

del Convenio suscrito en el año 1977.

#### CAPITULO SEPTIMO

##### Formación profesional y actividades sociales

Artº 27.- Para promover la formación profesional del personal al que afecta este Convenio, el Grupo costeará los estudios (matriculas, libros), oficialmente programados por la Escuela Profesional del Seguro, siempre que la Dirección le considere conveniente, a todo empleado que esté interesado en cursarlos y los siga con aprovechamiento, ya que en caso contrario perdería este beneficio.

Esta concesión no podrá otorgarse con detrimento de la jornada laboral.

El Grupo procurará, siempre que lo estime conveniente, ampliar la formación del personal mediante la organización de cursos, conferencias, etc., dentro del seno de la misma, según las normas que en cada momento se determinen.

Artº 28.- Préstamos para viviendas.- El Grupo mantendrá su política de atender las necesidades de su personal sobre tan vital problema social, pudiendo solicitar estos préstamos, que serán concedidos una sola vez, a cualquier empleado que afecte este Convenio y que haya prestado sus servicios con una antigüedad, cuando menos, de 5 años y haya observado buena conducta en todos sus aspectos.

La concesión de préstamos para vivienda de tipo subvencionada continuará rigiéndose por el Reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda con fecha 25 de Mayo de 1960, por el importe fijado en el caso hasta 250.000,- pesetas como máximo.

Para la concesión de préstamos para viviendas no protegidas se observarán las siguientes condiciones básicas:

- a) Justificación de la necesidad de la vivienda.
- b) Justificación de haber solicitado previamente el préstamo, con resultado negativo, de alguna Caja de Ahorros o Entidad financiera.
- c) Que habiéndolo solicitado dicha Caja de Ahorros o Entidad Financiera, aún concediendo las mismas la prestación máxima, no bastara para el pago inicial, tendente a la adquisición de la vivienda.
- d) En cualquier caso, el empleado solicitante habrá de responder con su Seguro de Vida Colectivo del préstamo que se le conceda, autorizando a la Sociedad otorgante para deducir de dicho Seguro el saldo que pudiera existir en el momento del fallecimiento.
- e) Por parte del Grupo, se fijará el importe a conceder en cada caso, como prestación para vivienda, teniendo en cuenta sus labores y el capital asignado a cada empleado por el Seguro de Vida Colectivo. La cifra máxima a conceder será de 500.000,- pesetas.
- f) En los casos en que la petición sea inferior a 200.000,- pesetas y esté debidamente justificada, será atendida en su totalidad.
- g) La amortización de las prestaciones que conceda el Grupo a sus empleados será efectuada en un plazo máximo de 120 mensualidades.

Artº 29.- Ayuda a minusválidos.- El Grupo constituirá un fondo dotado con 325.000,- pesetas anuales, destinado a ayudas económicas para atención a hijos de empleados, siempre y cuando esta ayuda económica no sea otorgada por la Seguridad Social o cualquier otra Entidad.

La Dirección General, a propuesta del Comité de Empresa, concederá estas ayudas especiales con cargo a dicho fondo, si bien las mismas no podrán exceder del total del fondo.

Artº 30.- Economato.- Al no disponer el Grupo de un Economato Laboral, como tampoco de un fondo constituido a tal fin, se adherirá la Empresa a un establecimiento de este tipo sufragando el 50% de las cuotas correspondientes con el fin de que todo el personal a que afecta este Convenio pueda hacer uso del mismo.

Artº 31.- Fallecimiento.- En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa abonará íntegro el importe de la mensualidad en que se produzca el hecho, con su plus si éste en que hubiera tenido lugar.

Igualmente se abonará cuando el empleado se encuentre en situación de jubilado, con respecto a la pensión que viniera percibiendo con cargo a la Empresa.

#### - DISPOSICION TRANSITORIA

Adaptación del Reglamento de Régimen Interior.- Una vez aprobado por los Organismos competentes el presente Convenio, será modificado de acuerdo con el mismo el Reglamento de Régimen Interior del Grupo dentro de un plazo máximo de tres meses.

#### - DISPOSICIONES FINALES -

Primera.- Para todo lo no pactado en este Convenio se aplicará lo dispuesto por la Ordenanza Laboral de Trabajo y Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros.

Segunda.- Ambas partes manifiestan, expresamente, que a las mejoras pactadas en este Convenio no se podrá hacer frente sin provocar un desequilibrio económico, sin una elevación suficiente de las primas de seguros. No obstante, declaran que la imposibilidad de reposición en precios no condiciona la validez del presente Convenio.

19794

RESOLUCION de 11 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «NCR España, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «NCR España, S. A.», recibido en esta Dirección General el día 21 de mayo de 1982, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 19 de mayo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificaciones a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de junio de 1982.—El Director General, Fernando Somoza Albaronedo.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE «NCR ESPAÑA, S. A.»

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto.—El objeto del presente Convenio Colectivo de Empresa, en lo sucesivo, Convenio, es regular las condiciones de trabajo del personal de «NCR España, S. A.», dentro de las normas de aplicación que se recogen en el presente capítulo.

Art. 2.º Firmantes.—Las partes firmantes del presente Convenio son las que figuran en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y que otorgan con su firma el presente Convenio.

Art. 3.º Ambito territorial.—Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los Centros de trabajo de la Empresa, existentes en la actualidad, sitos dentro del territorio nacional, por lo que el ámbito de este Convenio debe entenderse, a todos los efectos, de carácter nacional.

Art. 4.º Ambito personal.—El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de «NCR España, S. A.», cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios dentro de los actuales Centros de trabajo.

Se exceptúan de este Convenio, el Director General, todos los empleados que reporten al Director General y todos aquellos mandos que reporten inmediatamente a los Jefes anteriores.

Art. 5.º Ambito temporal.—Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de aquellos artículos que tengan fijada otra fecha de aplicación.

El período de aplicación de este Convenio será de dos años, contados a partir de su fecha de entrada en vigor, quiere decirse hasta el 18 de mayo de 1984, si bien se admiten vicencias diferenciadas para temas concretos que por su naturaleza así lo requieran y que quedan especificados en el capítulo correspondiente.

Este Convenio se prorrogará por la tática de año a año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes con dos meses de antelación a su vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Durante el período de negociación del próximo Convenio y hasta su firma, serán de aplicación las cláusulas normativas del presente Convenio, estándose, en cuanto a las cláusulas económicas del mismo, a lo que disponga el nuevo Convenio.

Art. 6.º *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, por ingresos anuales, y por jornada completa de trabajo.

Art. 7.º *Absorción.* Se entiende que las condiciones reguladoras de la relación laboral, según quedan establecidas en el presente Convenio, absorberán cualquier modificación que en el futuro pudiera establecerse por virtud de disposiciones legales, convencionales o judiciales.

Art. 8.º *Compensación.*—El conjunto de las condiciones que se establecen en el presente Convenio compensan todas y cada una de las que hubieran sido establecidas con anterioridad a su vigencia, ya fueran a título personal o colectivo y que atañan a los distintos temas que se tratan en el presente Convenio, ya fueran por causa de imperativo legal o judicial, concesión unilateral de la Empresa, pacto o contrato individual o colectivo u Ordenanza Laboral.

Se respetarán, en los propios términos y cuantía que a la fecha disfruten, las condiciones personales que con carácter global, e individualmente consideradas, excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente «ad personam», siempre que se refieran a conceptos no regulados en este Convenio.

Art. 9.º *Prelación de normas laborales.*—El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

La relación de trabajo se regirá, en primer lugar, por lo establecido en este Convenio y supletoriamente por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y, en su defecto, por las disposiciones legales de carácter general.

#### Art. 10. *Organización del trabajo.*

a) La organización práctica del trabajo con sujeción a la Ordenanza y legislación vigente es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

b) Centro de Trabajo. Cada empleado estará asignado a un sólo Centro de trabajo e inscrito en el Libro de Matrícula correspondiente a dicho Centro, sin perjuicio de los desplazamientos necesarios que por la propia actividad laboral y movilidad geográfica deba realizar fuera de dicho Centro.

c) Todo empleado de «NCR España, S. A.», tiene la obligación y el deber legal de no concurrir con la actividad de la Empresa, de forma que bajo ninguna circunstancia nadie, sin conocimiento o autorización de la misma, podrá dedicarse a trabajos que impliquen competencia desleal con la Empresa, bien sea realizando dicha labor por cuenta propia o ajena, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, ya sea mediante retribución o sin ella.

Asimismo, y conforme a la legislación vigente, no se puede aceptar de terceros gratificaciones que redunden en perjuicio económico o de prestigio de la Empresa, por realizar trabajos relacionados con las actividades de la misma, bien sean las propias de su categoría o de cualquier otra distinta.

Toda persona que incurra en alguna de las incompatibilidades expuestas cometerá falta.

#### Art. 11. *Comisión Negociadora.*

11.1. De entre los miembros de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal de la misma y mientras estén en el ejercicio del cargo, se elegirá una Comisión Negociadora, compuesta por un máximo de 12 miembros, con la siguiente composición.

Madrid, 7 miembros.  
Barcelona, 2 miembros.  
Resto de España, 3 miembros.

11.2 La citada Comisión será la encargada de:

Ejecutar la denuncia del Convenio y, si procede, recibir la denuncia del mismo Convenio por parte de la Empresa.  
Solicitar nuevo Convenio Colectivo.  
Negociar la revisión del mismo.

11.3. En el plazo de quince días, desde la fecha de la firma del presente Convenio, se procederá a la elección y constitución de la citada Comisión.

La Empresa será informada de los miembros que componen dicha Comisión en un plazo no superior a dieciocho días de

la firma del Convenio. Las sustituciones que se produzcan serán comunicadas a la Empresa en un plazo no superior a quince días.

11.4. La Empresa facilitará a la Comisión Negociadora los siguientes medios:

a) El tiempo suficiente para viajar y realizar dos reuniones anuales, en el domicilio social de la Empresa, de una jornada laboral cada una, siempre que sean para tratar de las funciones mencionadas en el apartado 11.2.

b) El importe de los viajes y dietas necesarios para tal fin.  
c) El tiempo suficiente y el importe necesario para viajes y dietas cuando sean para celebrar reuniones oficiales convocadas por la Empresa, con motivo de la revisión de este Convenio.

Art. 12. *Comisión Paritaria.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85-2.d) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de vigilancia y cumplimiento del Convenio, formada por tres representantes designados por la Empresa y tres representantes seleccionados, de entre sus miembros, por la Comisión Negociadora de los Empleados.

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento e informará a la Dirección y a los representantes de los empleados sobre sus resoluciones, los cuales adoptarán las medidas que estimen pertinentes en el plazo no superior a un mes.

La Comisión Paritaria celebrará reuniones bimensuales, si existieran asuntos sujetos a su consideración y, excepcionalmente, en cualquier otro momento cuando a juicio de ambas partes la importancia del asunto a tratar lo precisara. Serán citados sus componentes por una de las partes, con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito antes del citado plazo las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión, al efecto convocada, serán discutidas las propuestas formuladas.

Los componentes de la Comisión Paritaria se designarán por ambas partes, dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio.

Art. 13. *Notificaciones.*—Cualquier notificación que se derive del presente Convenio, salvo aquellas que tengan expresamente consignada otra, se entenderá que deberá realizarse por escrito a las siguientes direcciones. Cuando se envíe a la Empresa, se dirigirá a la calle Albacete, número 1, Madrid, a la atención de la Dirección de Personal, y cuando se envíe a los representantes de los trabajadores, se dirigirá igualmente a la calle Albacete, número 1, Madrid, a la atención del Comité de Empresa.

Art. 14. *Propiedad Intelectual.*—La Empresa entregará a todos los empleados la definición de lo que constituye Propiedad Intelectual de la misma, que deberá ser cumplida y observada rigurosamente por aquéllos.

## CAPITULO II

### Clasificación profesional

#### Art. 15. *Clasificación profesional.*

15.1 Las especiales características técnicas de la actividad de la Empresa y los imperativos de la constante y rápida evolución tecnológica exigen que en la misma presten servicio personal altamente cualificado, con conocimientos específicos y misiones concretas no recogidas en las Ordenanzas Laborales de Trabajo, que exigen, para su adecuado encuadramiento profesional, el establecimiento de una clasificación especial en la Empresa, teniendo en cuenta, principalmente, el tipo de función desempeñado por los empleados. Esta clasificación, por estar comprendida dentro de la Organización del Trabajo, es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

A efectos del régimen obligatorio de la Seguridad Social, cada empleado será encuadrado dentro del grupo de tarifa que le corresponda, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y siempre dentro de los límites que permita la legislación vigente.

15.2. A tenor de lo dispuesto en el artículo 10 de este Convenio, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa. Por tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de métodos por mejora de tiempos y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico y comercial de la Empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia. Sin merma de la autoridad que corresponda a la Empresa, los representantes de los trabajadores en la misma tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la Organización y racionalización del trabajo, informando aquélla de los cambios o innovaciones que se proyecte implantar por la Empresa relacionados con este aspecto.

#### Art. 16. *Categorías profesionales.*

16.1. La Empresa, siguiendo los principios de organización del trabajo, expuestos en el artículo anterior, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, elaborará los manuales de categorías de los diferentes grupos profesionales existentes

en la misma, excluyendo los puestos de trabajo no afectados por la aplicación de este Convenio y que vienen recogidos conceptualmente en el artículo 4.º

El citado plan, a medida que se vaya elaborando, y previo a su implantación, será entregado a los diferentes Comités de Empresa en virtud de lo que establece el artículo 64-1.3) del Estatuto de los Trabajadores para que emitan el preceptivo informe en el plazo que fija el artículo 64-2) del mismo texto legal.

Los mencionados manuales tendrán el siguiente contenido:

- a) Título de la categoría.
- b) Nivel de supervisión al que reporta.
- c) Cualificaciones requeridas.
- d) Descripción de funciones y responsabilidades básicas.
- e) Equiparación con categorías oficiales de la Seguridad Social.
- f) Ascensos, formación, cursos y fijación de tiempos en aquellos grupos profesionales que procediera, a juicio de la Empresa.

Por razones de dinámica inherente a cualquier organización y racionalización del trabajo, la Empresa no puede mantener inalterable en el tiempo el contenido de dichos manuales, sino que los mismos se modificarán cuando se juzgue oportuno a fin de adecuarlos a las necesidades que imperen en cada momento.

De toda modificación que se produzca, previa a su implantación se dará información a los Comités de Empresa a los efectos del artículo 64-1.3) y 64-2) del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro del plazo anteriormente indicado, los empleados quedarán encuadrados y serán informados, de la categoría profesional que se les asigne, así como de la estructura orgánica de la unidad de trabajo en la que queden inmediatamente integrados.

16.2. Cuando el empleado cambie de puesto de trabajo, se le comunicará la descripción del nuevo puesto.

16.3. La enumeración de las categorías y puestos de trabajo que se establezcan no presupone el que tengan que estar necesariamente cubiertos todos.

Todos los empleados podrán realizar las funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuvieran reconocida, por un período no superior a seis meses durante un año, ni a ocho meses durante dos años. Si transcurrido dicho plazo trabajado, siguiera realizando funciones de superior categoría, el trabajador tendrá derecho a que se le consolide el salario que corresponda a la función desempeñada, según las tablas del presente Convenio y, además, percibirán las diferencias retributivas equivalentes al período anteriormente trabajado en la categoría superior, todo ello sin perjuicio de que en la práctica no implique variaciones reales de sus ingresos por ser éstos superiores a los de dichas tablas, pero no procederá, necesariamente, el ascenso de categoría.

Si la Empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

16.4. Definición de categorías.—Se entenderán como categorías profesionales, aquellas utilizadas por la Empresa para la valoración económica y demás efectos del puesto de trabajo, en uso de su derecho a la organización del trabajo.

16.5. Los distintos Comités de Empresa recibirán anualmente, por parte de la Dirección de la Empresa, información sobre la distribución de la plantilla por categorías profesionales internas.

#### Art. 17. Evaluaciones.

17.1. Al menos, una vez anualmente, cada supervisor evaluará la actividad y resultados del trabajo del personal por él supervisado, para conocer de la forma más objetiva posible la actuación laboral del evaluado. Para ello, se tomará como base —entre otros conceptos— el cumplimiento de los deberes laborales cometidos del puesto, trabajo, actividades asignadas, así como el cumplimiento de los objetivos asignados al empleado, si los tuviere.

17.2. No se podrá exigir, en el momento de la evaluación al empleado, conocimientos distintos a los que hubiera recibido a través de la formación interna ofrecida por la Empresa, de la experiencia adquirida a través de la práctica profesional, de los exigidos en el momento de su contratación, o los del puesto que desempeñe al momento de la evaluación.

17.3. Las evaluaciones serán realizadas por escrito y comentadas siempre por el supervisor con el evaluado, con el fin de que éste obtenga provecho de la misma, en cuanto a su formación laboral y desarrollo, en orden a establecer un futuro plan de acción. El evaluado podrá hacer constar por escrito cuantas aclaraciones, informaciones u objeciones considere precisas, firmando, tanto la evaluación como sus alegaciones, si las hubiere.

17.4. La firma por el evaluado del formulario de evaluación se hará a su elección, bien bajo el concepto «realizada la evaluación» o «conforme con la evaluación realizada».

A todos los empleados se les comunicará, al menos con una semana de antelación, la fecha en que tendrá lugar el comentario sobre su evaluación; asimismo, tendrá derecho a conocer las evaluaciones que anteriormente se le hayan realizado, a partir de la primera que se realice con posterioridad a la fecha de la firma de este Convenio.

17.5. Los Comités de Empresa recibirán, a título de información y de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los modelos de formularios a utilizar por la Empresa en las evaluaciones.

### CAPITULO III

#### De las condiciones generales de trabajo

##### Art. 18. Ingreso.

18.1. Es facultad exclusiva de la Empresa el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en lo que concierne a su aptitud profesional, condiciones físicas y psicológicas.

El personal al servicio de la Empresa podrá ser contratado bajo cualquier modalidad de las que recogen las disposiciones legales.

18.2. De cada empleado nuevo ingresado, la Empresa facilitará puntualmente, a los representantes del personal de los Centros de trabajo afectados, el número de demanda que otorgue la Oficina de Empleo.

18.3. Período de prueba.—El ingreso de los empleados se efectuará siempre a prueba. Dicha prueba no excederá, para los Técnicos titulados, de seis meses; para los demás trabajadores, de tres meses, excepto para los trabajadores no cualificados que la duración máxima de dicho período de prueba será de quince días laborables.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al ser dado de alta.

18.4. Baja voluntaria.—En el supuesto de cese voluntario del empleado éste viene obligado a comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, haciéndolo por escrito dirigido a su Jefe inmediato con copia a la División de Personal.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

##### Art. 19. Derechos de la mujer.

19.1. No discriminación por razón de sexo en el acceso a nuevos puestos de trabajo o categorías superiores.

19.2. Derecho al cambio de puesto de trabajo durante el período de embarazo, siempre y cuando el que venga desempeñando sea perjudicial para su salud a juicio del Servicio Médico de Empresa.

19.3. Equiparación salarial y de categoría con el hombre, en el cumplimiento de la misma actividad y con el mismo rendimiento.

19.4. Equiparación real con el resto de los empleados ante el acceso a puesto de calificación media o alta.

##### Art. 20. Promoción interna.

20.1. Los puestos de trabajo de nueva creación o aquellos que quedasen vacantes y fuese necesaria su cobertura, se publicarán en forma de convocatoria interna durante un período mínimo de quince días naturales, de manera que los empleados de la Empresa tengan conocimiento de los mismos y puedan presentar su solicitud escrita de acceso a dichos puestos. Se exceptúan de la obligatoriedad de publicación, no de promoción, aquellos puestos que reporten a la Dirección General y este último.

Paralelamente a la publicación interna, la Empresa podrá anunciar las vacantes en el exterior.

20.2. La cobertura del puesto se ajustará, sobre la base de que los candidatos reúnan las condiciones específicas y prerrequisitos de aquél, con preferencia para:

- a) Personal del Centro de trabajo y División donde se produjo la vacante.
- b) Personal de la misma División.
- c) Resto del personal de otras Divisiones.

En cualquier caso, será prioritario el principio de organización del trabajo y necesidades del servicio en la determinación y selección del candidato.

20.3. Es competencia exclusiva de la Empresa la determinación de las exigencias del puesto a cubrir y la designación definitiva de la persona que cubra el puesto, sin que en ningún caso proceda recurso o reclamación alguna contra la decisión que aquélla adopte.

20.4. Los empleados de plantilla tendrán prioridad para ocupar los puestos a cubrir sobre las solicitudes externas en igualdad de condiciones.

20.5. Si publicada una plaza no se hubiese presentado ningún candidato a la misma, o los que lo hubiesen hecho no reuniesen a juicio de la Empresa, las condiciones suficientes de capacitación o aptitudes, ésta declarará desierta la convocatoria procediendo a continuación en consecuencia, sin que se derive por ello obligación de cubrir la plaza o plazas anunciadas.

20.6. La Compañía comunicará en el tablón de anuncios el nombre de la persona o personas que hubiesen obtenido la plaza o plazas anunciadas, así como la fecha de incorporación definitiva al puesto de trabajo obtenido.

20.7. Cualquier vacante que se produzca y se prevea que la misma no tendrá carácter indefinido no estará sujeta al sistema de promoción por convocatoria.

20.8. La presente normativa sólo podrá invocarse a los efectos de las promociones y nunca con fines distintos a los mismos.

Art. 21. *Movilidad geográfica. Traslados.*

21.1. Se considera traslado el destino del trabajador por tiempo superior a un año a un Centro de trabajo de la Empresa distinto a aquél en que hasta ese momento desempeñaba su trabajo, situado en otra localidad y que obligue a un cambio permanente de residencia.

No se considera traslado, sino incorporación a su puesto, el destino de un trabajador de nuevo ingreso a localidad distinta de aquella en que fue contratado y en la que permanecerá durante un período de adiestramiento y en situación expectativa de destino, aunque ello le obligue a cambio de residencia.

21.2. Los empleados no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas organizativas o de producción que lo justifiquen y lo permita la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto y en las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

21.3. Si el traslado se produjese por mutuo acuerdo, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje propios y los de su familia y enseres al lugar de su nueva residencia y, además, se le abonarán, en concepto de compensación, tres mensualidades brutas de su último salario.

22.3. Los empleados desplazados podrán regresar a su residencia habitual cada fin de semana (sábado y domingo). Solamente serán por cuenta de la Empresa los gastos de viaje de un fin de semana por dos de desplazamiento consecutivo del empleado, sin derecho a dietas. En caso de que el desplazamiento sea a Escuelas en Madrid, la Empresa correrá con los gastos de viaje correspondientes a un fin de semana (sábado y domingo) por cada período de cuatro semanas consecutivas de estancia en dichas Escuelas, sin derecho a dietas.

Cuando según lo expuesto, no proceda el abono de los gastos de viaje, la Empresa satisfará al empleado las dietas correspondientes al fin de semana (sábado y domingo).

22.4. Por cada mes de desplazamiento de forma continuada y que haya supuesto la obligación de permanecer durante treinta días seguidos (excepto los fines de semana) fuera de la residencia habitual del empleado, éste tendrá derecho a un día libre no computable como vacacional.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, y el empleado no ha utilizado los días de permiso a que tuviere derecho según se determina en el párrafo anterior, dispondrá de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los del viaje, por cada tres meses continuos de desplazamiento. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa.

Los días de disfrute deberán tomarse en fecha a determinar de común acuerdo según las necesidades de trabajo que en cada momento tenga la Empresa.

Estas condiciones las disfrutará igualmente el personal que por razón de la movilidad habitual, según el párrafo 2.º del punto 22.1 que antecede, cumpla los requisitos de permanencia a que se refiere el párrafo anterior y el 22.3 de este mismo artículo.

22.5. En aquellos casos especiales o individuales en que el personal, a la fecha, venga disfrutando, o pudiese disfrutar en lo sucesivo, de algún suplemento sobre sus haberes por la realización habitual de desplazamientos, no tendrá derecho al disfrute de un día de permiso por cada treinta días consecutivos de desplazamiento; pero, si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, disfrutará de los cuatro días de estancia en su domicilio a que se refiere el apartado anterior.

22.6. Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves, el empleado tendrá derecho a regresar a su domicilio habitual y a permanecer en el mismo durante el tiempo que marque la Ley como de permiso. Si dicha circunstancia grave se diese en parientes de primer grado (cónyuge, hijos y padres y hermanos consanguíneos), el trabajador, además de disfrutar los permisos que la Ley confiere para estos casos, recibirá el importe de los viajes que haya tenido que efectuar, desde el lugar en que esté desplazado por la Empresa hasta su domicilio habitual.

Una vez finalizados los días de permiso, el trabajador debe-

rá, si procede, reincorporarse nuevamente al lugar donde estaba desplazado.

Art. 23. *Viajes al extranjero.*

23.1. Cuando un empleado se traslade al extranjero por tiempo superior a ocho meses consecutivos, se considerará a todos los efectos traslado, siendo desplazamiento cuando sea por tiempo inferior.

23.2. Traslados.—Los traslados definitivos serán de libre aceptación por parte de los empleados en todos los casos.

23.2.1. Las condiciones económicas se acordarán mediante contrato especial y previamente a la realización del traslado.

23.3. Desplazamientos.—Los empleados desplazados al extranjero tendrán los siguientes días de permiso no computables como vacación, dependiendo del tiempo de permanencia ininterrumpida fuera del territorio español:

Más de tres semanas y menos de seis: un día laborable.

Más de seis semanas y menos de nueve: dos días laborables.

Más de nueve semanas y menos de tres meses: tres días laborables.

Por cada módulo de tres meses: cuatro días laborables.

No procederá la acumulación de los días de permiso, debiendo disfrutarse exclusivamente los que correspondan al período de ausencia.

Las fechas de disfrute de los días que correspondan serán, en principio, nada más finalizar la estancia en el extranjero, salvo acuerdo en contrario entre la Empresa y el empleado.

Art. 24. *Dietas.*

La cuantía que en concepto de dieta por desplazamiento satisfará la Empresa es la siguiente:

	Pesetas	Desplazamiento a Centro calle Albacete, n.º 1
		Pesetas
Desayuno ... ..	114	114
Comida ... ..	675	97
Cena ... ..	610	610
Hotel ... ..	2.120	2.120
<b>Total ... ..</b>	<b>3.719</b>	<b>2.941</b>

Los gastos realizados se justificarán salvo que no fuera posible hacerlo.

El importe de dichas dietas tendrá una vigencia de seis meses a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio.

En el caso de viajes al extranjero, la Empresa podrá ofrecer al empleado el viajar con gastos a justificar o, en los casos de asistencia a Escuelas, viajar con la dieta del país al que vaya desplazado.

Art. 25. *Kilómetros.*

25.1. El valor del kilómetro a pagar al personal que utiliza su coche propio, para desarrollar su actividad laboral en la Empresa, se fija en 17,25 pesetas.

25.2. El importe del precio kilómetro tendrá una vigencia de seis meses a contar de la fecha de la firma del presente Convenio.

En cualquier caso, procederá su actualización cuando se produzcan variaciones en el precio de la gasolina, sirviendo de base para el cálculo de la modificación del costo, el módulo de 10 litros de gasolina súper por cada 100 kilómetros.

Art. 26. *Subvención comida.*

Para los Centros de Trabajo de la calle Santa Leonor número 53, de Madrid, y sucursal de Barcelona, y exclusivamente para el personal que ya viene percibiéndola en los mismos, se fija la subvención de la Empresa en 335 pesetas día trabajado, excepto cuando proceda el abono de la dieta, a partir de la firma del presente Convenio.

Esta cantidad tendrá una vigencia de seis meses a partir de su entrada en vigor.

Art. 27. *Utilización del coche de la Empresa para servicio de la misma.*

27.1. La Empresa, cuando las condiciones económicas o de organización lo aconsejen, podrá poner a disposición de los empleados que considere convenientes, para que los mismos lo utilicen exclusivamente como instrumento para desarro-

llar su actividad laboral, suprimiéndose, como consecuencia, el abono del precio del kilómetro por utilización de coche propio.

27.2. La Empresa tendrá cubiertos los riesgos que se originen como consecuencia de la utilización, en el servicio de la misma, del coche que ésta entrega a los empleados, mediante las oportunas pólizas en las que se incluye la defensa legal, fianza y responsabilidad civil a que hubiere lugar.

Asimismo, serán de cargo de la Empresa los gastos de la conservación y mantenimiento de los citados vehículos.

Art. 28. *Excedencias*.—El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a dos años, ni superior a cinco años.

En todo lo referente a la naturaleza de la excedencia, solicitud, requisitos que deben concurrir y condiciones de reintegro, etc., se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo autorización expresa de la Empresa, ninguna excedencia podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia.

Art. 29. *Permisos*.—El trabajador, avisando con la debida antelación siempre que sea posible, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y durante los períodos de tiempo que a continuación se exponen:

a) Dos días naturales, ampliables a dos más si necesita desplazarse fuera de la provincia en la que tenga su residencia, cuando se produzca:

a.1) Fallecimiento de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos abuelos, nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.

a.2) Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos, nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.

a.3) Intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y suegros.

a.4) Alumbramiento de esposa.

Uno de los dos días o de los cuatro días, según los casos, debe ser necesariamente laborable, cuando el parentesco sea de padres, hijos o cónyuge.

b) Quince días naturales y consecutivos por matrimonio. Excepto para el personal que tenga una antigüedad superior a cinco años, en cuyo caso será de veinte días naturales y consecutivos.

c) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

d) El tiempo necesario, con un máximo de diez días al año, para la asistencia a exámenes parciales o finales para la obtención de un título académico o profesional.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

f) Una hora al día, para el caso de lactancia, hasta que el nacido cumpla nueve meses. Dicha hora podrá dividirse en dos partes, o media hora de reducción de jornada.

g) Catorce semanas por gestación.

h) Por el tiempo que figura en el artículo 49 del presente Convenio Colectivo para el ejercicio de los cargos sindicales.

i) Un día natural por matrimonio de hijos y hermanos de uno u otro cónyuge.

Para tener derecho a los citados permisos, es requisito necesario la presentación de los justificantes que den origen a los mismos. Dicha justificación se hará con carácter previo, cuando ello sea posible, o inmediatamente después de reincorporarse a la actividad laboral.

Art. 30. *Régimen disciplinario*.—En materia relativa a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral y demás Leyes y disposiciones complementarias.

## CAPÍTULO IV

### Calendario laboral

Art. 31. *Jornada*.—El número de horas efectivas de trabajo para todo el personal, durante la vigencia de este Convenio, será de mil ochocientos sesenta y una horas anuales.

La jornada establecida en este Convenio, en lo que supone de inferior a la máxima legal en cómputo anual, absorberá y compensará cualquier reducción de jornada que con anterioridad hubiese efectuado la Empresa, o aquellas otras que por disposiciones legales, jurisprudencia, contencioso-administrativo, y contrato individual se establecieran en lo sucesivo.

Art. 32. *Turnos de trabajo*.—Cuando por razones prácticas, organizativas o de producción, la Compañía necesite establecer nuevos turnos de trabajo, lo convendrá con el Comité de Empresa o Delegado de Personal del Centro de que se trate y, de no haber acuerdo, solicitará la aprobación de dichos turnos a la autoridad laboral.

Art. 33. *Fiestas y puentes*.—La Empresa reconoce como inhábil el 24 de diciembre, a partir de las doce horas del mediodía, y el 31 de diciembre, entero, sin que en ningún caso deban ser compensados con otros en el supuesto de que oficialmente fueran declarados festivos en el futuro.

Asimismo, y con carácter de «puente» para 1982, concederá a todos los empleados un día de permiso, a determinar entre

dos fechas de manera que la mitad, aproximada, de la plantilla deberá disfrutar de dicho día en una fecha y la otra mitad en la otra.

En dichos días deberán quedar cubiertos los servicios necesarios para atender las necesidades internas y de clientes. En consecuencia, los empleados que por razones y necesidades del servicio no pudieran disfrutar de los días de permiso antes indicados, en ninguna de las fechas mencionadas, convendrán su disfrute en fecha a determinar con su Jefe, dependiendo siempre de las necesidades de trabajo que hubiere.

Estos permisos tendrán carácter de no recuperables.

### Art. 34. Vacaciones.

34.1. El período de vacaciones para 1982 se fija en treinta días naturales, o la parte que proporcionalmente corresponda al personal que no lleve un año completo en la Compañía.

Para calcular la parte proporcional correspondiente a un año no completo, se empezará a contar desde la fecha de ingreso del empleado hasta el día 1 de agosto, o desde dicha fecha hasta la de su cese en la Empresa.

34.2. En principio, las vacaciones serán disfrutadas ininterrumpidamente si bien, y excepcionalmente, y si las necesidades del servicio lo permiten, las mismas podrán dividirse, de común acuerdo, en dos períodos, procurándose que, al menos uno de ellos coincida con la época estival.

De los treinta días citados, ocho tendrán que coincidir obligatoriamente con cuatro sábados y cuatro domingos.

34.3. La Empresa tiene obligación de notificar a su personal las fechas de las vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

34.4. La prioridad para el disfrute de las vacaciones será la siguiente:

34.4.1. Dentro de la categoría, los empleados con mayor antigüedad en la Empresa tendrán derecho preferente a elegir sus vacaciones respecto a los demás miembros del Departamento, Sección o servicio, salvando el derecho que tienen los empleados con hijos en edad escolar de disfrutar sus vacaciones dentro de dicho período escolar. Se entiende por edad escolar la comprendida entre los cuatro y dieciocho años, y por período de vacaciones escolares el que en cada momento determine la autoridad académica competente.

34.4.2. Las personas que por las circunstancias anteriores no pudieran escoger su período vacacional, podrán hacerlo si no hubiese acuerdo previo, una vez de cada cuatro períodos vacacionales.

34.5. Las vacaciones se verán incrementadas con motivo de la antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Diez o más años de antigüedad: un día laborable.

Veinte o más años de antigüedad: dos días laborables.

El disfrute de estos días adicionales de permiso se realizará en la fecha a determinar, en cada caso, entre el empleado y su Jefe inmediato.

## CAPÍTULO V

### Prestaciones sociales

Art. 35. *Complemento por enfermedad común y accidente*. De acuerdo con la normativa vigente, la Seguridad Social no abona al trabajador, en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, los tres primeros días de baja, y a partir del cuarto día hasta el veinte inclusive, se reconoce una prestación del 60 por 100 del salario cotizado, siendo el 75 por 100 del vigésimo primero hasta la finalización de la incapacidad laboral transitoria. En estos supuestos, la Empresa complementará desde el primer día de la enfermedad y mientras permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria, el abono al empleado desde los referidos porcentajes hasta alcanzar el 100 por 100 del salario que figure en nómina en ese momento.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Seguridad Social reconoce desde el segundo día del accidente una prestación del 75 por 100 de la base de cotización de accidente de trabajo. En este supuesto la Empresa complementará desde el día del accidente y mientras el empleado accidentado permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria, el abono al empleado desde la referida prestación hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario que figure en nómina en ese momento.

Si como consecuencia de futuras disposiciones legales, las prestaciones de la Seguridad Social u Organismo competente, en los supuestos indicados en los dos párrafos anteriores, se vieran reducidas con respecto a las actuales, la Empresa seguirá garantizando la misma fórmula indicada anteriormente, sin asumir la obligación de complementar ninguna de las disminuciones temporales o porcentuales derivadas de las posibles modificaciones aludidas, ya se trate de prestaciones existentes a la fecha de la firma de este Convenio o que se reconozcan con posterioridad a la misma.

Todas estas prestaciones complementarias, en cuanto que supone una mejora a las de la Seguridad Social, se perderán cuando el trabajador se niegue a los reconocimientos médicos que determine la Empresa, si ésta considera necesario comprobar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, alegado por éste para justificar su inasistencia al trabajo.

Art. 36. *Revisión médica anual.*—Todos los empleados pasarán anualmente las revisiones médicas obligatorias, teniendo derecho a conocer los resultados de las mismas.

Las empleadas que así lo desearan podrán pasar un reconocimiento anual ginecológico y mamográfico de acuerdo con los Servicio Médicos de la Empresa.

Los gastos que se deriven como consecuencia de lo anterior serán por cuenta exclusiva de la Empresa, si bien, ésta tendrá libertad de elegir los servicios médicos que considere oportunos para la realización de dichos reconocimientos.

Art. 37. *Préstamos.*—Aquellos empleados que utilizando su vehículo propio con ocasión de un viaje en comisión de servicio sufriesen un accidente y de resultas del mismo el vehículo fuese declarado por la aseguradora siniestro total, tendrán derecho a solicitar de la Empresa un préstamo para la adquisición de un nuevo vehículo hasta un importe de 300.000 pesetas, previo acreditamiento de las expresadas circunstancias.

La cantidad prestada por la Empresa será reintegrada por el empleado en un plazo máximo de treinta mensualidades, con un interés de la mitad del que usualmente apliquen las Entidades de Crédito en supuestos similares.

El límite anual de estos préstamos no rebasará la cifra de 2.000.000 de pesetas.

Art. 38. *Anticipos.*—El empleado tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La Empresa podrá conceder a los que lo soliciten un anticipo de hasta una mensualidad a devolver en los tres meses siguientes a su concesión.

No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta que el anterior esté completamente amortizado.

Art. 39. *Ayuda formación y actividades culturales y deportivas.*

39.1. *Ayuda formación.*—El importe que la Empresa destinará anualmente durante la vigencia de este Convenio será de 4.000.000 de pesetas (cuatro millones de pesetas).

Importe máximo por empleado: 75 por 100 de los gastos de matrícula, libros y mensualidades, si las hubiere, con el tope de 20.000 pesetas por empleado y año.

Estudios que podrán dar derecho a esta Ayuda: Estudios relacionados con la actividad de la Empresa.

Los pagos de las subvenciones se harán una vez que finalicen los estudios, siempre que la asistencia y el aprovechamiento de los mismos resulten satisfactorios.

La asistencia a los cursos o estudios antes mencionados deberá tener lugar, en todo caso, fuera de la jornada laboral y de los locales de la Empresa.

39.2. *Actividades culturales y deportivas.*—La Empresa, para el desarrollo entre sus empleados de actividades de índole cultural, recreativo y deportivo, concederá una ayuda por valor de 1.000.000 de pesetas anuales.

## CAPITULO VI

### Condiciones económicas

Art. 40. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

- 1) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes: ejecución obligatoria.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos, o períodos fuertes de producción, reparación de averías de equipos, ausencias imprevistas, cambios de turnos, trabajos que sólo son necesarios realizar durante algunos días concretos de la semana, mes o año, y aquellas otras de similar naturaleza: realización voluntaria.

En cuanto al límite de horas y forma de pago de las mismas, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales existentes en la materia. Este límite es de dos horas al día, quince al mes y cien al año.

La Dirección de la Empresa informará a los Comités de Empresa, trimestralmente, del desglose mensual, del número de horas extraordinarias realizadas por cada División, así como las causas que las hayan originado.

Art. 41. *Salario base.*—El salario base como parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, es el que figura en el cuadro unido a este Convenio como anexo I.

El salario base tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría, en cualquier Centro de trabajo.

Art. 42. *Plus Convenio.*—Es la mejora del salario base hasta alcanzar los valores del Convenio (anexo I).

Art. 43. *Retribución total Convenio.*—Es la suma del salario base y el plus Convenio (anexo I).

Para el cómputo de ingresos mínimos anuales según Convenio, se tomarán en cuenta cuantas percepciones reciba el empleado, ya sea por salario, comisiones, complementos, plus, etc. Se exceptúan aquellos conceptos que tengan consideración de resarcimiento de quebrantos o gastos, no considerados salarios ni complemento salarial por el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto.

Art. 44. *Complemento de antigüedad.*

44.1. Los empleados tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años al servicio ininterrumpido en la Empresa. El valor de cada quinquenio será el 5 por 100 del salario base del Convenio, correspondiente al empleado en el momento de cumplirse el quinquenio.

44.2. *Forma de devengo.*—Siempre desde el 1 de enero, adelantándose a esta fecha del mismo año para vencimientos producidos dentro del primer semestre natural y demorándose hasta el año siguiente para los producidos desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Art. 45. *Plus de Islas Canarias.*—El personal de los Centros de trabajo de las islas Canarias, que viniese disfrutando a la firma del presente Convenio del 30 por 100 de incremento sobre su salario en concepto de Plus de Residencia, se le mantendrá el citado plus en las mismas condiciones como garantía «ad personam» y por el tiempo que permanezca en las islas Canarias.

Art. 46. *Incrementos salarial.*—Con efectos de 1 de diciembre de 1981 y con vigencia hasta el 30 de noviembre de 1982, la Empresa incrementará el 11 por 100 a los trabajadores fijos en la plantilla de la misma sujetos a este Convenio sobre su salario real bruto, fijo y periódico (sueldo base, plus Convenio y complemento voluntario, así como incentivos de productividad y de territorio en FED). Para el personal de Ventas este incremento se producirá con efectos a partir de 1 de enero de 1982 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982.

No será de aplicación esta revisión salarial a los empleados que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Trabajadores que hayan ingresado por primera vez en la Empresa a partir del 1 de diciembre de 1981.
- b) Trabajadores que hayan suscrito individualmente con la Compañía cláusulas de revisión o condiciones particulares referidas a garantías salariales.
- c) Trabajadores que hayan causado baja en la Empresa con anterioridad a la firma del presente Convenio, aun cuando lo hayan sido con posterioridad a la fecha de aplicación de esta revisión salarial.

Art. 47. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal tendrá derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, en la cuantía de una mensualidad ordinaria.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se perciban, con excepción del personal que hubiere ingresado en la Empresa con anterioridad al mes de julio de 1972, en cuyo caso el prorrateo se producirá por dozavas partes.

El abono a los empleados de las citadas pagas se hará efectivo a mediados de los meses de julio y diciembre respectivamente.

Art. 48. *Tablas salariales.*—En el plazo de seis meses, a partir de la firma del presente Convenio, y de mutuo acuerdo por ambas partes, se confeccionará una tabla salarial que comprenda los salarios base, plus convenio y retribución total por cada categoría profesional y se identificará la posible correspondencia de éstas a los grupos de cotización a la Seguridad Social, insertándose todo ello como anexo al presente Convenio. Mientras no se alcance el citado acuerdo en la confección de las tablas, se integran en el presente Convenio (anexo D), con carácter de provisionales y a todos los efectos del mismo, las que figuran en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Madrid.

Las tablas salariales definitivas tendrán la misma vigencia que el incremento salarial general.

## CAPITULO VII

### Garantías sindicales

Art. 49. *Horas sindicales.*

49.1. *Límite de horas.*—Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá como máximo de un número de horas mensuales para el cumplimiento de las funciones que tenga encomendadas, según determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas serán retribuidas.

Si al final de un mes no se hubiesen agotado por cualquier miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal el total de las horas concedidas, las que queden sin utilizarse se entenderán perdidas, no procediendo, en consecuencia, ni el abono de las mismas ni la acumulación al crédito de horas de otros meses. Si por el contrario, se produjese un exceso sobre el máximo de horas, se procederá a descontar de los haberes del miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal el exceso en dichas horas.

49.2. *Control de horas.*—Todos los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando se ausenten de su puesto de trabajo por razones derivadas de su condición sindical, deberán:

Comunicar previamente a su Jefe inmediato o, en su defecto, a la persona delegada, su ausencia, aunque sea por breve tiempo.

49.3. Horas exceptuadas.—No se incluirán en el cómputo de las horas utilizadas por los representantes de los trabajadores aquellas que efectivamente inviertan en las siguientes reuniones:

a) Las que se utilicen en reuniones celebradas con la Dirección de la Empresa.

b) Las que se utilicen en reuniones con la Empresa durante la negociación del Convenio Colectivo.

Art. 50. *Acumulación de horas.*—Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá, como máximo, de las horas mensuales que le correspondan según el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, los representantes de los trabajadores podrán determinar la acumulación parcial de dichas horas en algunos de sus miembros pertenecientes al mismo Centro de trabajo. A este fin, los representantes de los trabajadores de cada Centro de trabajo comunicarán, previa y bimensualmente, a la Dirección de la Empresa cuáles vayan a ser los miembros y el número de horas que cada uno de ellos pueda utilizar. En cómputo total por mes, dicha acumulación no podrá exceder del 75 por 100 de las que tengan reconocidas legalmente el representante de los trabajadores, receptor de la acumulación de horas.

A título colectivo, solamente el 50 por 100 de los miembros de cada Comité de Empresa podrán hacer uso de la acumulación anteriormente regulada.

Art. 51. *Derechos sindicales.*

51.1. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

51.2. La Empresa no podrá discriminar a ningún trabajador por razón de afiliación o no a un Sindicato, así como tampoco podrá despedirle ni perjudicarlo en cualquier otra forma por causas de dicha afiliación.

51.3. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán ejercitar la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas legales vigentes al efecto.

51.4. Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso debe ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función.

DISPOSICION ADICIONAL

La problemática específica del personal de Ventas será tratada por este personal con la Empresa, si bien se excluye la contemplada en el Plan de Compensación o Ventas, que precedentemente establece la Empresa, así como aquella que corresponda a la política comercial o de productos, por estimarse que constituyen aspectos de las facultades de organización del trabajo por la Empresa.

DISPOSICION FINAL

*Acuerdo de presentar el Convenio ante la Dirección General de Trabajo*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio será presentado ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro y publicación.

Si la autoridad laboral estimase que dicho Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y, consiguientemente, lo remitiese a la Jurisdicción competente y ésta procediese a cualquier modificación sustancial o de fondo del contenido del mismo, ambas partes convienen dejar en suspenso la efectividad del Convenio hasta que se alcance un nuevo acuerdo en la cláusula o cláusulas que hubiesen sido objeto de revisión por la autoridad competente.

ANEXO

Tablas salariales

Las categorías que se exponen a continuación son meramente enunciativas y no suponen la obligación de que estén cubiertas en su integridad.

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Retribución total mes	Retribución total año
<b>Personal obrero:</b>				
Oficial primera	19.953	25.842	45.595	638.330
Oficial segunda	19.819	24.516	44.135	617.890
Oficial tercera	19.193	23.895	42.888	600.432
Especialista	19.132	23.360	42.492	597.888
Mozo especialista almacén	19.132	23.360	42.492	594.888
Peón masculino	18.767	22.326	41.093	575.302
Peón femenino	18.767	22.326	41.093	575.302
Aprendiz cuarto año	11.467	21.748	33.215	465.010
Aprendiz tercer año	11.467	17.094	28.581	399.854
Aprendiz segundo año	7.239	18.250	25.489	358.846
Aprendiz primer año	7.239	15.451	22.690	317.660
Pinche diecisiete años	11.467	20.957	32.424	453.936
Pinche dieciséis años	11.467	16.699	28.166	394.324
<b>Personal subalterno:</b>				
Listero	19.213	26.058	45.271	633.794
Almacenero	10.070	25.387	44.457	622.398
Chófer motociclo	18.909	25.004	43.913	614.782
Chófer turismo	19.515	27.383	46.898	656.572
Chófer camión	19.713	27.762	47.475	664.650
Pesador basculero	18.749	25.164	43.913	614.782
Guarda jurado	18.806	25.308	43.914	614.796
Vigilante	18.552	25.382	43.914	614.796
Cabo de guardas	19.410	26.914	46.324	648.536
Ordenanza	18.480	25.433	43.913	614.782
Portero	18.480	25.433	43.913	614.782
Conserje	19.267	26.277	45.544	637.616
Enfermero	18.552	25.598	44.150	618.100
Dependiente principal economato	19.213	26.058	45.271	633.794
Dependiente auxiliar economato	18.806	25.308	43.914	614.796
Telefonista hasta cincuenta teléfonos	18.480	25.433	43.913	614.782
Telefonista más de 50 teléfonos	18.806	25.308	43.914	614.796
Aspirantes y botones diecisiete años	11.358	17.904	29.262	409.668
Aspirantes y botones dieciséis años	11.358	16.300	27.658	387.212
<b>Personal administrativo:</b>				
Jefe de primera	23.106	35.854	59.060	826.840
Jefe de segunda	22.111	32.550	54.744	766.416
Oficial de primera y viajante	20.863	29.258	50.219	703.066
Oficial de segunda	20.123	26.649	46.772	654.808
Auxiliar	19.107	25.587	44.694	625.716

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Retribución total mes	Retribución total año
<b>Personal de informática:</b>				
Analista ... ..	23.106	35.954	59.060	826.840
Programador ... ..	22.194	32.550	54.744	766.416
Operador ... ..	20.963	29.256	50.219	703.066
Modificador ... ..	20.123	26.649	46.772	654.808
Perforista ... ..	19.107	25.587	44.694	625.716
<b>Técnicos de oficina:</b>				
Delineante proyectista, dibujante ... ..	22.464	32.952	55.416	775.824
Delineante primera proyectista, fotógrafo ... ..	20.963	29.256	50.219	703.066
Delineante de segunda ... ..	20.123	26.649	46.772	654.808
Calculador ... ..	19.107	25.587	44.694	625.716
Reproductor fotográfico ... ..	19.107	25.587	44.694	625.716
Reproductor de planos ... ..	18.480	25.433	43.913	614.782
Archivero bibliotecario ... ..	20.123	26.649	46.771	654.808
Auxiliar ... ..	19.107	25.587	44.694	625.716
<b>Personal de laboratorio:</b>				
Jefe de laboratorio ... ..	23.516	37.398	60.914	852.796
Jefe de sección ... ..	22.089	32.767	54.856	787.984
Analista de primera ... ..	20.678	28.700	49.378	691.292
Analista de segunda ... ..	19.642	25.219	44.861	628.054
Auxiliar ... ..	19.107	25.587	44.694	625.716
<b>Aspirantes administrativos, técnicos de oficina, de laboratorio y organización de trabajo:</b>				
Aspirante de diecisiete años ... ..	11.358	21.400	32.758	458.612
Aspirante de dieciséis años ... ..	11.358	16.400	27.758	388.612
<b>Personal organización del trabajo:</b>				
Jefe organización de primera ... ..	22.464	33.723	56.187	786.618
Jefe organización de segunda ... ..	22.194	32.550	54.744	766.416
Técnico organización de primera ... ..	20.963	29.256	50.219	703.066
Técnico organización de segunda ... ..	20.123	26.649	46.772	654.808
Auxiliar de organización ... ..	19.642	25.219	44.861	628.054
<b>Técnicos de taller:</b>				
Jefe de taller ... ..	23.015	38.074	61.089	855.246
Maestro de taller ... ..	21.196	31.721	52.917	740.838
Maestro de taller de segunda ... ..	20.963	31.357	52.320	732.480
Contraaestrestre ... ..	21.197	31.720	52.917	740.838
Encargado ... ..	19.999	27.975	47.974	671.636
Capataz especializado y peón ordinario ... ..	19.070	27.118	46.188	646.632
<b>Personal técnico titulado:</b>				
Ingeniero y arquitecto titulado ... ..	26.535	47.624	74.159	1.038.226
Peritos y aparejadores ... ..	25.533	44.462	70.015	980.210
Peritos y aparejadores (*) ... ..	25.891	45.722	71.613	1.002.582
Ayudante técnico sanitario (SME) ... ..	25.533	33.622	59.155	828.170
Maestros industriales ... ..	21.856	31.633	53.799	753.046
Graduados sociales ... ..	23.015	35.399	58.414	817.796
Maestros enseñanza primaria ... ..	20.963	29.256	50.219	703.066
Maestros enseñanza elemental ... ..	20.123	26.649	46.772	654.808
Practicantes ... ..	20.570	28.310	48.880	684.320

(\*) Cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir Ingeniero y ser precisa la dirección facultativa de éstos.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19795

**RESOLUCION de 14 de mayo de 1982, de la Dirección Provincial de Oviedo, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.**

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número A.T. 3.555, incoado en esta Dirección Provincial, a instancia de «Electra del Esva, S. A.», con domicilio en Luarca, solicitando autorización y declaración de utilidad pública en concreto a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Línea aérea trifásica a 5 KV., dimensionada para 20 KV, conductores de aluminio-acero LA-56, apoyos metálicos y de hormigón.

Con origen en la línea San Martín de Oscos, Vilarín de Trasmonte, desde las proximidades de Vilarín de Trasmonte hasta La Coba (alta) con una longitud de 4.443 metros.

Centro de transformación, intemperie, tipo torre de 25 KVA, con relación de transformación 0,380/0,220 KV.

Red de baja tensión y red para alumbrado público.

Emplazamiento: Concejo de Grandas de Salime.

Objeto: Electrificar suficientemente a La Coba Alta y La Coba Baja, ambos del concejo de Grandas de Salime. Por estar incluidas estas instalaciones en el plan extraordinario Trienal de obras y servicios de la excelentísima Diputación Provincial le son de aplicación los beneficios relativos a la urgente ocupación de fincas afectadas por posibles expropiaciones, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1987/1980 de 29 de agosto.

Esta Dirección Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2817 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968; Reglamento de Estaciones Transformadoras y Centrales de 23 de febrero de 1949 y la Orden ministerial de 1 de febrero de 1968, ha resuelto autorizar la instalación eléctrica solicitada.

Aprobar el proyecto de la instalación reseñada, concediéndose un plazo de tres meses para su puesta en servicio.

Declarar la utilidad pública en concreto de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso en las