1.932 horas.
- c) Jornada normal partida de 43 horas semanales, en cómputo anual 1.978 horas.

En el plazo de un mes a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del calendario oficial, las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral del año en curso. Dicho calendario deberá incluir fijación de los puentes que se pacten.

Art. 37. *Vacaciones.*—Se establece el siguiente régimen de vacaciones:

a) Personal Técnico (Grupos A, B, D, F), Personal Administrativo (Grupo E) y Comercial (Grupo G): 30 días naturales (ó 25 laborables, a efectos de división en dos partes del período de vacaciones).

b) Personal Técnico no titulado (Grupo C), Subalternos (Grupo H), y Obremos (Grupo I): 26 días naturales (ó 22 laborables, a efectos de división en dos partes del período de vacaciones).

El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y de él 21 naturales ininterrumpidos como mínimo, comprendidos necesariamente entre los meses de junio a septiembre. El resto del cómputo total de días laborables (deduciendo los correspondientes a los 21 días naturales) serán de libre disposición del trabajador, previo aviso a la empresa.

CAPITULO VII  
REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 38. Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar, del mismo productor o de sus compañeros, supongan menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, constituyan una ofensa moral y los que entrañen una deslealtad a la empresa. También constituirán falta las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta. Todo ello salvando lo establecido en la legislación vigente.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que la empresa estime sancionable con arreglo al párrafo anterior, se calificará por analogía, ya que la enumeración contenida en los artículos siguientes tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Art. 39. *Faltas leves.*

a) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

b) El abandono del trabajo inferior a cinco minutos, sin causa justificada.

c) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

d) Mantener discusiones o conversaciones sobre asuntos extraños al trabajo, con menoscabo del mismo, durante la jornada (\*)K.

e) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí de falta grave.

f) Una falta de asistencia.

g) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

Art. 40. *Faltas graves.*

a) La comisión de tres faltas leves en un período de tres meses, aunque la anterior o anteriores hubiesen sido sancionadas.

b) La falta leve que ocasionase a la empresa perjuicio económico superior a 5.000 pesetas.

c) Aquellos actos en que resulte perjudicado un compañero.

d) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios y plus familiar.

e) La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) La actividad y rendimiento inferior a los normales que injustificadamente se produzcan en dos jornadas consecutivas, o cuatro alternas, durante un período de 30 días.

g) Más de tres faltas de puntualidad o un abandono de trabajo entre cinco y quince minutos, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.

(\*) Todo ello salvando lo establecido en la legislación vigente.

El abandono de trabajo por tiempo superior a quince minutos deberá considerarse falta de asistencia a efectos exclusivamente disciplinarios.

h) Dos o más faltas de asistencia al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

i) Oponer resistencia a la inspección personal o de los paquetes u objetos con los que se entre o salga del trabajo, que se realice para proteger el patrimonio empresarial o el de los demás trabajadores. Todo ello salvando lo establecido en la legislación vigente.

j) La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

k) No fichar o marcar en aparatos de control que las empresas tengan o pudieran tener establecidos a la entrada o salida del trabajo.

l) La simulación de enfermedad o accidente.

Art. 41. *Faltas muy graves.*

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones o trabajos encomendados y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier personal dentro de la dependencia de la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar.

b) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

c) La obstrucción con el ánimo de entorpecer, total o parcialmente, cualquier sistema de producción.

d) La embriaguez habitual durante el trabajo.

e) Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa.

f) Revelar, a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada y en especial los referentes a procesos de producción, modelaje y demás análogos.

g) Dedicarse a actividades que impliquen concretamente competencia a la empresa.

h) Los malos tratos de palabra y obra o faltas de respeto y consideración, así como a los compañeros y subordinados con ocasión o motivo laboral.

i) Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia inexcusable o abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

j) La repetición injustificada de actividades y rendimientos inferiores a los normales en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el período de treinta días.

k) Tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas durante el período de seis meses, aunque la anterior o anteriores hubiesen sido sancionadas.

l) Toda falta que ocasione a la empresa un perjuicio intencionado económico superior a quince mil pesetas.

m) Distraerse o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieran vigilancia especial o en cualquier puesto de responsabilidad.

n) El abandono del trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta, sin seguir los procedimientos legales establecidos para ello.

ñ) La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores o a las normas de obligada observancia en la empresa.

o) Causarse una lesión voluntaria durante las horas de trabajo o en los locales de la empresa.

p) Inducir a los compañeros a la comisión de cualquier falta o incitarles al incumplimiento de sus deberes. Todo ello salvando lo establecido en la legislación vigente.

q) Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de la empresa.

r) Cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificación en período de treinta días o más de diez en seis meses.

s) Cuando no se trate de trabajadores que realicen trabajos con rendimiento no medido o con medición indirecta del mismo será falta muy grave la disminución voluntaria de actividad y rendimiento respecto a los trabajadores de su misma categoría.

t) El incumplimiento de las normas

que dicte la empresa para la prevención de siniestros.

u) Introducir en el centro de trabajo personal ajeno a la empresa sin la debida autorización.

v) Simular la presencia de otro productor firmando o fichando por él.

w) La alteración de las condiciones técnicas del trabajo sin autorización ade-

ANEXO

TABLAS SALARIALES

MENSUAL	SALARIO BASE PESETAS
<i>Categoría Profesional</i>	
Director Técnico .....	64.178
Subdirector Técnico .....	59.242
Técnico Jefe .....	49.368
Técnico Superior .....	44.431
Perito o Ingeniero Técnico .....	39.494
Graduado Social .....	35.581
Ayudante Técnico Sanitario .....	35.581
Ayudante Técnico .....	36.793
Maestro Industrial .....	35.581
Contramaestre .....	35.806
Encargado .....	34.594
Capataz .....	32.261
Jefe de Organización .....	36.579
Técnico de Organización .....	35.542
Áuxiliar de Organización .....	27.766
Jefe de Primera Administrativo .....	40.363
Jefe de Segunda Administrativo .....	36.579
Oficial de Primera Administrat. ....	35.542
Oficial de Segunda Administrat. ....	33.193
Auxiliar Administrativo .....	27.766
Aspirante Administrativo .....	15.540
Delineante Proyectista .....	37.026
Delineante .....	35.542
Auxiliar Técnico de Oficina .....	27.766
Aspirante Técnico de Oficina .....	15.540
Jefe de Ventas .....	40.363
Inspector de Ventas .....	37.026
Delegado de Ventas .....	37.026
Agente Propag. y/o Publicidad .....	33.143
Viajante .....	33.143
Almacenero .....	28.708
Capataz de Peones .....	30.032
Diversos .....	26.406
Botones .....	13.077

DIARIO	SALARIO BASE PESETAS
<i>Categoría Profesional</i>	
Oficial de 1.º Oficio auxiliar .....	980
Oficial de 2.º Oficio Auxiliar .....	946
Oficial de 3.º Oficio Auxiliar .....	930
Profesional de 1.º Industria .....	946
Profesional de 2.º Industria .....	930
Ayudante Especialista .....	918
Peón .....	887
Encargado Activid. Complementarias .....	920
Oficial Activid. Complementarias .....	900
Aprendiz (2.º año) .....	450
Aprendiz (1.º año) .....	372
Pinche 17 años .....	518
Pinche 16 años .....	372
Limpiador o Limpiadora .....	762

NOTA SOBRE LOS COMPUTOS ANUALES:  
a) Personal de percepción mensual: 14 pagas de salario base más antigüedad (más media paga si se abonasen beneficios).  
b) Personal de percepción diaria: 425 días de salario base más antigüedad (más quince días si se abonasen beneficios).

cuada y cualquiera que sea su pretexto, siempre que, a juicio de la empresa, sea susceptible un fraude en el cálculo de los rendimientos o provocar en las máquinas, útiles, o instalaciones averías, roturas o desgastes prematuros.

x) Cuando se produzca una disminución superior al 10 por 100 en la actividad y rendimiento habituales que viniera obteniendo como promedio durante tres meses un trabajador, siempre que no fuera consecuencia de circunstancias fortuitas.

Art. 42. Sanciones.—Se aplicarán las siguientes:

Por faltas leves: amonestaciones verbales, amonestaciones por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves; reprensión pública. Inhabilitación temporal por plazo superior a cuatro años para pasar a categoría superior. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

ANEXO

TABLAS DE PLUS DE CONVENIO

MENSUAL	PLUS CONVENIO
<i>Categoría Profesional</i>	
Director Técnico.....	9.693
Subdirector Técnico.....	8.948
Técnico Jefe.....	7.457
Técnico Superior.....	6.711
Perito o Ingeniero Técnico.....	5.965
Graduado Social.....	5.059
Ayudante Técnico Sanitario.....	5.059
Ayudante Técnico.....	5.557
Maestro Industrial.....	5.059
Contramaestre.....	5.408
Encargado.....	5.225
Capataz.....	4.873
Jefe de Organización.....	5.525
Técnico de Organización.....	5.364
Auxiliar de Organización.....	4.194
Jefe de Primera Administrativo....	6.096
Jefe de Segunda Administrativo....	5.525
Oficial de Primera Administrat.	5.364
Oficial de Segunda Administrat.	5.006
Auxiliar Administrativo.....	4.194
Aspirante Administrativo.....	2.347
Delineante Proyectista.....	5.592
Delineante.....	5.364
Auxiliar Técnico de Oficina.....	4.194
Aspirante Técnico de Oficina.....	2.347
Jefe de Ventas.....	6.096
Inspector de Ventas.....	5.592
Delegado de Ventas.....	5.525
Agente de Propag. y/o publicidad	5.006
Viajante.....	5.006
Almacenero.....	4.337
Capataz de peones.....	4.537
Diversos.....	3.799
Botones.....	1.975

DIARIO	PLUS CONVENIO
<i>Categoría Profesional</i>	
Oficial de 1.º Oficio Auxiliar.....	281
Oficial de 2.º Oficio Auxiliar.....	278
Oficial de 3.º Oficio Auxiliar.....	276
Profesional 1.º Industria.....	278
Profesional 2.º Industria.....	276
Ayudante de Especialista.....	274
Peón.....	267
Encargado activid. complementarias.....	183
Oficial activid. complementarias	179
Aprendiz (2.º año).....	90
Aprendiz (1.º año).....	74
Pinche 17 años.....	103
Pinche 16 años.....	74
Limpiador o Limpiadora.....	152

NOTA SOBRE LOS COMPUTOS ANUALES.

- a) Personal de percepción mensual: 11 pagas de plus.
- b) Personal de percepción diaria: 276 días de plus.

Por faltas muy graves: pérdida temporal o definitiva de la categoría. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior. Despido.

Art. 43. Procedimiento sancionador.—En todo lo relativo a despidos o imposición de sanciones se estará a lo dispuesto en las normas vigentes con previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Art. 44. Prescripción de faltas.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido, sin perjuicio de su cómputo a efectos de concurrencia con otras faltas cometidas posteriormente.

CAPITULO VIII

REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 45. Bajas por I.L.T.—Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral el 100 por 100 de su base salarial y antigüedad durante los tres primeros días de baja que se produzcan al año.

Art. 46. Bajas por I.L.T.—Igualmente las empresas completarán a sus trabajadores, a partir del día 21 de baja por I.L.T. tanto si es debida a enfermedad común o accidente no laboral, como si lo es a accidente de trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones de la seguridad social en un 15 por 100 de las bases de cotización.

Art. 47. Economatos.—Con el fin de defender el poder adquisitivo de los sueldos y salarios y colaborar en el mantenimiento de los precios, las empresas previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, deberán solicitar la incorporación de sus trabajadores o Cooperativas de Consumo legalmente establecidas, ra-

dicantes en el lugar de su emplazamiento.

Art. 48. Prendas de trabajo.—Las empresas dotarán a su personal técnico y obrero de dos prendas de trabajo anuales. Las prendas tendrán la característica que a criterio de la empresa mejor se adapte a la índole del trabajo a realizar.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Art. 49. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán acumular entre sí, en favor de uno o varios de ellos, el crédito de horas mensuales retribuidas concedidas por la legislación vigente para ejercicio de sus funciones de representación sin rebasar el máximo legal.

CAPITULO X

DENUNCIA DEL CONVENIO

Art. 50. Cualquiera de las dos partes podrá promover la denuncia del presente Convenio sin más requisito que el de preavisar por escrito y con acuse de recibo a la otra un mes antes de finalizar su vigencia.

Si el Convenio fuera denunciado en forma, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

CAPITULO XI

COMISION MIXTA PARITARIA

Art. 51. La Comisión Mixta Paritaria, creada para la representación de las partes negociadoras, realizará las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes (o en los supuestos previstos concretamente en el presente).
- c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Estudio de la evolución de relaciones entre las partes.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficiencia práctica del Convenio.

Art. 52. Composición.—Por la representación empresarial: cinco representantes de la Asociación.

Por la representación Sindical: cinco representantes de Comisiones Obreras.

Será suficiente la asistencia de cuatro vocales de cada representación para que sea válida la constitución de la Comisión. La presidencia será elegida por la Comisión; de no lograrse acuerdo cada parte designará un Presidente respectivo, que ejecutarán su cometido alternativamente en cada sesión que se celebre. El

local para las reuniones, así como el Secretario de la Comisión, serán designados de mutuo acuerdo.

Art. 53. Reglamento.—La Comisión redactará su reglamento de funciones en el plazo que se convenga a partir de su constitución.

Art. 54. Conocimiento.—Ambas partes convienen en dar conocimiento a todos los miembros de la Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales cuestiones a la jurisdicción u organismo competente.

Los acuerdos de esta Comisión, que serán vinculantes, se tomarán por mayoría entre los asistentes, teniendo cada miembro de la misma un voto, y sin que en caso de empate decida el voto del Presidente.

La Comisión paritaria se reunirá cuando lo soliciten las empresas o los trabajadores afectados por el presente Convenio, debiendo convocarla el Secretario en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El texto pactado en el presente Convenio anula y sustituye en todos sus aspectos, según lo dispuesto en la Disposición transitoria 2.ª del Estatuto de los Trabajadores, a la Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias Químicas, aprobada por O. M. de 24 de junio de 1974, que queda sin valor alguno para las empresas y trabajadores comprendidos dentro del ámbito del mismo, dadas las especiales características de la actividad transformadora de plásticos, que la diferencian de los procesos químicos.

Segunda.—El presente Convenio anula y sustituye también al Convenio Colectivo Interprovincial para las Industrias Transformadoras de Plásticos y sus trabajadores, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo el 28 de diciembre de 1976 y al Laudo de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, de fecha 24 de septiembre de 1979.

Tercera.—En consecuencia, en todo lo no previsto en el presente Convenio se estará como único derecho supletorio, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Cuarta.—El complemento de antigüedad permanecerá congelado en su base de cómputo actual en cada empresa, de acuerdo con la política común de las dos partes de que permanezca siempre congelado tal concepto.

Quinta.—Las empresas sometidas a este Convenio abonarán a su personal un plus de convenio que para cada categoría se detalla en el anexo correspondiente; el de retribución diaria lo percibirá por día trabajado efectivamente con actividad y rendimiento correctos, y el de retribución mensual, once meses con la misma condición.

Cuando las actividades y/o rendimientos superen a los normales, pero no alcanzan los correctos se percibirá una parte proporcional del plus de Convenio.

(G. C.-6.551)