

19684

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Hiab-Valman, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hiab-Valman, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 30 de junio de 1979 ha tenido entrada en esta Dirección General escrito de la representación legal de la referida Empresa, solicitando la pertinente homologación del Convenio Colectivo de referencia, que fue suscrito por las partes el día 4 de junio de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión deliberadora nombrada al efecto, y acompañándose el texto del mismo y la documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el I Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974 dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Hiab-Valman, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 4 de junio de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos establecidos en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 40/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 14, 2, de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 4 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA HIAB-VALMAN, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

Artículo 1. *Ambito territorial*.—El presente Convenio afectará a todo el personal de «Hiab-Valman, S. A.», incluido en los centros de trabajo que a continuación se indican, y con independencia de su lugar de residencia:

a) Madrid (Torrejón de Ardoz), avenida General Franco, número 195.

b) Sevilla (Alcalá de Guadaíra), carretera Sevilla-Málaga kilómetro 14.

c) Barcelona, avenida de Roma, 2 y 4, Torre de Cataluña, despacho 406.

Sus normas serán de aplicación en los centros de trabajo indicados y en aquellos lugares donde desarrollen sus actividades personas pertenecientes a los mismos.

Art. 2. *Ambito personal*.—Este Convenio afectará a todos los productores, tanto de plantilla como eventuales, incluidos en los centros de trabajo del artículo anterior, cualquiera que sea su categoría profesional, y que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de «Hiab-Valman, Sociedad Anónima».

Queda excluido del mismo la Dirección de la Empresa.

Art. 3. *Ambito temporal (vigencia)*.—Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de abril de 1979, siendo su duración de un año, es decir, hasta el 31 de marzo de 1980.

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, siempre que no sea denunciada su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a cualquiera de las prórrogas tácitas, si las hubiera.

Art. 4. *Denuncia*.—A los efectos de la denuncia de este Convenio, el preaviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos tres meses a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará a la Dirección General de Trabajo, con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su Registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia, a la que presentará, al mismo tiempo, los puntos fundamentales a discutir con carácter inmediato.

Si el Convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso, y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del coste de la vida, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial por el concepto de costo de vida.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este Convenio cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado, en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

Art. 5. *Alcance de los acuerdos*.—Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo, sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros convenios que puedan acordarse entre trabajador y Empresa.

CAPITULO II

Cómputo, compensación, absorción y garantías

Art. 6. *Cómputo*.—Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados o computados global e individualmente por períodos anuales, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 7. *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios, o mediante concepto equivalente), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra cosa.

En el orden económico, y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto, se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 8. *Absorción*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por mejoras ya pactadas, salvo en lo que respecta a jornada laboral, vacaciones, que se regirán por lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Art. 9. *Integridad*.—El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se pretenda introducir en el Convenio, por cualquiera de las partes o de los organismos oficiales, dará lugar a la revisión total del Convenio, a fin de considerarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional, dada su naturaleza contractual.

Art. 10. *Condiciones más beneficiosas*.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

CAPITULO III

Organización régimen interior

Art. 11. *Organización del Trabajo*.—La organización del trabajo y el establecimiento, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que crea conveniente, previos los trámites legales pertinentes.

La Dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores, establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo.

Siguiendo lo marcado por la Reglamentación vigente, es función privativa de la Dirección designar la categoría profesional que corresponde a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

De acuerdo con los principios que inspiran los Planes de Desarrollo Económico y Social, y siendo de absoluta necesidad para hacer viable el presente Convenio lograr un satisfactorio

nivel de productividad que redunde en beneficio de todos, la Empresa y los productores se comprometen en este objetivo, adoptando para ello los sistemas convenientes de organización, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, así como la medida objetiva del trabajo.

Art. 12. *Facultades de la Empresa.*—En materia de organización del trabajo, la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, pudiendo señalar entre otras, a título de ejemplo y con carácter limitativo, las siguientes:

a) La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiéndose en la Empresa.

b) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distinta, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatadas.

c) La fijación de la calidad admisible a lo largo de los procesos de fabricación, montaje y reparación.

d) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.

e) La movilidad y distribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y producción, así como de su comercio exterior.

f) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio y condiciones técnicas de la misma.

g) La aplicación o no de un sistema de remuneración con incentivo, así como la modificación o actualización de dichos sistemas.

h) Hacer registrar, en los documentos que se confeccionen al efecto, las tareas o funciones que sean propios de cada productor, en la forma y tiempo en que se solicite, a través del correspondiente mando responsable.

i) El realizar modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales.

Art. 13. *Organización.*—El Director o Jefe de cada Centro o Departamento actúa en nombre y representación de la Empresa y tiene a su cargo la organización del trabajo.

Los Jefes ostentan entre los trabajadores a su cargo la representación permanente del Director de la misma, ante quien serán responsables de sus actos.

Llevarán la Dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieren encomendados y tendrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento, en evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir al personal a su cargo sobre la forma de ejecutarlos con la atención, dedicación y corrección debidos.

Los productores de cada centro en sus relaciones de trabajo dependen de sus Jefes en orden jerárquico, debiendo guardarles a los mismos la subordinación y deferencia debidas y tratar con consideración y respeto a sus colegas y demás compañeros de otras Secciones. De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, tuvieran que ser amonestados.

Art. 14. *Entrada y salida del trabajo.*—Todo el personal dependiente de la Empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada, en condiciones de iniciar su tarea, y no podrá abandonar, sin causa justificada, las dependencias o despachos hasta la hora señalada de terminación de jornada.

Tanto al comienzo como a la terminación del trabajo, se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida.

La iniciación del trabajo se avisará con un toque de sirena cinco minutos antes del comienzo de la jornada de trabajo y otro a su hora exacta.

A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta esas faltas de puntualidad, a los efectos de las sanciones en que puedan incurrir.

A la hora final del cumplimiento de la jornada, se avisará por otro toque de sirena para interrumpir el trabajo, salvo en causas excepcionales, en las que, por exigencias de trabajo, se deba permanecer en el mismo, satisfaciéndole el tiempo invertido en forma de trabajos extraordinarios.

Durante el descanso del personal, éste no podrá salir del recinto del centro de trabajo. La hora de cada centro de trabajo por el que se darán los toques de sirena es la que rige en cada uno de ellos y esta hora no podrá diferenciarse en más o menos cinco minutos de la hora oficial de la nación.

Salvo con permiso de su Jefe inmediato, no le será permitido al obrero o empleado ausentarse del centro de trabajo.

Art. 15. *Traslados del personal.*—En aquellos casos en que existan probadas razones técnicas organizativas y productivas que los justifiquen y haya que trasladar a un productor de centro de trabajo, la Empresa se compromete a satisfacer la diferencia de alquiler de vivienda durante un plazo de cinco años.

Art. 16. *Prestaciones de servicios y viajes.*—Sin perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, un productor vendrá

obligado a prestar servicios, dónde, cuándo y cómo le sea ordenado por sus Jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión de servicios a cualquier delegación o punto del territorio nacional en que las actividades de la Empresa hagan necesaria su presencia, ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad, para lo cual, se les repetirán todas sus condiciones económicas, abonándole además una dieta, según se establece en el capítulo de este Convenio correspondiente a asuntos varios. Este desplazamiento no podrá ser superior a tres meses continuos y a seis meses discontinuos.

Cada quince días visitará el hogar familiar por cuenta de la Empresa. En caso de que el desplazamiento fuese fuera del territorio nacional, se estaría a lo acordado por las partes.

Art. 17. *Puestos de trabajo.*—Cualquier empleado de la Empresa que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para ascender de categoría o promocionar a alguna vacante a cubrir, podrá dirigirse por escrito al Departamento de Personal de la Empresa, a través de su Jefe inmediato, quien lo pondrá en conocimiento de la Dirección, al objeto de que estudien su petición.

A tal efecto, se constituirá para cada caso un Comité, que estará formado por el Director de la Empresa, el Jefe correspondiente, el Jefe de Personal y un miembro de los Delegados de Personal del grupo correspondiente.

Art. 18. *Ropa de trabajo.*—Se dotará de ropa de trabajo al personal que a continuación se especifica y en la forma que se indica.

Personal de talleres:

- Dos monos.
- Dos pares de botas.

Personal de almacén:

- Un mono.
- Una bafa.
- Dos pares de botas.

El trabajador está obligado a utilizar durante su jornada laboral las prendas de trabajo que se le faciliten, no pudiendo hacer uso de ellas fuera del servicio de la Empresa y deberá conservarlas y mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza durante el plazo mínimo de duración.

El tipo de prendas será elegido por la Empresa y, en caso de necesidad constatada, se podrá facilitar al productor que así lo solicite, las prendas que le sean necesarias para el desarrollo de su trabajo.

CAPITULO IV

Jornada, calendario laboral, horas de trabajo y vacaciones

Art. 19. *Jornada.*—Se establece para la vigencia de este Convenio una jornada laboral obligatoria, que será la resultante de multiplicar el número de días hábiles del calendario laboral, aprobado por la autoridad correspondiente, por 7,20 horas, lo que supone semanalmente cuarenta y cuatro horas.

Por no coincidir la vigencia de este Convenio con el año natural (1 de abril de 1979 a 31 de marzo de 1980), y desconociéndose en la fecha de su formalización cuál será el calendario laboral para 1980, no es posible fijar el cómputo de horas a realizar durante la vigencia del presente Convenio. No obstante, para los nueve meses de su vigencia durante 1979, es decir, desde el 1 de abril de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1979, el número de horas de trabajo efectivo será de 1.466,40.

El número de horas es equivalente y resultante de aplicar una jornada laboral diaria de 7,20 horas al número de días laborales que se desprenden del calendario laboral publicado por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid para 1979, en lo relativo a los nueve meses mencionados.

El número de horas de trabajo efectivo para el primer trimestre de 1980 (1 de enero de 1980 al 31 de marzo de 1980), que completa el año de vigencia del Convenio, será igualmente el resultado de multiplicar 7,20 horas por el número de días laborales que resulten para dicho período, y de la aplicación del calendario laboral que en su día publique la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid.

La suma de los dos cómputos de horas, es decir, 1.466,40 horas del primer periodo mencionado correspondiente a 1979, y las resultantes del primer trimestre de 1980, es el número de horas computadas durante la vigencia de este Convenio.

Art. 20. *Calendario laboral y recuperaciones.*—El calendario laboral se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y los Delegados de Personal, en reunión conjunta que constituirá acuerdo o parte.

El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de verano, puentes y alguna otra fecha que se establezca como festiva, se prorrateará, para su recuperación, entre los días laborales del año, tal y como se acuerde con los Delegados de Personal. Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con el número de horas representado por éstos, la diferencia, sea en más o en menos, se pasará a cuenta nueva, es decir, se absorberá en el sentido que proceda, con cargo a las

recuperaciones en el siguiente año al de este Convenio, no pudiendo ser reintegradas en metálico por ninguna de las dos partes.

Art. 21. *Horario de trabajo, entradas y salidas.*—Se establece un horario de trabajo para el personal de cada centro de trabajo, de acuerdo con los cuadros que a continuación se indican:

MADRID

Horario de invierno (1 de abril de 1979 a 17 de junio de 1979 y 3 de septiembre de 1979 a 31 de marzo de 1980)

Mañana: De 7,30 horas a 12,30 horas.
Tarde: De 13,30 horas a 17,30 horas.

Horario de verano (18 de junio de 1979 a 2 de septiembre de 1979)

Jornada intensiva: De 7,00 horas a 14,40 horas.

BARCELONA

Horario de invierno (1 de abril de 1979 a 17 de junio de 1979 y 3 de septiembre de 1979 al 31 de marzo de 1980)

Mañana: De 8,00 horas a 14,00 horas.
Tarde: De 15,00 horas a 18,00 horas.

Horario de verano (18 de junio de 1979 a 2 de septiembre de 1979)

Jornada intensiva: De 7,00 horas a 14,40 horas.

SEVILLA

Horario de invierno (1 de abril de 1979 a 17 de junio de 1979 y 3 de septiembre de 1979 a 31 de marzo de 1980)

Mañana: De 8,00 horas a 14,00 horas.
Tarde: De 15,00 horas a 18,00 horas.

Horario de verano (18 de junio de 1979 a 2 de septiembre de 1979)

Jornada intensiva: De 7,00 horas a 14,40 horas.

En el horario de invierno se incluyen diariamente doce minutos para la recuperación de las fechas acordadas, según artículo anterior, como no hábiles, con lo cual se completa la jornada laboral de cuarenta y cuatro horas semanales.

Art. 22. *Vacaciones.*—Se establece un período anual de vacaciones de veintiocho días naturales o diecinueve laborales, cuyo disfrute se efectuará preferentemente durante la duración de la jornada intensiva.

La Empresa se reserva el derecho a designar los componentes de un servicio de guardia o retén para las vacaciones, lo cual deberá ser comunicado con una antelación mínima de tres meses.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 23. *Personal con salario diario.*—En esta categoría se comprenden los Peones, Mozos especialistas, Especialistas, Especialistas Almacén, Oficial de tercera, Oficial de segunda y Oficial de primera; la retribución de este personal es la que figura en la columna que, bajo el epígrafe «total retribución mensual», se halla en el anexo 1.

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

a) Salario base: Es la cifra de devengos diarios que corresponden a cada categoría y que se contiene en la columna «salario» de dicho anexo.

b) Complemento de cantidad de trabajo (prima de Convenio). De acuerdo con lo establecido en este Convenio, se determina una prima con carácter mensual, que se detalla en la columna correspondiente del citado anexo.

Del «total retribución mensual» fijado para todas y cada una de las categorías, se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores, y el impuesto para I. R. P. F. que igualmente corresponde.

Art. 24. *Resto del personal.*—Se comprenden en este artículo el resto de las categorías, a excepción de los aprendices, cuyas retribuciones se determinan en el artículo siguiente. La retribución de este personal se efectúa de acuerdo con las tablas del anexo 2. Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

a) Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna «sueldos mensuales» del anexo 2.

b) Complemento por carencia de incentivo, similar al de cantidad de trabajo (prima de Convenio). Estas categorías percibirán dicho complemento por las cantidades mensuales que se detallan en la columna correspondiente del anexo 2.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías, se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores, y los impuestos de I. R. P. F. que igualmente corresponde.

Art. 25. *Aprendices.*—Su retribución se contempla en anexo 3. Los totales mensuales de los mismos se componen de los siguientes conceptos:

a) Salario base, que se establece en la columna correspondiente.

b) Complemento personal fijado en la columna siguiente.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías, se deducirán los porcentajes para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, correspondan, así como el I. R. P. F. que igualmente corresponda.

Art. 26. *Antigüedad.*—Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por 100 sobre los salarios base de las tablas de los anexos 1 y 2 por cada quinquenio de permanencia en la Empresa.

A efectos de antigüedad el tiempo se computará de la siguiente forma:

a) Para el primer quinquenio el tiempo de aprendizaje se considerará como de dos años, siempre que haya permanecido este tiempo, como mínimo, en la categoría de aprendiz y en la Empresa.

b) Para el segundo quinquenio y sucesivos, se considerará el tiempo total de permanencia en la Empresa, contando el tiempo de aprendizaje cursado en la misma en su totalidad.

Esta forma de computar el tiempo y la antigüedad no da derecho a revisiones con carácter retroactivo a su entrada en vigor, ateniéndonos a las normas marcadas por la Ordenanza Laboral de la Industria del Siderometal, en su artículo 76, apartado E.

Art. 27. *Bases para pluses.*—La antigüedad, pluses y demás conceptos análogos consistentes en porcentaje, se entenderán siempre aplicados exclusivamente sobre la columna de «salario base» o «sueldo base» correspondiente a cada categoría.

Art. 28. *Complemento pactado.*—Es la cantidad mantenida estrictamente a cada persona que exceda del pacto, y que en este Convenio se establece como la diferencia entre el total de retribuciones totales mensuales fijadas en el presente Convenio y el sueldo contractual o pactado.

Art. 29. *Reparto.*—La masa salarial bruta para el ejercicio de 1979 será la resultante de aplicar un incremento del 14 por 100 sobre la masa salarial bruta correspondiente a los doce meses del año 1978.

Con el fin de efectuar un reparto más equitativo y justo del que resultaría de aplicar una distribución porcentual, la cantidad resultante de aplicar el 14 por 100 sobre el total de la masa salarial bruta del año 1978, se distribuirá en razón inversamente proporcional a los salarios anuales en vigor al 31 de marzo de 1979, aplicando las tablas de porcentajes que a continuación se indican al total de la suma que forman los siguientes conceptos: «Salario base», «antigüedad», «prima Convenio» y «complemento pactado».

Incrementos salariales

Porcentaje.

Desde 400.000 pesetas	18
De 401.000 a 450.000 pesetas	16
De 451.000 a 525.000 pesetas	15
De 526.000 a 600.000 pesetas	14,50
De 601.000 a 750.000 pesetas	14
De 751.000 a 900.000 pesetas	12,75
De 901.000 a 1.200.000 pesetas	12,50
Superiores a 1.200.000 pesetas	12

Si la aplicación del porcentaje correspondiente no diese como resultado una subida mensual bruta de 5.000 pesetas, se le garantizará esta cantidad como subida mínima. Al objeto de mantener los incrementos salariales dentro de los límites establecidos en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, de la aplicación del porcentaje correspondiente se deducirán 62 pesetas, por persona y mes.

Art. 30. *Actualizaciones.*—Al haber negociado el presente Convenio de Empresa dentro del marco y normativas contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, este artículo queda condicionado a lo dispuesto en el artículo 3.º del mencionado Real Decreto-ley, que a continuación se transcribe literalmente:

Artículo tercero. El criterio salarial de referencia establecido en el artículo primero podrá revisarse por el Gobierno, a partir del 30 de junio de 1979, si el incremento del índice de precios de consumo supera, respecto a diciembre de 1978, el 6,5 por 100, salvo que estos aumentos tengan su origen como consecuencia de excepcionales circunstancias agrícolas o variaciones significativas en el tipo de cambio de la peseta.

De superarse este porcentaje de aumento en el índice de precios de consumo, las retribuciones totales establecidas en este Convenio serán revisadas proporcionalmente con arreglo a los índices que declare el Instituto de Estadística, para el conjunto nacional, o el Organismo que, en su caso, sustituya a aquél.

De producirse esta revisión, que consistiría en aumentar proporcionalmente el total de las retribuciones mensuales en el in-

cremento de precios de consumo registrado en el período de tiempo que se contempla en el artículo transcrito, se realizará con fecha 1 de octubre de 1979.

Dado que la retribución se compone de dos partes claramente diferenciadas, los posibles aumentos sobre la totalidad se repercutirán a prorrata sobre ambos componentes.

Art. 31. *Pagas extra.*—Las pagas reglamentarias de los meses de julio y Navidad se abonarán, de acuerdo con las normas al respecto, los meses de julio y diciembre, en la cuantía que para cada categoría profesional figuren en los totales de retribución del Convenio en los anexos 1, 2 y 3 más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y el complemento pactado que cada persona tenga asignado.

Las pagas se devengarán de acuerdo a los días realmente trabajados desde que fueron devengadas las pagas anteriores o desde su ingreso en la Empresa.

Art. 32. *Paga extra de marzo.*—De acuerdo con el personal, la paga extra que hasta ahora se venía abonando en el mes de marzo y en la misma cuantía que una paga extra reglamentaria, se prorrateará a partir de la vigencia de este Convenio en catorce pagas iguales al año, que se abonan en los doce meses naturales del año y en las dos pagas extraordinarias reglamentarias, abonándose en nómina bajo el concepto de «parte proporcional de paga extra de marzo».

Art. 33. *Prima de permanencia.*—El importe que hasta la vigencia de este Convenio venía abonándose a determinadas categorías por este concepto es incrementado, en cómputo anual y anteriormente a la vigencia de este Convenio, al salario que servirá de base para la aplicación de los porcentajes indicados en el artículo 29, con lo cual, a partir del 1 de abril de 1979, desaparece este concepto de la nómina.

Art. 34. *Prima de puntualidad.*—Se establece una prima de puntualidad al objeto de fomentar la puntualidad en general. Se abonará mensualmente, pero para facilitar la confección de la nómina en el análisis de las fichas de un mes, se abonará, en el caso de cumplir las normas existentes, en el mes siguiente; su cuantía se fija en la cantidad de 310 pesetas mensuales brutas.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

1.ª Más de una falta de puntualidad de más de cinco minutos, durante un mes.

2.ª Fichar por otra persona, en cuyo caso la perderán las dos responsables, independientemente de las sanciones a que pudiera dar lugar.

3.ª No serán válidas, cuando se llegue con retraso, las justificaciones imputables a averías de coches, excepto en los contratados por la Empresa para traslado del personal, así como si se trata de la furgoneta.

4.ª Tres irregularidades observadas en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la prima, y si las mismas se disfrutaran tomando parte de un mes y de otro, se abonará la parte proporcional de cada uno de los meses trabajados, es decir, el tiempo de asistencia de cada mes.

Quedan exceptuados del disfrute de dicha prima los vendedores, que, por la índole de su trabajo, no están obligados a fichar.

Los Jefes de Delegaciones podrán optar a la misma, una vez obligados a efectuar el fichaje.

Art. 35. *Prima de asistencia.*—Se establece una prima de asistencia, al objeto de disminuir la falta de asistencia al trabajo, en general.

Se abonará mensualmente, pero para facilitar la confección de la nómina al analizar las fichas del mes, se abonará, en el caso de cumplir las normas establecidas, al mes siguiente.

Su cuantía se cifra en la cantidad de 778 pesetas brutas mensuales.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

1.ª Cuando hayan faltado durante dos días completos en el transcurso de un mes.

2.ª Cuando tengan tres o más faltas de puntualidad en el mes.

3.ª Cuando se observen tres o más irregularidades en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la misma, y si la persona se ausenta, tomando parte de un mes y de otro, se le abonará proporcionalmente a cada mes, es decir, el tiempo de asistencia.

Quedan excluidos del disfrute de esta prima los vendedores, que, por la índole de su trabajo, no están obligados a fichar. Los Jefes de Delegaciones pueden optar a esta prima, una vez obligados a efectuar el fichaje.

CAPITULO VI

Asuntos varios

Art. 36. *Liquidación de haberes.*—La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por meses vencidos y aproximadamente el 25 de cada mes.

Estos pagos se harán efectivos mediante transferencia bancaria, por lo cual, la fecha de la liquidación de haberes, como queda expuesto en el párrafo anterior, no se puede determinar de forma exacta.

El personal de nuevo ingreso, durante la vigencia de este Convenio, acepta desde su ingreso este solo pago mensual y la forma establecida de hacerlo efectivo. No obstante, y durante un período prudencial y hasta tanto disponga de una cuenta o libreta de ahorros en una Entidad bancaria, se podrá hacer efectiva mediante cheque.

En el momento de la firma de la nómina o en su defecto de la entrega simplemente de la misma, se entregará a cada persona el documento de cargo del Banco, acreditativo de haber efectuado la transferencia.

Art. 37. *Ayuda por comida.*—Teniendo en cuenta que durante el horario de invierno la mayoría del personal se ve prácticamente imposibilitado de ir a comer a sus casas, la Empresa, siguiendo el criterio establecido cuando se creó esta ayuda subvencionará las comidas efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en la jornada de invierno, con una cantidad equivalente al 50 por 100 aproximadamente de costo medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado como base para determinarla, por lo que, a partir de la vigencia de este Convenio, queda fijada en 96 pesetas por día.

Art. 38. *Diets.*—Se abonará a todo el personal, como dietas de viaje, la cantidad de 912 pesetas diarias. El medio día será de 456 pesetas.

Igualmente, se abonará aparte del importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas, como máximo, por la Empresa.

Las dietas establecidas en este artículo podrán revisarse siempre que el crecimiento del índice de precios al consumidor supere el tope establecido en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978.

Art. 39. *Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.* La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto «complemento por enfermedad».

Art. 40. *Prestaciones por invalidez o muerte.*—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivará una situación de invalidez permanente en grado de invalidez permanente total o absoluta, para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al productor afectado la cantidad de 1.000.000 de pesetas (un millón de pesetas), a tanto alzado y por una sola vez.

El haber recibido la prestación establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si éstas son derivadas de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho a la percepción de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

Para cubrir esta prestación, la Administración de Personal de Madrid suscribirá una póliza de seguros, a la cual podrán tener acceso todas las personas que lo deseen.

Art. 41. *Asambleas.*—Reconociendo la falta de reglamentación legal suficiente para el ejercicio de la facultad de reunión en asamblea dentro de la Empresa, se establece como derecho inicial que las mismas se celebren en los locales de la propia Empresa, a petición de los Representantes de los Trabajadores, acompañando el orden del día, previa comunicación a la Dirección y con una antelación de cuarenta y ocho horas, para tratar cuestiones de la propia Empresa, y con asistencia exclusiva de trabajadores de la misma.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo, y la Empresa autorizará como mínimo una al mes; en los supuestos de estar en negociaciones colectivas de ámbito de Convenio o estar en período de elecciones sindicales, podrán celebrarse hasta cuatro asambleas generales al mes.

Lo anteriormente expuesto tendrá carácter transitorio y por tanto vigencia hasta tanto y cuanto esta materia no sea regulada por una nueva norma legal.

Teniendo en cuenta que las asambleas que puedan darse se celebrarán una vez terminada la jornada laboral, ambas partes acuerdan que caso de producirse algún accidente dentro de la celebración de dicha reunión o en el transporte a los diversos lugares una vez finalizada aquélla, no derivará para la Empresa responsabilidad alguna.

Art. 42. *Garantías sindicales.*—Estando dependientes de acuerdo o reglamentación legal en cuanto se refiere a materia sindical y garantías de los Representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa, ambas partes acuerdan lo que sigue:

1.º Mientras no se regule por disposición legal o por acuerdo establecido a nivel nacional cuanto se refiere a material sindical y los derechos y garantías de los trabajadores, ambas partes cumplirán con los requisitos legales, en todo cuanto sea aplicable a la Reglamentación sindical actual.

2.º Los acuerdos que a nivel nacional y con carácter de generales sean adoptados entre las Centrales sindicales y las Organizaciones empresariales más representativas, serán automáticamente absorbidas en el presente Convenio de Empresa.

CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para la Industria del Siderometal, y demás disposiciones de carácter general.

CLAUSULA CAUTELAR

Ambas partes manifiestan que todo lo contenido en el texto de este Convenio ha sido realizado bajo el criterio de que con el mismo no se superan las limitaciones salariales establecidas en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 49/1978 de 26 de diciembre, por lo que si la autoridad competentes determinase en el futuro que existe la mencionada superación, deberán reconside-

rarse nuevamente el conjunto de los pactos por si existiera deterioro de las tablas salariales establecidas en el mismo.

Al finalizar el año 1979, será revisado el total de la masa salarial bruta, comprobando si la cantidad resultante de aplicar el 14 por 100 sobre la masa salarial bruta del año 1978, ha sido distribuida íntegramente. De no ser así la cantidad restante hasta completar el tope mencionado del 14 por 100 se repartiría en la misma proporción que las retribuciones del Convenio, entre todo el personal.

ANEXO NUMERO 1

Categoría profesional	Salario base	Complemento de cantidad de trabajo (prima Convenio)			Total retribución mensual
		Mes de 28 días	Mes de 30 días	Mes de 31 días	
Oficial de primera	801	14.747	13.145	12.344	37.175
Oficial de segunda	783	12.671	11.085	10.292	34.875
Oficial de tercera	783	11.998	10.430	9.647	33.920
Especialista	778	10.883	9.327	8.549	32.667
Especialista Almacén	778	10.883	9.327	8.549	32.667
Peón	757	11.179	9.665	8.908	32.375

ANEXO NUMERO 2

Categoría profesional	Sueldo mensual	Complemento por carencia de incentivo prima Convenio (1)	Total
<i>Técnicos de Organización</i>			
Jefe Departamento	33.196	17.639	50.835
Jefe de primera	27.825	15.485	43.310
Jefe de segunda	27.485	14.390	41.875
Técnico Organización de primera	26.248	9.557	35.805
Técnico Organización de segunda	25.207	9.668	34.875
Auxiliar Organización	24.552	8.115	32.667
<i>Administrativos</i>			
Jefe Departamento	33.196	17.639	50.835
Jefe de primera	29.551	10.934	40.485
Jefe de segunda	28.442	9.883	38.325
Oficial de primera	26.558	9.897	36.455
Oficial de segunda	25.573	9.240	34.813
Grabadora	25.573	9.240	34.813
Auxiliar	24.090	8.587	32.667
Secretaria	26.558	9.897	36.455
Viajante	26.558	9.185	35.743
Aspirante de 14 años	10.015	5.288	15.303
Aspirante de 15 años	10.637	6.567	17.204
Aspirante de 16 años	14.622	4.405	19.027
Aspirante de 17 años	19.310	3.145	22.455
<i>Subalternos</i>			
Listero	23.769	11.106	34.875
Almacenero	23.312	12.493	35.805
Chófer camión y grúas automóviles	24.308	11.497	35.805
Conductor maquinaria automóvil	24.308	10.567	34.875
Ordenanza	22.846	9.529	32.375
Telefonista	22.932	9.443	32.375
<i>Técnicos titulados</i>			
Ingeniero y Licenciado	33.196	17.639	50.835
Peritos	32.910	15.084	47.994
<i>Técnicos de Taller</i>			
Jefe de Taller y Almacén	28.665	14.650	43.315
Subjefe de Taller	27.824	14.051	41.875
Encargado	24.830	15.655	40.485
<i>Técnicos de Oficina</i>			
Delineante o Proyectista	27.824	10.401	38.225
Delineante de primera	26.247	9.558	35.805
Delineante de segunda	25.207	9.668	34.875
Auxiliar y Calcador	23.665	10.230	33.915
<i>Control de Calidad</i>			
Jefe de Verificación	27.824	15.486	43.310
Verificador	27.485	14.390	41.875

(1) Asimilado al de la cantidad de trabajo.

NOTA: A pesar de que la Ley prohíbe la prima en Aspirantes, la Empresa determina un complemento personal sin contraprestación.

ANEXO NUMERO 3

Categoría profesional	Salario base	Complemento personal			Total retribución mensual
		Mes de 28 días	Mes de 30 días	Mes de 31 días	
<i>Aprendices</i>					
Aprendiz de primer año	332	3.470	2.806	2.474	12.766
Aprendiz de segundo año	353	5.031	4.325	3.972	14.915
Aprendiz de tercer año	488	6.298	5.322	4.834	19.962
Aprendiz de cuarto año	642	7.679	6.395	5.753	25.655

19685

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Anónima Electro-Mica» y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «S. A. Electro-Mica» y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 11 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del ilustrísimo señor Delegado provincial de Trabajo de Barcelona adjuntando el expresado Convenio Colectivo, que fue firmado por las partes el día 25 de abril de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora designada, solicitándose la pertinente homologación y acompañándose el texto del mismo y la documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación, con excepción de las de plazo ya que, habida cuenta de las condiciones salariales impuestas por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y de conformidad con lo que dispone el artículo 3.º 2, del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos, se comunicó a la Empresa y a los representantes sociales de la misma la suspensión del plazo legal que para la homologación de los Convenios se determina en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Anónima Electro-Mica» y sus trabajadores, suscrito el día 25 de abril de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos establecidos en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número dos de igual artículo y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 4 de julio de 1979.—El Director general de Trabajo, José Miguel de Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ANONIMA ELECTRO-MICA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º *Definición.*—El presente Convenio afectará a todos los empleados que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa «S. A. Electro-Mica»,

siendo suficiente su vinculación a la misma mediante contrato de trabajo.

Quedan excluidos de las condiciones pactadas los altos cargos de Dirección, Directores regionales y Jefaturas de Departamento.

Art. 2.º—*Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor desde el día 1 de enero de 1979, una vez haya sido homologado por la autoridad laboral.

Art. 3.º *Duración.*—La duración de este Convenio queda fijada hasta el 31 de diciembre de 1979.

Art. 4.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes, económica o social, podrá pedir, en la forma legalmente establecida, la rescisión o revisión del presente Convenio, con tres meses de antelación a su vencimiento.

Art. 5.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales más beneficiosas de cualquier clase. Respecto a las económicas, serán computadas en su conjunto.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º *Norma general.*—En materia de organización del trabajo, la Dirección de la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente las derivadas del texto de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 7.º *Relaciones en el trabajo.*—Todo personal al servicio de la Empresa deberá guardar la debida disciplina, obediencia y respeto mutuo en el trabajo.

Art. 8.º *Facultades de la Dirección de la Empresa.*—Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo, encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigidos, según se estime aconsejable dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado Departamento, Sección o puesto de trabajo.

b) La adjudicación de las tareas y elementos precisos para la saturación de los puestos de trabajo, al objeto de conseguir el máximo rendimiento.

c) La fijación de normas de calidad y técnicas de trabajo, así como el comportamiento para todo el personal que por razón del mismo se relacione con el exterior.

d) La exigencia del buen uso y trato responsable de la maquinaria, mobiliario, útiles y mantenimiento de los vehículos encomendados al personal.

e) El cambio de puestos de trabajo y la redistribución del personal, dentro del mismo centro laboral, se efectuará siempre por exigencias de la organización de trabajo, sin que ello pueda representar disminución alguna de su salario contractual, ni de categoría. En tal caso, el empleado afectado quedará sujeta al horario de trabajo que se practique en su nuevo destino, siempre que ello no suponga un perjuicio para la formación profesional o la dignidad del obrero y el cambio sea justificado por conveniencias de la producción.

f) El mantenimiento del orden y disciplina de trabajo, dentro del recinto de la Empresa, aun en los casos de disconformidad de los empleados, expresada a través de los representantes de los trabajadores, en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

g) El establecimiento de incentivos totales o parciales, en lo que respecta a los puestos o Secciones de trabajo.

h) Decidir, en la fiesta de cumpleaños, el conceder cuatro horas festivas (si coincide en día hábil de trabajo) que tradicionalmente concede la Empresa, o bien abonar, a cambio de trabajar éstas, el importe de las mismas a precio normal, cuando dicho trabajo se efectúe a petición del productor o su importe al primer precio extra, cuando el mencionado trabajo se efectúe por necesidades o conveniencias de la Empresa.

Art. 9.º *Obligaciones de la Empresa.*—Son obligaciones de la Empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general en la organiza-