

Disposiciones varias. Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo soliciten firmando un boletín de adhesión.

En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cuatro años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Licencias legales.

La Empresa concederá a su personal, permiso con sueldo y sin descuento de vacaciones, en los casos y duración siguientes:

- Por matrimonio: Diez días naturales, no influyendo para nada la antigüedad.
- Por natalidad: Tres días laborables, con ampliación a cinco en caso de complicación grave.
- Por muerte del cónyuge: Cinco días naturales.
- Por muerte de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de cualquiera de los cónyuges: Tres días naturales.
- Por muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: Un día natural.

Las licencias por muerte ocurrida fuera de la provincia, serán incrementadas en el tiempo prudencial para efectuar el viaje.

- Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: Un día natural.
- Enfermedad grave del cónyuge abuelos, padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: Tres días naturales.

Siempre se considerará enfermedad grave, la causa de internamiento o intervenciones quirúrgicas con internamiento, o el tiempo necesario para la intervención.

- Primera Comunión o Bautizo de hijos: Un día natural, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango en otra religión.
- Traslado de domicilio: Un día natural.

En casos especiales, a excepción del matrimonio, podrá ampliarse el permiso previa justificación.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y en cuanto a obligaciones de carácter sindical se estará a las normas vigentes y que se publiquen en su día. Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del SOE. Ayudas de estudios para el personal.

1.º Condiciones para solicitar la ayuda:

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener en la fecha de presentación de la solicitud, una antigüedad mínima de un año.
- c) No existen límites de edad.
- d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:

- Graduado Escolar.
- Bachillerato Unificado Polivalente.
- Formación Profesional en todos sus grados.
- Curso de Orientación Universitaria.
- Ingeniería Técnica.
- Arquitectura Técnica.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Graduado Social.
- Asistente Social.
- Ciencias Empresariales.
- Ciencias Económicas y Comerciales.
- Ciencias Políticas.
- Ciencias Químicas.
- Ciencias Geológicas.
- Ciencias Exactas.
- Derecho.
- Ingeniería Industrial.
- Ingeniería de Minas.
- Ingeniería de Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Informática.
- Marketing.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés e inglés).

2.º Solicitud.

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año

para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libre».

- Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del centro.

3.º Cuantía de las ayudas.

a) Analizada por la Comisión del centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o el 15 de junio según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamiento) previo examen de la Comisión del centro, se abonará al solicitante:

- El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de junio y septiembre el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula ya abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

4.º Clases particulares.

La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares o en academias por considerar que tratándose de personal que trabaja puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de ayuda por este concepto será de 10.000 pesetas año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3.º, en función del número de asignaturas aprobadas.

Otras ventajas.

- Préstamo para adquisición de vivienda.

Para el período de vigencia de este convenio se creará una Comisión formada por un miembro de cada uno de los centros afectados que, con la participación de la representación económica, procederá a la adjudicación de los préstamos solicitados, teniendo en cuenta las disponibilidades económicas que para este fin disponga la Empresa.

DISPOSICION FINAL

1.ª Todas las cantidades que figuran en el presente Convenio bien sean salarios, complementos, ventajas sociales, etc., se consideran brutas y por lo tanto sujetas a los impuestos que determine la Ley.

2.ª La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en los Convenios Colectivos Sindicales acordados entre «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y el personal a su servicio en los centros de trabajo de:

- Jerez de la Frontera (Cádiz).
- La Granja de San Ildefonso (Segovia).
- Alcalá de Guadaira (Sevilla).
- Gijón (Asturias).
- Burgos.
- Zaragoza.
- Azuqueca de Henares (Guadalajara).

6602

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Telettra Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito entre la Empresa «Telettra Española, S. A.», y sus trabajadores, de ámbito interprovincial, y

Resultando que con fecha 7 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de referencia, suscrito por las partes el día 4 de marzo de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la Ley de Convenios Colectivos citada, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando los términos en que está redactado el artículo 4 del Convenio, una de cuyas interpretaciones pudiera dar lugar a concurrencia de Convenios, se recuerda que este Convenio obliga a las partes durante todo el período de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, según dispone el artículo 6 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, modificada por Real Decreto-ley de 3 de abril de 1977.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Telettra Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, con la advertencia prevista en el último considerando.

Segundo.—Notificar la presente Resolución a la Comisión de liberadora, haciendo saber a sus miembros que, de acuerdo con el artículo 14 de la citada Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 12 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «TELETTRA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—Las normas pactadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo afectan al personal de «Telettra Española, S. A.», en sus centros de Torrejón y San Roque y al personal de instalaciones, sujetos a la Ley de Relaciones Laborales, sea cualquiera el lugar en que se encuentre destinado.

El personal cuyas relaciones laborales tengan un carácter especial, en tanto no vengán reguladas por las disposiciones que en su día se dicten por la autoridad laboral, gozarán de los mismos beneficios aprobados en este Convenio.

Art. 2.º *Ámbito temporal y denuncia del Convenio.*—Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980, con una duración de un año, tratándose, en 1981, solamente las siguientes cuestiones:

- Importe de los asuntos económicos.
- Sociales:

Duración del Convenio.

Calendario Laboral.

Estudio de puestos de trabajo.

Movilidad.

Promociones y ascensos.

Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si no existiera denuncia expresa por una de las partes, con tres meses de antelación a la fecha en que expira su vigencia.

Art. 3.º *Ámbito legal.*—Las cuestiones reguladas en el presente Convenio señalan el contenido y alcance que, con independencia de cualquier otro, se aplicarán en el ámbito personal, territorial y temporal de «Telettra Española, S. A.».

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Los complementos salariales que en concepto de retribución voluntaria viene concediendo la Empresa, y los que se han pactado en este Convenio seguirán gozando del carácter de gratificables, absorbibles y compensables con futuros aumentos que puedan establecerse por Convenio, modificación de la Ordenanza o de alguna disposición legal.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*—Con el fin de resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, se constituirá una Comisión paritaria, integrada por tres miembros de cada una de las partes que han intervenido en la negociación del Convenio.

Esta Comisión estará presidida por la persona que designe la autoridad competente.

Las reuniones tendrán lugar cuando lo solicite alguna de las partes.

Art. 6.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral quedará establecida de la siguiente forma:

Año 1980: 1.929,5 horas anuales.

Si durante el primer semestre de 1980 se redujera el absentismo a un nivel igual o inferior al 0,5 por 100 se reducirá

asimismo la jornada en cinco minutos diarios a partir de 1 de julio de igual año. Esta reducción se utilizará en 1980 en forma acumulada, que equivale a un día, y se aplicará en los últimos días del mes de diciembre del presente año.

En el supuesto de que se rebajase el absentismo a los términos establecidos anteriormente, la jornada anual computable en 1980 será de 1.921 horas.

La reducción de 8,5 horas sobre 1979 (1.938 horas anuales) que aparecen en el cómputo anual de 1980 que arriba se indica, se aplicarán en este mismo año de tal manera, que los días 24 y 31 de diciembre no se trabajen.

El trabajo, salvo exigencias de cumplimiento de la jornada anual, será de lunes a viernes.

Se entregará al Comité de Empresa de cada centro un resumen mensual de su absentismo.

Art. 7.º *Vacaciones.*—Las vacaciones se disfrutarán en los períodos señalados para cierre de la fábrica, que serán para este año de 1980 desde el día 2 de agosto al 31 del mismo mes, ambos inclusive.

En el mes de diciembre de 1980 se cerrará del día 24 al 31 de diciembre, siempre que haya lugar a disfrutar la reducción de cinco minutos establecidos en el artículo sexto de este Convenio.

Los empleados que tengan reconocidos más días de vacaciones por su antigüedad disfrutarán éstos, de ser posible con contigüidad de los períodos establecidos anteriormente.

El personal de instalaciones, en razón a la naturaleza de su trabajo y a las necesidades del cliente, disfrutarán sus vacaciones en los meses de junio a septiembre.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Plazas vacantes.*—Por lo que respecta al ingreso del personal, la Empresa entregará al Comité de Empresa un modelo de cada uno de los contratos laborales que se utilicen para el ingreso del personal en plantilla.

Art. 9.º *Estudio de los puestos de trabajo.*—El estudio de los puestos de trabajo del personal obrero del centro de Torrejón y del perteneciente al área de instalaciones será iniciado en coordinación con el que actualmente se viene realizando, tan pronto tenga vigencia el presente Convenio.

Este estudio se programará para ser terminado en el tiempo de dos años a partir de la fecha de homologación de este Convenio.

Para el caso particular de San Roque, se aplicará lo establecido en el artículo 12 de su Convenio Colectivo de Trabajo de 1979.

Art. 10. *Promociones y ascensos.*—La actual convocatoria de ascensos, en Torrejón e instalaciones, se hará extensiva a los empleados de las categorías de:

- Auxiliar administrativo y Oficiales de segunda.
- Calcador y Delineantes de segunda.
- Auxiliar de Organización y Técnicos de segunda.

El número de plazas que podrá ser propuesto para dichos exámenes, según necesidades, será notificado por la Empresa en el mes de abril.

También se comunicará en el mes de abril la antigüedad mínima exigida en la categoría para participar en las convocatorias de Torrejón e instalaciones. Esta antigüedad se fijará por categoría y estará en función del número de plazas convocadas y del de empleados que pueden optar.

En los requisitos previstos para la Selección, el examen teórico y práctico e informe del puesto anterior tendrán una ponderación igual y una puntuación mínima para cada uno de ellos en las convocatorias de Torrejón e instalaciones.

Las condiciones de tipo físico o psicológico mínimas que requiera el puesto serán examinadas previamente en los participantes para conocer si las poseen o no como requisito necesario para el puesto.

Se realizarán cursillos de preparación a los exámenes fuera de las horas de trabajo, en los tres meses anteriores a la realización de los mismos y para el personal que tenga opción a presentarse, siempre que las condiciones del puesto y las características del examen lo permitan.

En el caso de personal desplazado, se les facilitará la documentación necesaria para una correcta preparación a distancia.

Los empleados que hayan superado la puntuación mínima podrán optar a utilizar ésta como puntuación válida para la siguiente convocatoria, tanto global como parcialmente, en el caso de que no hubieran ocupado plaza.

El sistema para recabar el informe del puesto anterior se aplicará igualmente al centro de San Roque.

Art. 11. *Turnos.*—Será solicitado previamente al Comité de Empresa el informe correspondiente para el establecimiento de un turno de trabajo.

Salvo que las exigencias del puesto de trabajo así lo requiriese, las condiciones de trabajo del personal que trabaje a turno serán iguales en todos los casos.

Se concede al personal que trabaja a turnos, y mientras realice este tipo de jornada, un descanso de media hora, que, por deseo de todo el turno, se podrá fijar al comienzo, al final o en el intermedio de la jornada.

Para compensar los trastornos existentes actualmente, se establece un único plus de 5.000 pesetas mensuales.

Art. 12. *Permisos*.—Los permisos previstos en la actual normativa legal sobre los conceptos abajo indicados quedan mejorados con lo que a continuación se establece:

- Por enfermedad grave del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos o abuelos, tres días naturales.
- Por nacimiento de un hijo, tres días naturales, de los cuales dos de ellos serán laborables.
- Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos, un día natural, convertible en laborable si hay que efectuar desplazamiento.

Para el personal de San Roque seguirá vigente el artículo 30 de su Convenio Colectivo de Trabajo de 1979.

CAPITULO III

Aprendizaje y formación profesional

Art. 13. *Formación profesional*.—La Empresa establecerá una ayuda para estudios, a la que podrán optar los empleados que reúnan las condiciones siguientes:

- Tener un mínimo de antigüedad en la Empresa de un año.
- Que se sigan estudios reconocidos oficialmente.
- Que los estudios sirvan para la promoción del empleado en la Empresa.

Esta ayuda se limitará con carácter general al coste total de la matrícula y al 50 por 100 del libro señalado como texto oficial para cada asignatura de que se matricule.

Los empleados que, por necesidad de horario de clase, precisaran salir antes de la hora de la jornada dispondrán de un máximo de dos horas y media semanales, retribuidas a tal efecto.

También tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria, no retribuida, de hasta dos horas máximo, para la asistencia a clase de estudios acogidos a la Ley General de Educación en Centros oficiales o reconocidos, siendo retribuidas en el caso de cursillos temporales de formación profesional específica para actualizar o perfeccionar sus conocimientos y siempre que éstos se desarrollen una vez cada cuatro años.

Estas ayudas estarán condicionadas al éxito obtenido en los estudios, por lo que su pago será fraccionado.

Para el personal de San Roque, en lo relativo a horario, se aplicará el artículo 20 de su Convenio Colectivo de Trabajo de 1979, exclusivamente a aquellos empleados que en la actualidad estén haciendo uso de este beneficio y por el tiempo que duren los estudios que cursan.

Al resto de los empleados de San Roque les será de aplicación lo establecido con carácter general en este artículo.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 14. *Compensación por obra*.—Se incrementará en un 17 por 100 la compensación por obra que actualmente tiene establecida Instalaciones y que se rige por las normas internas establecidas por la Empresa.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, su denominación será la de «plus por obra», que continuará rigiéndose por las mismas normas.

Art. 15. *Trienios*.—El valor actual del trienio de cada centro se incrementará, para los distintos grupos de categorías, en el porcentaje siguiente:

Tabla de incrementos

Grupos de trienios	Categorías afectadas	Porcentaje incremento
I	Titulado superior	15
II	Perito, Jefe 1.º administrativo, Jefe taller, Jefe comprobación	15
III	A. T. S., Maestro industrial, Jefe 2.º administrativo, Ayudante técnico, Delineante proyectista	15
IV	Delineante 1.º, Oficial 1.º administrativo, Maestro taller, Encargado	16
V	Oficial 1.º	17
VI	Delineante 2.º, Oficial 2.º administrativo, Oficial 2.º	18
VII	Oficial 3.º, Almacenero, Telefonista	19
VIII	Vigilante, Portero, Chófer	19
IX	Calador, Auxiliar administrativo, Analista 2.º, Especialista, Mozo especialista, Peón, Auxiliar de organización, Botones	20

En el centro de San Roque, se constituirá una nueva tabla de trienios, con valores fijos.

Art. 16. *Dietas*.—Los nuevos valores de las dietas, durante la vigencia del presente Convenio, serán los siguientes:

Niveles	Dieta	Hotel	Comida o cena
II/III	2.400	1.160	620
IV	2.250	1.150	550
V e inferiores	2.150	1.100	525

Queda suprimido el plus de capitales.

Art. 17. *Kilometraje*.—El personal que esté autorizado a utilizar coche propio en desplazamiento de servicio cobrará por kilómetro recorrido las cantidades que a continuación se indican, conforme a la cilindrada del coche:

Cilindrada	Importe por Km.
Hasta 950 c. c.	10,50
De 950 c. c. a 1.200 c. c.	12,50
Más de 1.200 c. c.	13,50

En estos valores está incluida la repercusión del aumento del precio de la gasolina, establecido el 8 de enero de 1980.

Art. 18. *Plus de conducción*.—El valor actual del plus de conducción, fijado para instalaciones, se incrementará en un 15 por 100.

Art. 19. *Ayuda familiar, escolar e infantil*.—Los trabajadores de plantilla en activo percibirán por el empleado constituido en cabeza de familia y por sus hijos menores de dieciséis años la cantidad actualmente en vigor, incrementada en un 15 por 100.

Art. 20. *Horas extraordinarias*.—La Empresa reducirá al mínimo indispensable el número de horas extraordinarias, limitándose las que se realicen a aquellas precisas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y las que sean necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias del personal u otros motivos de similares características.

La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa de cada centro de trabajo de las realizadas.

El valor de las horas extraordinarias quedará congelado al mismo nivel que en 31 de diciembre de 1979 durante todo el año de 1980.

Art. 21. *Remuneraciones*.—A partir de 1 de enero de 1980, los sueldos brutos mensuales de todos los trabajadores, excluida antigüedad, se incrementarán en la cuantía que resulte de la aplicación de la siguiente tabla:

Sueldos brutos diciembre 1979 (excluida antigüedad)	Porcentaje incremento sobre este sueldo
Más de 80.000 pesetas	12
De 60.000 a 80.000 pesetas	13
De 40.000 a 60.000 pesetas	15
Menos de 40.000 pesetas	15

Los cabezas de familia con sueldos inferiores a 40.000 pesetas percibirán un 1 por 100 adicional sobre la misma base.

Se aplicará el valor absoluto que resulte del cálculo de este porcentaje a los sueldos regulares y extraordinarios de todo el personal de los centros de Torrejón e Instalaciones.

Para el personal del centro de trabajo de San Roque, se aplicarán dichos porcentajes a los sueldos regulares y extraordinarios.

Además, se aplicará el incremento que les corresponda por los siguientes motivos:

Para el personal de los centros de Torrejón e Instalaciones: Se destinará un importe equivalente al 0,5 por 100 mensual sobre el total de los sueldos regulares de diciembre de 1979 del personal de estos centros a las siguientes finalidades:

a) Para cubrir los desajustes de escala por aplicación de la tabla arriba citada.

b) El resto se aplicará a ajustes de los mínimos de las categorías de Perito, Jefe segunda Administrativo, Maestro industrial, Delineante de primera, Oficial primera Administrativo, Oficial segunda Administrativo, Oficial primero obrero, Oficial segunda obrero y Oficial tercera obrero.

Para el personal del Centro de San Roque. Se destinará el importe equivalente al 1 por 100 sobre la masa salarial bruta de 1979 de dicho centro para aumentar el importe actual de las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Art. 22. *Gratificaciones.*—La gratificación extraordinaria fija de octubre será de 10.000 pesetas netas para todos los empleados de los distintos centros de trabajo.

La paga de diez días o de un tercio, percibida en octubre por el personal de San Roque de acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo de 1979, se destinará a incrementar las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Art. 23. *Transporte.*—Se mantiene el importe de la actual ayuda de transporte de Torrejón e Instalaciones.

Para el centro de San Roque, los actuales valores se incrementarán en la misma proporción en que lo hayan hecho los transportes públicos desde la fecha en que se estableció el valor actual de la ayuda.

CAPITULO V Social

Art. 24. *Ayuda a subnormales.* A través del fondo social, se atenderán aquellos gastos para educación y tratamiento especial, de carácter normal, que supongan un mayor coste por el hijo subnormal o minusválido y que no vengan cubiertos por otros Organismos o Instituciones de asistencia y/o Seguridad Social.

Esta ayuda, dentro de las exigencias, tendrá una cuantía máxima.

La Empresa aportará el 50 por 100 de dicho importe, y el otro 50 por 100 será abonado por el fondo social del centro respectivo.

Art. 25. *Agrupación Deportivo-Cultural.*—Se acuerda el establecimiento de una Agrupación Deportivo-Cultural por cada uno de los centros de trabajo, señalados en el ámbito de aplicación que, compuesta por los trabajadores que deseen asociarse, atiende a todas las actividades culturales, deportivas y recreativas, sustituyendo a la actual Comisión de Cultura.

Se regirá por los Estatutos que se aprobarán a tal efecto por la Comisión designada, de acuerdo con cada Comité de Empresa.

Anualmente se formalizará el correspondiente presupuesto de ingresos y gastos, que deberá ser aprobado con intervención de la Empresa y en el que irá incluida la recaudación de cuotas de los asociados. La Empresa abonará el 50 por 100 de los gastos, que no puedan ser cubiertos en el importe de dicho presupuesto, con un importe máximo de:

Ciento sesenta mil pesetas para el centro de Torrejón de Ardoz.

Cincuenta mil pesetas para el centro de Instalaciones.

Setenta y cinco mil pesetas para el centro de San Roque; y el otro 50 por 100, y con el mismo límite, será abonado por el fondo social de cada uno de los indicados centros.

Los trabajadores que se inscriban en la Agrupación abonarán una cuota mensual mínima, que será descontada en nómina e ingresada por la Empresa en el fondo de cada Agrupación.

Se concede también al centro de San Roque para su fondo social el importe de la chatarra vendida, excepto la de los metales preciosos.

Art. 26. *Enfermedad e incapacidad laboral transitoria.*—Se aplicarán al personal de San Roque las mismas condiciones establecidas a este respecto en el artículo 20 del Convenio Colectivo de Trabajo de 1977, de Torrejón e Instalaciones.

Art. 27. *Seguridad e higiene.*—Lo relacionado con esta cuestión, regulado por las normas que establece la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

CAPITULO VI Acción sindical

Art. 28. *Comité de Empresa.*—A partir de la vigencia del presente Convenio, se establecen las siguientes condiciones:

- Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.
- Los miembros de las Comisiones creadas por el Comité existentes actualmente dispondrán de permiso retribuido para asistir a las reuniones que, con carácter regular y periódico, están establecidas.
- El número de los miembros de estas Comisiones, que no lo sean del Comité, se limitarán en la mayor medida posible.
- Las gestiones que estas Comisiones puedan realizar al margen de las reuniones y que sean de función sindical, serán autorizadas a los representantes del Comité con cargo a su propia reserva.
- Se establece un día a la semana para consultas laborales y sindicales, que se llevará a cabo durante los turnos de comida, en forma alterna, y con cargo a las horas de reserva.
- No se contabilizarán en el cómputo de las cuarenta horas las empleadas en reuniones, en período de Convenio a tal fin, ni las realizadas a petición de la Dirección de la Empresa.

— El Comité de Empresa podrá colocar en los tableros de anuncios, sin previa autorización, cuantas notas informativas considere necesarias, siempre que éstas se ajusten a temas relacionados con su función sindical, y que afecten a materias concretas de la Empresa o en torno de su actividad laboral.

En tales notas no se harán alusiones personales.

— Se requerirá la firma del representante de la Dirección en el volante correspondiente para el número de copias de las notas informativas que se tengan que exponer.

— Independientemente de las relaciones y acuerdos de todo tipo que la Empresa pueda mantener con sus empleados, se reconoce al Comité de Empresa como órgano colegiado de representación de los trabajadores con capacidad para realizar la negociación colectiva.

— No obstante, en la negociación de Convenios de Trabajo, podrá establecerse una representación distinta por decisión mayoritaria de los trabajadores.

Art. 29. *Asambleas.*—Se conceden diez horas anuales en horas de trabajo retribuidas para la celebración de asambleas entre el personal de la Empresa, previa solicitud de las mismas. En este número de horas se consideran incluidas las que se celebren con motivo de la negociación del Convenio.

Art. 30. *Secciones sindicales.*—Durante la vigencia del presente Convenio, y hasta lo que en su día se disponga mediante Leyes correspondientes, se concede a las Centrales sindicales existentes en el día de hoy en el seno de la Empresa (CCOO, UGT, SU y CNT en el Centro de Torrejón e Instalaciones, y USO, UGT, CCOO y CSUT en el de San Roque) los siguientes reconocimientos:

- Reserva de veinte horas laborales y anuales retribuidas para cada una de las Centrales y a utilizar por su Delegado respectivo en gestiones propias de su cometido.
- Las Secciones sindicales, cuando tengan precisión de celebrar reuniones de sus miembros, lo solicitarán previamente de la Empresa para realizarlas fuera de las horas de trabajo y con la presencia solamente de los miembros que pertenecen al centro de trabajo.

Para el centro de San Roque se hará efectivo lo previsto en el artículo 37 de su Convenio Colectivo de Trabajo de 1979 para las cuotas sindicales.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El plazo de aviso de treinta días, establecido para el anuncio de las vacantes, se aplicará en todos los centros.

En caso de urgencia que requiera un plazo menor será tratado con una Comisión que tenga establecida el respectivo Comité de Empresa.

Segunda.—Quedan vigentes los artículos de los Convenios anteriores de Torrejón e Instalaciones que se citan a continuación para el personal de estos centros, salvo la modificación de conceptos o cuantías que se recogen en este Convenio:

Convenio Colectivo de Trabajo 1975: Artículo número 13.

Convenio Colectivo de Trabajo 1977: Artículos números 9, 10, 11, 12 (en brutos), 13 (en brutos), 16, 20, 21, 22 y artículo primero del pacto.

Convenio Colectivo de Trabajo 1979: Artículos números 11, 12, 13, 14, 15, 22, 23, 24, 25, menos párrafos 1.º y 2.º, 28, menos párrafo último.

Tercera.—Quedan vigentes los artículos del Convenio de San Roque de 1979 que se citan a continuación para el personal de este centro, salvo la modificación de conceptos o cuantías que se recogen en este Convenio:

Artículos números 11 y 13, con la modificación de la disposición final primera de este Convenio; 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 28, 28 bis y 33.

Cuarta.—Los miembros de la Comisión paritaria a que hace referencia el artículo quinto son los siguientes:

Señorita Isabel Manzano Alvarez.
Don Juan M. Naranjo Martínez.
Don José Antonio Mena López.
Don Mariano Miguélez Fernández.
Don Justino Pastor Gil.
Don Eduardo Sáenz de Varona.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Con el fin de que no se produzcan diferencias entre las cantidades que mensualmente percibe cada empleado, su incremento de Convenio se repartirá con carácter fijo en forma tal que en los meses de treinta y un días, el sueldo mensual no quede por debajo del que resulta de aplicar el sueldo diario.

Segunda.—Los porcentajes de aumento establecidos para los sueldos en el artículo 21 de este Convenio se aplicarán a los distintos conceptos que constituyen el sueldo, salvo la antigüedad, que se regula por lo establecido en el artículo 15 de este Convenio.