

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE JUSTICIA

7030 *RESOLUCION de la Subsecretaría por la que se anuncia haber sido solicitado por don Diego del Alcázar y Caro, el reconocimiento del título carlista de Conde de la Real Estimación.*

Don Diego del Alcázar y Caro, debidamente representado por don Emilio Serrano y de Lassalle, ha solicitado el reconocimiento del título carlista de Conde de la Real Estimación, concedido a don Pedro Caro Alvarez de Toledo, en 1869, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.º de la Ley de 4 de mayo de 1948 y sus relacionados 2.º, 3.º y 4.º del Decreto de 4 de junio del mismo año, se señala el plazo de tres meses, a partir de la publicación de este edicto, para que puedan solicitar lo conveniente los que se consideren con derecho al referido título.

Madrid, 3 de marzo de 1980.—El Subsecretario, Manuel Marín Arias.

MINISTERIO DE HACIENDA

7031 *ORDEN de 25 de febrero de 1980 por la que se conceden a las Empresas que se citan los beneficios fiscales de la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, sobre industrias de interés preferente.*

Ilmo. Sr.: Vista la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 12 de diciembre de 1979, por la que se declaran a las Empresas que al final se relacionan comprendidas en los polígonos de preferente localización industrial que se mencionan, incluyéndolas en el grupo A) de los señalados en el anexo de la Orden de 8 de mayo de 1976,

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Tributos, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, y en el Real Decreto 3068/1978, de 7 de diciembre, ha tenido a bien disponer:

Primero.—Uno. Con arreglo a las disposiciones reglamentarias de cada tributo, a las específicas del régimen que se deriva de la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, y al procedimiento señalado por la Orden de este Ministerio de 27 de marzo de 1965, se otorgan a cada una de las Empresas que al final se relacionan los siguientes beneficios fiscales:

A) Reducción del 95 por 100 de la cuota de Licencia Fiscal del Impuesto Industrial durante el periodo de instalación.

B) Reducción del 95 por 100 del Impuesto General sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en los términos establecidos en el número 3 del artículo 66 del Texto refundido aprobado por Decreto 1018/1967, de 6 de abril.

C) Reducción del 95 por 100, hasta el 1 de enero de 1983, de los Derechos Arancelarios, Impuesto de Compensación de Gravámenes Interiores e Impuesto General sobre el Tráfico de las Empresas que gravan la importación de bienes de equipo y utillaje de primera instalación, cuando no se fabriquen en España. Este beneficio se hace extensivo a los materiales y productos que, no produciéndose en España, se importen para su incorporación en primera instalación a bienes de equipo de producción nacional.

Dos. Los beneficios fiscales anteriormente relacionados, que no tengan señalado plazo especial de duración, se entienden concedidos por el periodo de cinco años a partir de la fecha de publicación de la presente Orden. No obstante, para la reducción a que se refiere la letra C), el plazo específico de duración se iniciará, en su caso, en la fecha del primer despacho provisional que conceda la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, de acuerdo con lo previsto en la Orden de 4 de marzo de 1978.

Segundo.—El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que asumen cada una de las Empresas beneficiarias dará lugar a la privación de los beneficios concedidos y al abono o reintegro, en su caso, de los Impuestos bonificados.

Relación que se cita

Empresa «Fundiciones Inyectadas y Baños, Sociedad Anónima» (FUIBASA), a constituir, para la instalación de una industria de piceería en metales no férricos en el polígono industrial de Villalonquejar (Burgos) (expediente BU-18).

Empresa «Facundo Monteagudo Milla», para la ampliación de su fábrica de harinas en el polígono industrial «Campollano», Albacete. No se le concede la reducción de la cuota de Licencia Fiscal por no haber sido solicitada (expediente AB-24).

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 25 de febrero de 1980.—P. D., el Subsecretario de Hacienda, Carlos García de Vinuesa y Zabala.

Ilmo. Sr. Subsecretario de Hacienda.

MINISTERIO DE TRABAJO

7032 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Thomson Española, S. A.», y sus trabajadores.*

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

Resultando que con fecha 21 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de referencia, firmado por las partes el día 3 de enero de 1980,

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación, habiéndose reconocido las partes mutuamente su representación,

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 «Thomson Española, Sociedad Anónima», suscrito el día 3 de enero de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 18 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

TERCER CONVENIO COLECTIVO «THOMSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—Thomson Española, Sociedad Anónima, representada en este acto y documento por las personas que al final del mismo se citan, y los trabajadores

de «Thomson Española, S. A.», representados por su Comité de Empresa, han acordado el establecimiento y firma del presente Convenio Colectivo de esta Empresa, que sustituye y anula a todos los pactados anteriormente, así como a las prescripciones de régimen interior vigente, en cuanto se opongan a la regulación de este pacto.

Ambas partes contratantes, se comprometen a redactar un RRI en el plazo de seis meses, contados a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Art. 2.º *Base de aplicación y vinculación a lo pactado.*—Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidos, revocan y sustituyen a cuanto en tales materias se haya establecido, cualquiera que sea su fuente de origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un conjunto indivisible y no podrán considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla con carácter fijo, incluido en los grupos de Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero, que presta sus servicios en los centros de trabajo indicados, así como a los que ingresen en plantilla de los mismos con carácter fijo, durante su vigencia.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 4.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y, asimismo, el personal contratado por jornadas inferiores a las señaladas en el capítulo de retribuciones, y, en general, quienes hayan concertado a su ingreso en la Empresa un contrato de características especiales. Cuando, eventualmente, se modifique un determinado contrato, se informará al Comité de Empresa.

Art. 4.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo «Thomson Española, Sociedad Anónima».

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 del mes siguiente al de su aprobación, y cesará su vigencia el 31 de diciembre de 1980, prorrogándose por la tática de año en año, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes contratantes con una antelación de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas. Su vigencia continuará, sin embargo, hasta la publicación en el «Boletín Oficial» del que le sustituya.

No obstante lo anterior, las mejoras económicas iniciales se aplicarán a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*—Las mejoras que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio. Para la valoración y comparación de estas mejoras, se tomarán como base las retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo anuales pactadas.

Los pluses voluntarios que eventualmente pudieran concederse por cualquier causa u origen, podrán ser absorbidos en futuras mejoras de este u otro Convenio.

Art. 7.º *Revisión salarial.*—Ambas partes contratantes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Las tablas de salario de calificación, antigüedad y horas extraordinarias establecidas en este Convenio, se revalorarán eventualmente en 1 de julio de 1980 si el incremento del IPC a fin de junio sobre el de diciembre de 1979 rebasara el 18,5 por 100, en cuyo caso las citadas tablas se incrementarían en el doble del exceso producido.

Art. 8.º *Comunicaciones al personal.*—Las comunicaciones o notificaciones al personal referentes a promociones, cambios de puestos por promoción, resultados de exámenes, peticiones y reclamaciones de revisión de valoración, premios y sanciones u otras causas, deberán hacerse por escrito. Por lo que respecta a premiar o poner sanciones se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa. Este informe será previo en los casos de sanciones por falta muy grave.

CAPITULO II

Categorías y niveles profesionales

Art. 9.º *Principios generales.*—La estructura de salarios y sueldos de «Thomson Española, S. A.», se basará en el sistema de valoración de tareas por ocupación.

La finalidad de la valoración, es obtener la puntuación directa y grado directo correspondientes a cada ocupación, aplicando el Manual de Valoración a los datos contenidos en las descripciones genéricas de las ocupaciones.

Art. 10. *Valoración de tareas.*—El sistema de valoración adoptado por «Thomson Española, S. A.», es de jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Este sistema está fundamentado en los conceptos de ocupación, factores y condiciones de trabajo.

Ocupación: Son las actividades o conjunto de actividades similares realizadas por grupos de profesionales específicas de «Thomson Española, S. A.», o necesarias en ella. La ocupación en términos genéricos es una especialización dentro de las profesiones.

Factores: Son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones que se requieren en cada ocupación y en los distintos niveles de los mismos.

Condiciones de trabajo: Son las circunstancias de ambiente que afectan al personal por sus condiciones de trabajo, los trabajos realizados en el exterior o fuera del centro habitual y la jefatura de equipo.

Art. 11. *Puntuación.*—La valoración de tareas determina unas puntuaciones directas que siempre son de carácter funcional y no personal y que diferencian los diferentes niveles dentro de cada ocupación.

Esta puntuación se obtiene por suma de los valores absolutos correspondientes a cada Factor, deducidos a partir de los valores porcentuales asignados a cada ocupación o nivel de ocupación y considerando las ponderaciones relativas entre los diferentes factores.

Art. 12. Grados.

A) Clase de grados:

Grado directo.—Es aquel que se deduce por la aplicación de las puntuaciones directas correspondientes a cada ocupación y sus distintos niveles, según la siguiente escala:

Grados	Puntos	Grados	Puntos
1	Menos de 18	11	117 a 132
2	18 a 24	12	133 a 149
3	25 a 32	13	150 a 167
4	33 a 41	14	168 a 186
5	42 a 51	15	187 a 206
6	52 a 62	16	207 a 227
7	63 a 74	17	228 a 249
8	75 a 87	18	250 a 272
9	88 a 101	19	273 a 296
10	102 a 116		

Modificaciones de grado.—Son aquellos incrementos de grado, que aparecen definidos en el apartado b) de este artículo.

Grado final.—Es el que se considera a efectos de pago y se obtiene por la suma del grado directo más los modificadores que en cada momento le puedan corresponder a cada persona.

B) Para considerar las condiciones especiales de trabajo señaladas en el artículo 10, sobre los grados directos deducidos de la puntuación de los factores, se establecen los siguientes Modificadores de Grados:

1. Por condiciones ambientales.

1.1. Los puestos desarrollados en talleres tendrán un grado más sobre el grado directo.

Con este grado se compensan las condiciones ambientales (ruido, polvo, humedad, frío, calor, olores, riesgo de accidentes, etc.), que no sobrepasando un límite normal tolerable sean propios de los puestos de trabajo que se desarrollan continua y permanentemente en los talleres.

1.2. Los puestos excesivamente penosos o peligrosos tendrán un grado más sobre la situación 1.1.

1.3. Los puestos excesivamente tóxicos tendrán dos grados más sobre la situación 1.1.

1.4. En los puestos en que concurren las circunstancias de los apartados 1.2 y 1.3 tendrán tres grados más sobre la situación 1.1.

La existencia de estas situaciones excepcionales tendrá que ser establecida por los Organismos oficiales competentes.

Caso de presentarse estas situaciones, el propio carácter de excepcionales obligará a la Empresa a estudiar y a aplicar las medidas correctoras pertinentes.

La desaparición de las situaciones excepcionales a que se hace referencia, implicará también la del Modificador de Grado correspondiente aplicado al puesto.

2. Por trabajos en el exterior:

2.1. Los puestos concedidos para realizar las funciones habitualmente en el centro de trabajo, pero con salidas frecuentes y previstas, tendrán un grado más sobre la situación en fábrica.

2.2. Los operarios con salidas esporádicas, no previsibles, para desarrollar fuera del centro de trabajo funciones similares o análogas a las efectuadas habitualmente en fábrica, tendrán un grado más, transitorio, durante su período de salida.

3. Por jefatura de equipo:

Los operarios en funciones de Jefe de Equipo tendrán un grado más sobre el grado directo del máximo operario a sus órdenes, y si ya lo tuviera, un grado más.

4. Este Modificador de Grado por condiciones especiales de trabajo será eliminado cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su concesión.

Art. 13. *Información al personal.*—Se comunicará al personal por escrito y a través de la línea jerárquica el grado directo y sus modificadores que, deducido de la valoración, le corresponde. Asimismo, se le entregará copia íntegra de la descripción genérica que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su ocupación y a su nivel dentro de la misma, de conformidad con las funciones, aptitudes y responsabilidades de su trabajo.

Art. 14. *Saturación.*—Las puntuaciones directas que asigne la valoración se entiende referidas a puestos de trabajo definidos por su hoja de descripción del puesto, y suponiéndose saturados durante la jornada laboral.

Art. 15. *Confirmación de las valoraciones.*—Efectuado la valoración de una ocupación y sus distintos niveles, tendrá carácter provisional por un período de seis meses a partir de la notificación del grado que le corresponde. Durante este período podrá ser revisado a petición del trabajador o a iniciativa de la Dirección.

Las observaciones que haya de hacerse a la valoración respectiva, deberán concretar la parte de trabajo que se considere no haya sido tenida en cuenta en la citada valoración.

Art. 16. *Comité de Valoración.*—En «Thomson Española, Sociedad Anónima», existirá un Comité de Valoración que estará formado por:

- Dos miembros designados por la Empresa, de los cuales uno será permanente.
- Dos miembros, de los cuales, uno, con la debida formación, será designado por el Comité de Empresa de entre sus componentes, y el otro será asimismo designado por dicho Comité de acuerdo con el interesado, y que no podrá tener un puesto similar al que vaya a ser estudiado.
- El Comité de Valoración podrá eventualmente decidir el estudio «in situ» del puesto de trabajo a revisar.

Art. 17. *Revisión por modificación de la ocupación.*—Si las condiciones de trabajo de una ocupación ya valorada variasen en término que se estimase afectara a cualquiera de los factores puntuables, se podrá plantear su revisión.

Art. 18. *Reclamación sobre valoración.*—Las reclamaciones de la revisión de la descripción del puesto de trabajo, del grado de valoración y de la categoría profesional, se planteará a través de las siguientes instancias:

1.ª Por escrito a la línea jerárquica, que deberá acusar recibo y con copia al Comité de Valoración con los motivos en que se funda su reclamación.

2.ª Desestimar la reclamación por la Oficina de Valoración o transcurridos quince días de su presentación sin respuesta, el Comité de Valoración estudiará y resolverá en un plazo de quince días.

Si en la revisión de una reclamación las partes que componen el Comité de Valoración no llegasen a una resolución satisfactoria, podrán ejercitarse las acciones en derecho puedan corresponderles ante la autoridad laboral competente, y en nombre de sus respectivas representaciones.

3.ª La parte que no se conforme con la resolución del Comité de Valoración, tendrá expedito el camino para ejercitar las acciones que en derecho le correspondan ante la autoridad laboral competente.

Para ejercitar estas acciones, será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo, o bien los plazos señalados en el mismo.

4.ª Serán competentes para reclamar contra la valoración de un puesto de trabajo, categoría profesional asignada al mismo o solicitar su revisión; el productor afectado o el mando correspondiente con poder bastante para ello, y siempre que medie alguna de las causas que a continuación se enumeran:

- Modificación de las condiciones de trabajo o contenidos del puesto.
- No estar conforme con el grado o categoría asignados al puesto, siempre que no hayan transcurrido seis meses desde la fecha de su valoración.

5.ª La retroactividad que pueda corresponder al interesado se calculará desde la fecha de la primera reclamación, cualquiera que sea el órgano que fije el nuevo grado.

Art. 19. *Clasificación profesional.*—Todas las ocupaciones de «Thomson Española, S. A.», en los distintos niveles de las mismas, tendrán asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, exigibles al titular que ha de desempeñar con carácter fijo.

Esta categoría se definirá a partir de la valoración, teniendo en cuenta los grados directos correspondientes a cada nivel de ocupación, de conformidad con el cuadro que se inserta a continuación.

El resto de las categorías de empleados se definirán de conformidad con las funciones establecidas para cada una de ellas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

La deducción de las categorías profesionales a partir del grado directo no podrá nunca servir de base ni dará derecho para que las personas que actualmente tienen asignada una determinada categoría profesional, soliciten y obtengan el grado mínimo fijado en las tablas anteriores para la misma.

Grados directos

2	P E E	
3	P E E	Aux. Aux. C
4	E E	Aux. Aux. C
5	E	3.ª 3.ª Aux. Aux. C
6		2.ª 2.ª TO 2.ª D 2.ª
7		2.ª
8	1.ª	Cap.
9	1.ª	
10		1.ª 1.ª TO 1.ª D 1.ª Enc.
11		
12		M 2.ª
13		
14		DP MT
15		
16		JT
		Peones ordinarios ... Especialistas varios ... Carpinteros, Albaniles, Fontaneros, Pintores, Rect. y Cerrajeros ... Resto profesionales obreros ... Administrativos ... Técnicos Laboratorio ... Técnicos de Organización ... Técnicos Oficina ... Técnicos Taller ...

Art. 20. *Garantía de grado y categoría.*—Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado final máximo que haya alcanzado a no ser que el cambio a un puesto inferior de valoración sea por voluntad del trabajador.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario y se informará al Comité de Empresa.

Art. 21. *Opción para el personal no valorado.*—El personal que en la actualidad está incluido en la nómina de no valorados, podrá solicitar su paso a la nómina y sistema del personal valorado, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa conceder este paso o no.

Cuando se acceda al cambio solicitado, el grado que corresponda adjudicará será el que resulte de la valoración del puesto de trabajo.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 22. *Sistema de medida de trabajo.*—En ejercicio de la facultad de organización que corresponde a la Dirección de la Empresa, «Thomson Española, S. A.», podrá escoger para la medición del trabajo los sistemas que considere más apropiados a sus necesidades. Igualmente, y para el control de los resultados del mismo, podrá utilizar las técnicas que considere más convenientes (análisis, muestreo de trabajo, medidas de tiempos, etc.) siempre que los resultados en medida sean los mismos. Elegidos los sistemas de medición y para su implantación, se informará previamente al Comité de Empresa.

El Comité podrá pedir información en casos concretos sobre la aplicación y resultados, por lo que la Dirección ofrecerá su colaboración para dar formación adecuada a aquellos miembros del Comité que se designen al efecto.

Todo puesto de fabricación deberá constar de su hoja de descripción del puesto de trabajo, sin que la eventual falta de esta hoja pueda justificar la negativa a realizar el trabajo.

Art. 23. *Actividad mínima exigible.*—La actividad mínima exigible es la que realiza un hombre de 1.68 metros de estatura, andando con paso de 67,5 centímetros, sin carga, por suelo horizontal, sin obstáculos, en condiciones normales de ambiente, desarrollando una velocidad de cinco kilómetros/hora.

Esta definición, en nuestro sistema actual de trabajo (MTS), corresponde a la actividad 110.

No serán objeto de sanciones aquellos trabajadores que de una forma no reiterativa les sea imposible desarrollar una actividad de un 10 por 100 inferior a la actividad mínima exigible. En estos casos, se tratará de adaptarlo a puestos de trabajo más adecuados, manteniéndose en sus condiciones económicas hasta que se cumpla el correspondiente período de adaptación. Este período de adaptación se computará según las normas de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 24. *Garantía de actividad y saturación.*—Cualquiera que sea la actividad realizada por el trabajador, tanto obrero como empleado, incluso aunque en algunas o todas las tareas encomendadas haya trabajado a un rendimiento superior al existente en el artículo 23, está obligado de acuerdo con lo previsto en el artículo 14, a prestar su trabajo y estar ocupado durante toda la jornada, salvo el tiempo razonablemente ocupado en sus necesidades personales y a desarrollar al menos el rendimiento mínimo exigible que le corresponda según lo pactado en este Convenio, con excepción de que la desocupación no fuera imputable a él.

Para el logro de esta plena ocupación y cuando coyunturalmente no exista trabajo, se podrá encomendar al operario tareas distintas a las que habitualmente realiza en su puesto de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza Laboral.

En relación al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, «Thomson Española, S. A.», se compromete a desarrollar al máximo de sus necesidades los sistemas de formación y entrenamiento necesarios para convertir al personal univalente en polivalente.

Art. 25. *Vales de trabajo.*—Todo productor de «Thomson Española, S. A.», que trabaje mediante el sistema de vales de mano de obra, estará obligado a señalar en el mismo, por los medios que la Empresa determine en cada caso, las horas de principio y fin de tarea, las interrupciones que tenga y el tiempo tardado.

Estos vales deberán ser devueltos en el momento en que termine la tarea o cuando la Empresa los recabe, no pudiendo mantenerlos en su poder el productor ningún tiempo más.

Art. 26. *Revisión de tiempos y proceso de trabajo.*—Queda establecida la independencia entre la cantidad de trabajo y la retribución, al estar incluida en ésta (salario de calificación) cualquier concepto de incentivo.

Al no incidir la cantidad de trabajo sobre los ingresos de los trabajadores, «Thomson Española, S. A.», podrá revisar los procesos de trabajo y los tiempos actuales o futuros para adaptarlos a las exigencias correctas de rendimiento y actividad previstos en los artículos 23 y 24.

CAPITULO IV

Movilidad del personal

Art. 27. Se entiende por movilidad o rotación interna:

- A) Los cambios de puestos y traslados.
- B) Los ascensos.

Art. 28. *Cambios de puestos y traslados.*—Los cambios de puestos de trabajo se clasifican:

A) Por duración en:

- Provisionales.
- Definitivos.

B) Por la causa en:

- Por voluntad del trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo.
- Por promoción y ascenso.
- Por permuta.

Art. 29. *Cambios provisionales.*

1.º Los que sean por un tiempo inferior a tres meses.

2.º Los originados por sustitución en caso de licencia por servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

Estos cambios provisionales originan el pago al sustituto de la diferencia de retribución (caso de existir), desde el primer día de efectuado el mismo hasta el final del período de provisionalidad, momento en que el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto y retribución.

Los cambios provisionales que duren menos de siete días laborables no originan derecho al cobro de diferencia de retribución.

Art. 30. *Retribución de cambios provisionales.*—Cuando concurren las circunstancias en el supuesto 1.º del artículo 29, deberá procederse de la siguiente manera:

El Jefe responsable deberá comunicar a la Oficina de Personal y al interesado del cambio provisional en el momento en que éste se produzca, con indicación del tiempo que él estima que va a durar la provisionalidad, así como la causa de la misma.

Cuando este período de provisionalidad termine, el Jefe lo comunicará también a la Oficina de Personal.

El abono de las diferencias salariales, si las hubiera, se hará a partir de la mensualidad inmediatamente posterior a la de la ocupación del puesto y por los días efectivamente trabajados en cada período mensual.

En los casos de trabajo de grado superior, si transcurridos tres meses el trabajador continuara en el puesto de trabajo, se le reconocerá el grado y categoría correspondiente al mismo, como condición «ad personam», pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza, que se deberá cubrir según las normas establecidas.

Art. 31. La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por motivos de trabajo, con carácter provisional (entendiéndose los períodos de provisionalidad los señalados en el artículo 29, a cualquier trabajador, con la única excepción de que este cambio no suponga vejación o menoscabo.

Igualmente, y con carácter provisional, se podrá cambiar al personal de puesto de trabajo por causa de fuerza mayor suficientemente demostrada no imputable a la Empresa y que no le produzca ningún beneficio o conveniencia o para evitar grandes males.

Art. 32. *Cambios definitivos.*—Se entiende por cambios definitivos aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un nuevo puesto de trabajo con carácter permanente, una vez cubiertos los períodos de prueba si los hubiera.

Se entenderán también como cambios definitivos los resultantes de un cambio por concurso-oposición cuando el aspirante ocupe el puesto por un período superior a los tres meses, o cuando un trabajador ocupe un puesto de igual o inferior categoría por un período también superior a los citados tres meses, en cuyo caso, la Dirección comunicará al personal por escrito su nueva situación.

Art. 33. *Cambios por disminución psicofísica.*—Estos cambios podrán hacerse a petición del trabajador o por iniciativa de la Dirección.

Para el cambio de puesto de trabajo por disminución de la capacidad psicofísica, será preceptivo el informe del Servicio Médico de la Empresa y de otros facultativos que ésta designe, así como de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social, o por estar acreditado como disminuido por el Ministerio de Trabajo.

Será considerado «personal disminuido» siempre que concurren algunas de las siguientes circunstancias:

— Los afectados por una disminución de la capacidad física o psíquica que les impida el pleno desarrollo de las tareas de su puesto de trabajo.

— Los que aun pudiendo desempeñar las tareas de su puesto de trabajo, por sus constantes y continuas enfermedades no puedan desarrollarlas de una forma duradera y continua, y que es necesario para mantener los ritmos de producción y actividad.

En estos casos, suficientemente demostrados, la Empresa podrá libremente trasladar a los afectados al trabajo que considere más adecuado, en función de la capacidad del individuo.

y de las necesidades de los ritmos de trabajo, sin más limitación que el respeto al grado y categoría laboral que tuviera, poniéndolo anteriormente en conocimiento del Comité de Empresa.

Art. 34. *Ascensos*.—Se establece por el presente Convenio el principio de aptitud y capacidad como base para el sistema de ascensos.

Las modalidades de promoción serán las siguientes:

- a) Ascensos por antigüedad.
- b) Ascensos por concurso-oposición.
- c) Ascensos por libre designación de la Empresa.

De cada tres vacantes a cubrir en las dos primeras modalidades, una lo será por antigüedad y las otras dos por concurso-oposición.

Art. 35. *Ascensos por antigüedad*.—Dentro de estos turnos de promoción, las vacantes se cubrirán, en primer lugar, con las personas que tengan más antigüedad dentro del grado inmediatamente inferior y la de la misma rama de actividad (eléctrica, electrónica, mecánica, administrativa, etc.), salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador en una prueba eminentemente práctica, en cuyo caso promocionaría el que le siga en antigüedad.

Para optar a este turno de promoción será necesario llevar al menos seis meses en el puesto que se venía ocupando.

Art. 36. *Ascensos por concurso-oposición*.—La aptitud y capacidad para un nuevo puesto se determinará mediante concurso-oposición, que incluirá exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Cuando la realización de un cursillo sea requisito indispensable para acceder a un nuevo puesto, este cursillo formará parte de la prueba práctica.

Para mayor garantía de que una persona ascendida desempeñará con eficacia las nuevas funciones que le van a ser encomendadas, se establecerá un período de prueba de tres meses para todo el personal, salvo para el de libre designación de la Empresa, cuyo plazo será de seis meses, y para el que ascienda por el turno de antigüedad, que se estará a lo indicado en el artículo 41.

A estos concursos podrán presentarse todos los trabajadores que lo deseen.

Art. 37. *Ascensos por libre designación de la Empresa*.—Se cubrirán por libre designación de la Empresa los puestos que impliquen el ejercicio de mando o autoridad y el desempeño de cargos de especial reserva y/o confianza. Estos últimos puestos son, con carácter informativo no exhaustivo, entre otros que puedan definirse, los de Secretarías de dirección, Cajero, etc.

La eventual convocatoria de concurso para cubrir alguno de estos puestos, supone renuncia por parte de aquélla a su derecho de libre designación para ese caso.

Art. 38. *Causas para no realización de concurso-oposición*.

No obstante lo indicado en el artículo 36, no se convocará concurso cuando medien alguna de las circunstancias que se indican seguidamente, y en cuyo caso se harán los cambios por libre designación de la Empresa.

A) Que el puesto se puede cubrir por algún trabajador que tenga la categoría y retribución asignados a dicho puesto y que estuviera trabajando en ese momento en otro nivel inferior.

B) Que el puesto se pueda cubrir por un trabajador de capacidad disminuida.

C) Que el puesto se pueda cubrir con personal de categoría equivalente o superior a la del puesto vacante, siempre que el puesto que ocupe pueda ser amortizado o cubierto por otro trabajador cuya plaza sea amortizable.

D) Que el puesto pueda cubrirse con personal parado y en situación de disponible y que esté capacitado para desempeñar este nuevo puesto, cualquiera que sea su categoría y nivel de retribución.

E) Que el cambio de puesto no implique promoción.

Cuando medien cualquiera de estas circunstancias, se tendrá en cuenta la capacitación y la antigüedad, y por este orden.

Art. 39. *Realización de los concursos*.—Para efectuar los concursos, se seguirán las siguientes normas:

1.ª Cuando hubiera vacante o nuevo puesto a cubrir, se anunciará su existencia en el tablón de anuncios, con comunicación previa al Comité de Empresa, indicando los siguientes extremos:

- Denominación del puesto.
- Categoría y nivel de retribución.
- Materias que servirán de base al examen.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Esta convocatoria deberá hacerse con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha del examen.

Por los Departamentos Técnicos y de Formación se publicará en la misma fecha de la convocatoria la bibliografía más adecuada y disponible que servirá de base para la realización del concurso.

2.ª Podrán presentarse al concurso cuantas personas estén interesadas en el puesto o puestos convocados, con la única limitación de que sea fijo en plantilla.

3.ª La realización y vigilancia del examen será efectuada por el personal competente designado por la Empresa, con la participación de los miembros del Comité que éste designe.

4.ª La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de las puntuaciones conseguidas en los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

5.ª Los participantes que resultasen aptos, serán informados de ello por escrito, así como aquellos trabajadores que hayan sido designados para ocupar la plaza o plazas en cuestión. Igualmente, se hará la comunicación a los aspirantes que no hayan resultado aptos. Las comunicaciones indicadas se efectuarán dentro de los quince días siguientes al examen.

6.ª Si en el examen hubieran resultado aptos más candidatos que los puestos vacantes, se conservará a dichos trabajadores durante seis meses el derecho a ocupar otra vacante que se produzca en dicho tiempo, y que sea igual o esencialmente similar a la del examen en que participó, sin tener que hacer ningún otro examen y sin sacar por tanto la plaza a concurso.

7.ª Todo concursante, si así lo solicita, podrá revisar su examen una vez efectuadas las calificaciones, y el Comité las que puedan ser motivo de reclamación.

8.ª Si resuelto un concurso-oposición no resultase apto ninguno de los candidatos, se convocará en el plazo de cinco días un segundo concurso-oposición, y de no resultar nadie apto la Empresa ocupará el puesto libremente.

Art. 40. *Efectividad del ascenso*.—En los supuestos previstos en los artículos 36 y 37, el cambio de categoría y retribución no se confirmará hasta que hayan terminado satisfactoriamente los períodos de prueba de tres a seis meses establecidos en el artículo 36.

En el supuesto en que la promoción se haya producido por aplicación del turno de antigüedad, dicho período de prueba quedará reducido a:

- Peones y especialistas: Quince días.
- Profesionales de oficio, Subalternos y Administrativos: Treinta días.
- Técnicos no titulados: Sesenta días.

En ambos casos, si se produce esta confirmación, la categoría profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación, y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

Si no se produce la confirmación del ascenso, se le abonará al trabajador la diferencia de grado que le corresponda al tiempo que haya estado de prueba en el puesto, volviendo seguidamente al puesto que ocupaba con anterioridad.

Los trabajadores que hayan ganado la plaza tendrán derecho a ocuparla, aunque sea necesario sustituirles en su puesto de origen, debiendo incorporarse a su nuevo destino en el plazo de un mes a partir de la fecha de comunicación de las calificaciones.

Art. 41. Todas las personas trasladadas de puesto en función de cualquiera de las modalidades a que se ha hecho referencia en este capítulo, pasarán a regirse íntegramente por todas las condiciones laborales del nuevo puesto.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 42.—Durante el año 1980, el número total de horas trabajadas anuales será de mil novecientas setenta horas, divididas en jornadas semanales de cuarenta y tres horas, repartidas de lunes a viernes, como norma general, salvo para aquellos servicios o departamentos que están excluidos de esta limitación, y con excepción del descanso dominical, de acuerdo a las disposiciones legales.

No obstante lo anterior, podrá pactarse jornadas semanales diferentes, destinando el exceso de horas a la realización de jornadas de descanso repartidas a lo largo del año, según las modalidades que se acuerden con el Comité de Empresa.

Las condiciones de horario que resulten de este acuerdo son de aplicación general, sin que puedan contemplarse situaciones personales como resultado de fechas de alta o baja, enfermedad, licencias, etc.

La regulación de la jornada diaria de trabajo en cada centro es facultad de la Dirección, que la fijará de acuerdo a las disposiciones vigentes, previa intervención del Comité de Empresa.

Art. 43. *Vacaciones*.—Durante la vigencia de este Convenio, serán de veinte días laborables para aquellos que tengan jornada de lunes a viernes, y su equivalente en horas para los que tengan jornada distinta. También los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como festivos o jornadas de descanso.

En los casos de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la fecha del mismo se establecerá en el calendario anual, de acuerdo con el Comité.

En los demás casos, la fecha de disfrute de las vacaciones se regulará por las disposiciones legales.

En todos los casos, las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo acuerdo entre Dirección y trabajador. En ningún caso podrán sustituirse las vacaciones por compensación económica por no disfrutarlas.

Art. 44. *Licencias*.—Thomson Española, S. A., concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien alguna de las causas siguientes:

1.ª Por tiempo de tres días en los casos de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos; enfermedad grave (en caso de intervención quirúrgica y/o internamiento), de padres, hijos, cónyuge o hermanos y alumbramiento de esposa. En este último caso, al menos dos días serán laborables según calendario de la Delegación de Trabajo.

Las licencias indicadas para los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica podrán ser utilizadas de forma fraccionada en casos excepcionales.

2.ª Por tiempo de un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En este supuesto y en el anterior el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

3.ª Por tiempo de un día en caso de operación que no necesite internamiento (en caso de cónyuge, hijos o padres).

4.ª Por tiempo de un día por traslado de su domicilio habitual.

5.ª Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

6.ª Por el tiempo indispensable en el caso del cumplimiento de un deber de carácter público, exámenes de convocatorias oficiales para la obtención de títulos profesionales. Si por estos motivos percibiesen indemnización, se computará su importe en el jornal, siendo sólo abonable la diferencia si existiese.

7.ª Se abonarán los salarios correspondientes al tiempo de ausencia al trabajador cuando asista a las consultas de especialistas. Las consultas al Médico de cabecera se abonarán si han sido justificadas o cuando el Médico de cabecera envíe al productor al especialista. En todos los casos debe justificarse la necesidad de las consultas dentro de la jornada de trabajo.

Art. 45. *Calendarios y horarios.*—En el último trimestre del año, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá el calendario laboral para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas recuperables y no recuperables que determine la Delegación de Trabajo correspondiente, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtenga el total de horas pactadas, para lo cual se establecerá la oportuna regulación.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 46. *Estructura de la retribución.*—La retribución en «Thomson Española, S. A.» está dividida en los siguientes conceptos:

- Devengos salariales.
- Devengos extrasalariales.

A) Los conceptos retributivos que integran los devengos salariales de «Thomson Española, S. A.», y su equiparación con los definidos en el Decreto 2380/1973, son los siguientes:

1. Salario de calificación.
 - 1.1. Salario base más incentivo y ambientales, si los hay.
2. Complementos.
 - 2.1. Personales.
 - a) Antigüedad.
 - 2.2. De puesto de trabajo:
 - a) Penoso, tóxico o peligroso (incluido en salario de calificación, si los hay).
 - b) Nocturnidad.
 - 2.3. Por calidad o cantidad:
 - a) Incentivo a la producción (incluido en salario de calificación).
 - b) Horas extraordinarias.
 - 2.4. De vencimiento periódico superior al mes:
 - a) Pagas de vacaciones y Navidad.
 - b) Paga de beneficios.
 - B) Los devengos extrasalariales están constituidos por:
 - Premio de antigüedad de veinticinco años.
 - Plus de distancia.
 - Plus complementario de ayuda familiar.
 - Complemento de puntos.
 - Dietas.
 - Conceptos incluidos como beneficios sociales.

Art. 47. *Carácter de las retribuciones.*

1.º Las retribuciones fijas pactadas en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de las horas pactadas para cada año de trabajo efectivo. A efectos de la proporcionalidad, no son deducibles las horas de permiso retribuido ni las de incapacidad laboral transitoria o accidente.

2.º Todas las retribuciones son brutas, repercutiendo por tanto sobre los devengos del productor las variaciones del IRPF y de las cuotas de cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador.

3.º Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, independiente del número de horas de trabajo que tenga cada mes. Esta retribución se pagará una sola vez al mes, salvo las pagas de vacaciones y Navidad.

Art. 48. *Pago de nómina mensual.*—Las pagas ordinarias comprenderán los siguientes conceptos, por su importe mensual:

- Sueldo de calificación.
- Antigüedad.

Además de estos conceptos, se abonará a quienes proceda los siguientes:

- Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según calendario laboral «Thomson Española, S. A.», salvo en la paga correspondiente al periodo de vacaciones, que el abono pasará al mes siguiente.
- Plus de trabajos nocturnos.
- Plus de distancia.
- Plus de ayuda familiar.
- Plus complementario de ayuda familiar.

Art. 49. *Pagas de vacaciones y Navidad.*—«Thomson Española, S. A.», hará efectivas las siguientes pagas:

— Dos pagas de una mensualidad cada una a cobrar en los meses de julio y diciembre respectivamente, al personal incluido en la nómina.

Estas pagas de vacaciones y Navidad comprenden los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo de calificación mes.
- Antigüedad mes.

A los valores fijados en las tablas correspondientes, estas pagas, de acuerdo con el sistema establecido en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales y en proporción al tiempo trabajado.

Sobre los importes resultantes se harán las retenciones pertinentes por cuotas de IRPF y cotización a la Seguridad Social.

Art. 50. *Descuentos por ausencias no retribuidas.*—Las horas correspondientes a estos periodos se descontarán de la retribución mensual calculando el valor de la hora por la siguiente expresión:

Retribución año

Horas año

en la que la retribución año es la suma del sueldo de calificación año más la antigüedad, y siendo las horas año las pactadas en este Convenio.

Este descuento se efectuará en la retribución del mes siguiente al de producirse la ausencia.

Art. 51. *Sueldo de calificación.*—Es la parte fija de la retribución que corresponde a cada grado y/o categoría profesional asignada y que sirve de base además para el cálculo de

- Plus de trabajos nocturnos.
- Paga de beneficios.
- Premio de antigüedad por veinticinco años.
- Antigüedad.

Su importe figura en las tablas.

Art. 52. *Horas extraordinarias.*—El precio base para el cálculo de las horas extraordinarias es el que figura en la tabla correspondiente.

A esta base se añadirán los siguientes recargos:

- Para las realizadas en días laborables, 75 por 100.
- Para las realizadas en domingos, festivos y nocturnos, 125 por 100.

Se consideran horas extraordinarias solamente las horas que se realicen una vez completadas por el trabajador las horas de trabajo ordinarias de cada jornada.

La Empresa entregará al Comité mensualmente información detallada de horas extraordinarias realizadas.

Art. 53. *Nocturnidad.*—Se aplicará este plus a aquellos trabajadores a los que corresponda, de acuerdo a las prescripciones legales.

Su importe y base de aplicación será el 30 por 100 del sueldo hora calculado por la fórmula:

Sueldo de calificación mes

Horas mes

siendo las horas mes las pactadas en este Convenio, dividido por doce meses.

Este plus se aplicará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones. Cuando un trabajador realice su trabajo en

estas condiciones durante todo un mes, el plus que perciba será el 30 por 100 sobre el sueldo de calificación mes.

Art. 54. *Antigüedad*.—Todos los trabajadores de Thomson Española, S. A., tendrán derecho a una remuneración por antigüedad por cada quinquenio de servicio, sin límite de número.

La antigüedad computará desde el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y desde el 1 de julio para los ingresados en el segundo.

El importe de cada quinquenio es del 5 por 100 del salario de calificación.

Art. 55. *Plus complementario de ayuda familiar*.

A) El plus complementario de ayuda familiar será el indicado a continuación:

Importes brutos		
Grado	Pesetas año por punto	Pesetas mes por punto
3	5.400	450
4	4.500	375
5	3.600	300
6	2.700	225
7	1.800	150
8	900	75

Este plus se abonará a los perceptores de la ayuda familiar estatal, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción y hasta un máximo de ocho puntos.

B) Para aquellas personas que en 1 de enero de 1978 tenían reconocido el derecho a la percepción del complemento punto para compensación de los puntos por matrimonio, se le mantendrá esta percepción, pero reducible según la siguiente regulación:

Cantidad mes a cobrar por compensación de puntos por matrimonio:

$$950 - [375 + (60 \times \text{número de hijos})]$$

Siendo:

950 pesetas el antiguo valor de los puntos mes por matrimonio.

375 pesetas el valor actual de la ayuda familiar estatal mes por esposa.

60 pesetas la diferencia entre el antiguo valor por punto (190 pesetas) y la actual ayuda familiar estatal por hijo (250 pesetas).

Si la ayuda familiar estatal por esposa e hijos variase, se modificará esta fórmula para adaptarla a los nuevos valores.

C) Este complemento será concedido en las mismas condiciones a aquellos productores que contraigan matrimonio y tengan derecho a ayuda familiar por esposa e hijos y cuya fecha de antigüedad reconocida sea anterior al 1 de enero de 1967.

Art. 56. *Paga de beneficios*.—En concepto de paga de beneficios se abonará en el mes de mayo a todos y cada uno de los trabajadores fijos en plantilla, una gratificación consistente en una mensualidad de su salario de calificación más antigüedad y en proporción al tiempo trabajado durante el año de su pago.

Art. 57. *Retribución en domingos, festivos y licencias*.—No ha lugar a retribución separada por estar englobada en el sueldo de calificación.

Art. 58. *Tóxico, penoso, peligroso*.—No se aplicarán pluses por estos conceptos por haberse tenido en cuenta al calcular el nivel de retribución de los puestos que puedan estar afectados por ello.

Art. 59. *Retribución de periodo de vacaciones*.—No ha lugar a una paga separada, ya que en el mes en que las vacaciones se disfruten el trabajador cobrará su retribución mensual como en cualquier otro.

Art. 60. *Retribución en periodo de baja por incapacidad laboral o accidente*.

1.º Thomson Española, S. A., complementará las prestaciones de la Seguridad Social a los trabajadores en esta situación hasta alcanzar los porcentajes que se indican seguidamente, sobre los conceptos retributivos que a continuación se indican y desde el primer día de baja:

- Sueldo de calificación bruto menos IRPF.
- Antigüedad bruta menos IRPF.
- Plus complementario de ayuda familiar menos IRPF.

Según el porcentaje de absentismo de un trimestre natural, las bajas por los conceptos indicados ocurridas en el siguiente trimestre se retribuirán hasta los porcentajes que se indican en el cuadro que sigue:

Porcentaje de absentismo en un trimestre natural	Porcentaje de retribución en el trimestre natural siguiente
Menos del 5 por 100	100 por 100
Entre el 5 y el 7 por 100	95 por 100

Cuando el porcentaje de absentismo en un trimestre natural exceda del 7 por 100, durante el trimestre siguiente los trabajadores en situación de baja solamente percibirán las indemnizaciones que les corresponda de la Seguridad Social.

En los casos de baja por accidente de trabajo, se percibirá el 100 por 100 del salario computable para accidentes y enfermedad profesionales.

2.º No obstante lo indicado en el párrafo anterior, todo trabajador que se encuentre en situación de baja por enfermedad, podrá completar su percepción hasta el 95 por 100 de su salario real, según los conceptos antes indicados, si su baja es confirmada como necesaria por el Servicio Médico de la Empresa, para lo cual los trabajadores implicados deberán someterse a los reconocimientos y pruebas que determinen estos facultativos, incluso hospitalarios.

Los facultativos del Servicio Médico u otros contratados, podrá visitar o citar para reconocimiento a quienes se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, debiendo los afectados aceptar sus prescripciones, ya que en otro caso o si por los facultativos no es considerada justificada la baja del trabajador, éste percibirá únicamente lo que en situación de ILT abona la Seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente y las manipulaciones realizadas para prolongar la baja, se considerarán como falta muy grave.

Art. 61. *Plus de distancia*.—Para aquellos trabajadores a quienes corresponda este plus, según las normas establecidas al respecto, éste consistirá en el 100 por 100 del costo mínimo real a 1 de enero de 1980 en transporte colectivo desde la población de residencia hasta alcanzar el transporte público de la población donde se encuentra el centro de trabajo.

En el caso de Delegaciones y personal con jornada partida, sin posibilidad de usar el comedor, el plus cubrirá el importe según queda antes definido, pero correspondiente a dos viajes de ida y dos de vuelta.

Este plus se revisará semestralmente con carácter general, en función de los nuevos precios reales de los transportes colectivos en cada caso.

Art. 62. *Premio de veinticinco años de servicio*.—El importe de este premio consistirá en el 25 por 100 del salario de calificación anual más antigüedad, que se abonará a todo trabajador que lleve veinticinco años al servicio de la Empresa.

SALARIO DE CALIFICACIÓN TERCER CONVENIO COLECTIVO THOMSON ESPAÑOLA, S. A.

Grado	1980	
	Valores brutos	
	Anual	Mensual
3	823.560	44.540
4	640.360	45.740
5	856.040	46.860
6	875.360	48.240
7	894.400	49.600
8	715.400	51.100
9	739.480	52.820
10	765.520	54.680
11	794.640	56.780
12	827.120	59.090
13	881.840	61.560
14	899.080	64.220
15	937.720	66.980
16	978.320	69.880
17	1.021.720	72.980
18	1.067.360	76.240
19	1.118.600	79.900

ANTIGÜEDAD TERCER CONVENIO COLECTIVO THOMSON ESPAÑOLA, S. A., 1980

Grado	Valores brutos por quinquenio		
	Anual	Mensual	Por hora
3	31.178	2.227	15,83
4	32.018	2.287	16,25
5	32.802	2.343	16,65
6	33.768	2.412	17,14

Grado	Anual	Mensual	Por hora
7	34.720	2.460	17,62
8	35.770	2.555	18,16
9	36.974	2.641	18,77
10	38.276	2.734	19,43
11	39.732	2.838	20,17
12	41.356	2.954	20,99
13	43.092	3.078	21,87
14	44.954	3.211	22,82
15	46.886	3.349	23,80
16	48.916	3.494	24,83
17	51.086	3.649	25,93
18	53.368	3.812	27,09
19	55.930	3.995	28,39

TERCER CONVENIO COLECTIVO «THOMSON ESPAÑOLA, S. A.», 1980

Base para el cálculo de horas extraordinarias

(Valores brutos)

1980

Grado	Por sueldo
3	214
4	218
5	224
6	230
7	237
8	245
9	253
10	263
11	275
12	287
13	299
14	313
15	327
16	343
17	360
18	377
19	397

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Atr. 63. *Créditos al personal.*—«Thomson Española, S. A.», concederá préstamos al personal en las siguientes condiciones y modalidades:

A) Para vivienda.—Préstamos por un importe de hasta pesetas 250.000, con interés del 7 por 100 y tiempo máximo de hasta cinco años (excepcionalmente ocho años), y por una inversión total máxima para este tipo de préstamos de 14 millones de pesetas.

B) Por necesidades diversas.—Préstamos de hasta 50.000 pesetas, con interés del 7 por 100, que se amortizará descontando en cada paga una cantidad que corresponda como mínimo al 8 por 100 del salario de calificación mensual y por una inversión máxima para este tipo de préstamos de 3,5 millones de pesetas.

C) Condiciones generales para su concesión:

— Justificar ante Asistencia Social la necesidad del préstamo.

— Se solicitará por escrito a través del Departamento de Personal.

— La concesión de los mismos será facultativo de la Dirección, según las circunstancias del caso, situación del trabajador y tipo de necesidades que se deseen cubrir con él.

— Se requiere que el trabajador sea fijo en plantilla, con una antigüedad mínima de un año.

— Los préstamos de vivienda podrán ser solicitados por todos los trabajadores que reúnan las condiciones antes citadas.

Para la concesión de préstamos se tendrá en cuenta que el trabajador, sumados todos los descuentos mensuales que se le hagan por amortización de préstamos, y adquisición de electrodomésticos y TV, no podrá tener unas retenciones mensuales superiores al 25 por 100 de su retribución mes.

Art. 64. *Comedores.*—Para el personal cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía inferior a una hora, existen en la fábrica de la Empresa comedores en los que el personal de la misma puede efectuar, si lo desea, la comida de mediodía, cuyo precio será:

— Enero a junio de 1980: 75 pesetas.

A partir de esta fecha, el precio se revisará semestralmente, según los índices de revisión de los salarios.

Art. 65. *Economatos.*—En los centros de trabajo donde los preceptos legales lo requieran, se satisface este servicio de acuerdo con la siguiente modalidad:

Está concertado este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a economatos autorizados y ajenos a la Empresa.

Art. 66. *Becas.*—«Thomson Española, S. A.», sustituirá su plantilla de aprendices por un número al menos igual de becas-salario para hijos de ambos sexos de productores de «Thomson Española, S. A.», y con arreglo a las regulaciones que figuran en el Reglamento de Becas correspondiente.

El número de becas será de 20 durante la vigencia de este Convenio.

El importe de estas becas será:

- Nivel A: 30.000 pesetas anuales.
- Nivel B: 40.000 pesetas anuales.
- Nivel C: 50.000 pesetas anuales.

Nivel A: Corresponde a los estudios de BUP, Formación Profesional primero y segundo grados, COU y estudios equivalentes.

Nivel B: Corresponde a estudios universitarios de primer ciclo, Escuelas Técnicas de grado medio, Formación Profesional de tercer grado y estudios equivalentes.

Nivel C: Corresponde a estudios universitarios segundo ciclo y Escuelas Técnicas Superiores.

Con independencia de estas becas salario, se concederán becas-estudio tanto para hijos de los trabajadores como para los propios trabajadores, y cuya administración y concesión será hecha por la Comisión de Becas correspondiente, de acuerdo al Reglamento de Becas que dicha Comisión deberá preparar y actualizar.

En conjunto, las becas-estudio y las becas-salario podrán alcanzar un nivel total de tres millones de pesetas.

Art. 67. *Pensiones complementarias.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las pensiones complementarias que en el futuro se puedan conceder se regirán por lo dispuesto en el Reglamento anexo a este Convenio.

Art. 68. *Seguro de Vida Colectivo.*—«Thomson Española, Sociedad Anónima, tiene concertado un Seguro de Vida Colectivo para sus productores, cuya aceptación es voluntaria para los mismos. La prima correspondiente a las primeras 70.000 pesetas de cada capital individual es abonada íntegramente por la Empresa, y el resto de la prima se reparte entre aquélla y el interesado, mediante una cuota que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

Los capitales asegurados y las cuotas mensuales a pagar por el productor, de acuerdo con el grado correspondiente, son los que figuran en el cuadro siguiente:

Grado	Capital asegurado (En miles de pesetas)	Cuota mes a cargo del empleado
3	625	333
4	640	342
5	655	351
6	675	363
7	695	375
8	715	387
9	740	402
10	765	417
11	795	435
12	825	453
13	860	474
14	900	498
15	940	522
16	989	546
17	1.020	570
18	1.065	597
19	1.085	630

A este seguro podrá acogerse también el personal cuya retribución no se regula en el presente Convenio.

CAPITULO VIII

Disposiciones generales

Art. 69. *Servicio militar.*—A partir de la firma de este Convenio, a todos los productores de «Thomson Española, S. A.», que estén cumpliendo el servicio militar, se les abonarán las pagas de vacaciones y Navidad.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo de calificación.
- Antigüedad mes.

Art. 70. *Comisión Paritaria.*—Para la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje de este Convenio Colectivo, se es-

tablece la Comisión Mixta Paritaria a que hacen referencia los artículos 11 y 18 de la Ley 38/1973, de Convenios Colectivos.

Esta Comisión estará compuesta por un número igual de representantes de la Dirección y del personal, nombrados estos últimos por el Comité de Empresa, con un número máximo de seis por cada parte.

Los miembros designados por el Comité de Empresa cesarán en la Comisión Mixta cuando dicho Comité, reunido en pleno y por mayoría, decida retirar la confianza y proceda a nueva designación.

Los acuerdos tomados en la Comisión Mixta en la que formaron parte los Vocales salientes, no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que formen parte los nuevos Vocales designados, de acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior.

Todos los miembros de la Comisión Mixta tienen los mismos derechos y obligaciones y en particular la facultad de opinar en cualquier asunto que se someta a este órgano. Cada uno de ellos tendrá derecho a un voto.

En caso de empate, la Comisión Mixta designará un árbitro que resuelva la cuestión. De no conseguir acuerdo con tal árbitro, se solicitará de la Dirección General de Trabajo la designación de una persona como árbitro, cuyo fallo aceptará la Comisión.

La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen la atención de la misma, o cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

M^o DE COMERCIO Y TURISMO

7033 RESOLUCION de la Secretaría de Estado de Turismo, por la que se convoca el «Premio Toro de Oro», 1980.

Fallado el «Premio Toro de Oro», 1979, Esta Secretaría de Estado de Turismo, en virtud de la facultad que le concede el artículo 4.º de la Orden del extinguido Ministerio de Información y Turismo de 4 de marzo de 1975, por la que se establecen las normas a que ha de ajustarse la concesión de este trofeo, convoca el «Premio Toro de Oro», 1980 en la forma que la citada Orden establece.

El «Premio Toro de Oro», 1980 se otorgará durante la «Semana Internacional del Toro de Lidia», que se celebrará en Salamanca, durante el año en curso.

Dicho premio consistirá en una reproducción de 20 centímetros del monumento al Toro de Lidia, que fue erigido en dicha capital, y se concederá por resolución de la Secretaría de Estado de Turismo al ganadero que presente el mejor ejemplar de los toros lidiados en la «Corrida-Concurso de Ganaderías», que se celebrará durante la citada «Semana Internacional del Toro de Lidia».

El Jurado para la concesión de este premio, cuyo fallo será inapelable, estará presidido por el excelentísimo señor Presidente de la Diputación Provincial de Salamanca y de él formarán parte, como Vocales: El Jefe de la Sección de Producción Animal del Ministerio de Agricultura de esa provincia, el Delegado provincial de Turismo de Salamanca, un torero retirado y un crítico taurino —designados por el Comité Ejecutivo de la Semana—, y un representante de la Federación Nacional de Asociaciones Taurinas, actuando como Secretario del Jurado, el Secretario de la Semana Internacional.

Habida cuenta de la importancia específica de este premio, el Jurado podrá designar los asesores, sin voto, que en cada caso considere precisos.

Lo que se hace público a todos los efectos. Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Secretario de Estado, Ignacio Aguirre Borrell.

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

7034 RESOLUCION de la Dirección General de Transportes Terrestres por la que se hace pública la concesión del telesquí «Los Sarríos», en el valle de Astún, término municipal de Jaca (Huesca).

El ilustrísimo señor Director general de Transportes Terrestres, en base a la delegación de atribuciones que establecen las Ordenes ministeriales de 5 de octubre de 1957 y 31 de agosto de 1976, ratificadas por Orden ministerial de 5 de julio de 1977,

ha resuelto con fecha 23 de octubre de 1979 otorgar a «Estación Invernal del Valle de Astún, S. A.» (EIVASA), la concesión del telesquí «Los Sarríos», en el valle de Astún, término municipal de Jaca (Huesca), con arreglo a la Ley de Teleféricos vigentes, pliego de condiciones técnicas de 25 de octubre de 1979 y condiciones particulares de la concesión, entre las que figuran las siguientes:

A) Plazo: La duración mínima de la concesión será de veinticinco años.

B) Tarifas: Las que se vienen aplicando, autorizadas por el Órgano competente, debiendo fijarse las definitivas de acuerdo con lo que determina el artículo 28 del Reglamento de Teleféricos.

C) Zona de influencia: Será la señalada en el plazo anejo al proyecto.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de Teleféricos, aprobado por Decreto 673/1966, de 10 de marzo.

Madrid, 5 de marzo de 1980.—El Director general, Pedro González-Haba González.—1.632-A.

7035 RESOLUCION de la Dirección General de Transportes Terrestres por la que se hace pública la concesión del telesquí «Pista Grande II», en Candanchú, término municipal de Aisa (Huesca).

El ilustrísimo señor Director general de Transportes Terrestres, en base a la delegación de atribuciones que establecen las Ordenes ministeriales de 5 de octubre de 1957 y 31 de agosto de 1976, ratificadas por Orden ministerial de 5 de julio de 1977, ha resuelto con fecha 8 de octubre de 1979 otorgar a «Explotaciones Turísticas de Candanchú, S. A.» (ETUKSA), la concesión del telesquí «Pista Grande II», en Candanchú, término municipal de Aisa (Huesca), con arreglo a la Ley de Teleféricos vigente, pliego de condiciones técnicas de 25 de octubre de 1976 y condiciones particulares de la concesión, entre las que figuran las siguientes:

A) Plazo: La duración mínima de la concesión será de quince años.

B) Tarifas: Tendrán el carácter de máximas y serán de 65 pesetas por viaje.

C) Zona de influencia: Será la señalada en el plano anejo al proyecto.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de Teleféricos, aprobado por Decreto 673/1966, de 10 de marzo.

Madrid, 5 de marzo de 1980.—El Director general, Pedro González-Haba González.—1.633-A.

MINISTERIO DE ECONOMIA

7036 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios oficiales del día 2 de abril de 1980

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar U. S. A.	73,250	73,450
1 dólar canadiense	60,995	61,235
1 franco francés	16,170	16,232
1 libra esterlina	156,996	157,719
1 franco suizo	39,154	39,386
100 francos belgas	232,024	233,396
1 marco alemán	37,203	37,400
100 liras italianas	8,058	8,088
1 florin holandés	34,061	34,234
1 corona sueca	16,256	16,336
1 corona danesa	11,990	12,042
1 corona noruega	14,089	14,154
1 marco finlandés	18,062	18,761
100 chelines austriacos	519,319	524,455
100 escudos portugueses	141,957	142,398
100 yens japoneses	28,436	28,569