

20. Los datos que contengan la solicitud referente a las calificaciones académicas certificadas por las Secretarías de los Centros no podrán llevar enmienda o raspadura alguna, a excepción de que sean salvadas por la Secretaría de los Centros.

21. Los alumnos que sigan estudios en la Universidad a Distancia se les podrá conceder ayuda de libros o, en su caso, de desplazamiento.

22. Los alumnos que siendo becarios hayan interrumpido sus estudios por prestación del Servicio Militar o enfermedad grave perdiendo la ayuda que tenían y se reintegren en otro curso a sus estudios y soliciten ayuda, se les considerará a estos efectos como alumnos de renovación siempre que justifiquen adecuadamente este extremo.

23. Los alumnos que sigan estudios en Centros docentes españoles en el extranjero podrán optar a las mismas ayudas que si siguieran estudios en España. Las solicitudes serán remitidas al Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, acompañadas de una relación nominal de alumnos en el caso de no haberles dado la tramitación general.

24. El percibo de una ayuda individualizada a través del título de becarío, o bien de documento económico contable, sólo podrá hacerse efectivo por el beneficiario, o en su defecto el padre, madre o tutor. Las Cajas de Ahorro deberán cuidar el cumplimiento de esta norma.

25. La justificación de los miembros computables de la familia, se hará a través del libro de familia, que es requisito indispensable para entregarle la credencial de becarío.

26. Los estudiantes solteros que aleguen vivir independizados deberán justificar, antes de la entrega de la credencial de becarío, su independencia familiar, económica y de residencia. En el caso de que no lo justifiquen se les exigirán los datos económicos de sus padres, para ser valorados y revisados por los Jurados de Selección Universitaria.

27. En el caso de que no se haya presentado la solicitud debidamente sellada ante el Ayuntamiento o Tenencia de Alcaldía, los servicios administrativos enviarán un duplicado de la diligencia que consta en la solicitud, para conocimiento de los Organismos dependientes de la Administración Local.

28. La clasificación de los ingresos familiares en brutos y netos, según exige la solicitud, es requisito inexcusable para resolver la solicitud del alumno. Los servicios administrativos podrán exigir cuantos documentos consideren necesarios a efectos de verificar las cifras de ingresos familiares declarados, incluso copia de la declaración del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

29. Los alumnos mayores de edad y cualquier ciudadano, podrán conocer los datos académicos y económicos de un alumno becarío, siempre que faciliten los datos personales y lo soliciten por escrito ante la Gerencia de la Universidad.

30. La autorización contenida en el artículo 8.º del régimen general de ayudas al estudio sobre presentación de solicitudes fuera de plazo, tiene por vigencia hasta el 31 de diciembre de 1980.

31. Cuando el padre del alumno haya fallecido en el año 1979, los ingresos económicos que se computarán serán los correspondientes a la pensión que corresponda a sus herederos en el año 1979.

32. Las reclamaciones que sean estimadas por los Jurados de Selección Universitaria, deberán ser evaluadas económicamente y comunicado su montante económico al Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante y no se dará traslado a los interesados hasta que éste facilite contestación.

33. Los plazos fijados en la Orden ministerial de 9 de noviembre de 1979 sobre reclamaciones son de observancia estricta. No se admitirá reclamación alguna fuera de los plazos fijados en la misma.

34. Las ayudas para estudios religiosos ordinarios y superiores, objeto de anteriores convocatorias de estudios eclesiales, tendrán el tratamiento de la convocatoria general publicada por Orden ministerial de la Presidencia del Gobierno de 29 de marzo de 1980.

35. La pérdida de la beca en virtud de expediente llevará consigo la obligación de devolver las cantidades percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades de carácter judicial en que puedan incurrir el solicitante, padre, madre o representante legal y las autoridades o funcionarios que hayan autenticado declaraciones falsas.

Lo que comunico a VV. II.

Madrid, 21 de mayo de 1980.—El Presidente, Juan Bértolo.

Ilmos. Sres. Vicerrectores de Extensión Universitaria.

MINISTERIO DE TRABAJO

18521

RESOLUCION de 24 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Hiab-Valman, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Hiab-Valman, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 7 de julio de 1980, suscrito por los Vocales económicos y por los Vocales sociales

de la mencionada Empresa el día 30 de junio de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 24 de julio de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

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

La Comisión negociadora del Convenio de la Empresa «Hiab-Valman, S. A.», con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), avenida de la Constitución, 195, y Centros de Trabajo en Alcalá de Guadaíra (Sevilla), carretera de Sevilla a Málaga, kilómetro 14, polígono Monte Carmelo y Barcelona, avenida de Roma, 2 y 4, Torre de Cataluña, despacho 406, integrada por parte empresarial por el Director general y el Jefe de Personal, y por parte de los trabajadores por el total de los Delegados de personal de sus Centros de Trabajo, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del referido Convenio de aplicación a los Centros de Trabajo mencionados, con el siguiente articulado:

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

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

- Madrid (Torrejón de Ardoz), avenida de la Constitución, número 195.
- Sevilla (Alcalá de Guadaíra), carretera Sevilla-Málaga, kilómetro 14, polígono Monte Carmelo.
- Barcelona, avenida de Roma, 2 y 4, Torre de Cataluña, despacho 406.

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

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

Art. 3. *Ambito temporal (vigencia)*.—Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de abril de 1980 siendo su duración de un año, es decir, hasta el 31 de marzo de 1981.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Cómputo, compensación, absorción y garantías

Art. 6. *Cómputo*.—Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y, a efec-

tos de su aplicación práctica, serán considerados o computados global e individualmente por períodos anuales, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Organización régimen interior

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

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

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

Todo lo anterior se entiende previos los trámites legales pertinentes establecidos en el Estatuto del Trabajador.

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

- La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiéndose en la Empresa.
- La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distinta, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatadas.
- La fijación de la calidad admisible a lo largo de los procesos de fabricación, montaje y reparación.
- El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
- La movilidad y distribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y producción, así como de su comercio exterior.
- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio y condiciones técnicas de la misma.
- Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto, las tareas o funciones que sean propios de cada productor, en la forma y tiempo en que se solicite a través del correspondiente mando responsable.
- El realizar modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales.

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

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

Llevarán la Dirección, organización y ejecución de los tra-

bajos que tuvieran encomendados y tendrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento, en evitación de riesgos y peligros para el personal.

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

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

Art. 14. Entrada y salida del trabajo.—Todo el personal dependiente de la Empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada, en condiciones de iniciar su tarea, y no podrán abandonar, sin causa justificada, las dependencias o despachos hasta la hora señalada de terminación de jornada. Tanto al comienzo como a la terminación del trabajo, se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida. La iniciación del trabajo se avisará con un toque de sirena cinco minutos antes del comienzo de la jornada de trabajo y otro a su hora exacta. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta esas faltas de puntualidad, a los efectos de las sanciones en que puedan incurrir. A la hora final del cumplimiento de la jornada, se avisará con otro toque de sirena para interrumpir el trabajo, salvo en causas excepcionales, en las que, por exigencias del trabajo, se deba permanecer en el mismo, satisfaciéndole el tiempo invertido en forma de trabajos extraordinarios. Durante el descanso del personal, éste no podrá salir del recinto del centro de trabajo. La hora de cada centro de trabajo por el que se darán los toques de sirena es la que rige en cada uno de ellos y esta hora no podrá diferenciarse en más o menos cinco minutos de la hora oficial de la nación. Salvo con permiso de su Jefe inmediato, no le será permitido al obrero o empleado ausentarse del centro de trabajo.

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

Art. 16. Prestaciones de servicios y viajes.—Sin perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, un productor vendrá obligado a prestar servicios dónde, cuándo y cómo le sea ordenado por sus Jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión de servicios a cualquier delegación o punto del territorio nacional en que las actividades de la Empresa hagan necesaria su presencia, ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad, para lo cual, se les respetarán todas sus condiciones económicas, abonándosele además una dieta, según se establece en el capítulo de este Convenio correspondiente a asuntos varios. Cada quince días visitará el hogar familiar por cuenta de la Empresa. En caso de que el desplazamiento fuera del territorio nacional, se estaría a lo acordado por las partes.

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

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

Siempre que se produzca alguna vacante dentro de la Empresa que necesite ser cubierta, el Departamento de Personal, expondrá en los distintos tablones de anuncios las características específicas del puesto, por si alguna persona dentro de la Empresa reúne las condiciones exigidas, pueda acceder a cubrir la vacante, siempre y cuando la Dirección de la Empresa lo crea conveniente.

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

Personal de talleres:

- Dos monos.
- Dos pares de botas.

Personal de almacén:

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

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

El tipo de prendas será elegido por la Empresa y, en caso

de necesidad constatada, se podrá facilitar al productor que así lo solicite, las prendas que le sean necesarias para el desarrollo de su trabajo.

CAPITULO IV

Jornada, calendario laboral, horas de trabajo y vacaciones

Art. 19. *Jornada*.—Se establece para la vigencia de este Convenio una jornada laboral obligatoria, que será la resultante de multiplicar el número de días hábiles del calendario laboral, aprobado por la autoridad correspondiente, por 7,10 horas, lo que supone semanalmente cuarenta y tres horas.

Por no coincidir la vigencia de este Convenio con el año natural (1 de abril de 1980 a 31 de marzo de 1981) y desconociéndose en la fecha de su formalización cuál será el calendario laboral para 1981, no es posible fijar el cómputo de horas a realizar durante la vigencia del presente Convenio. No obstante, para los nueve meses de su vigencia durante 1980, es decir, desde el 1 de abril de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1980, número de horas de trabajo efectivo será de 1.454,50.

El número de horas es equivalente y resultante de aplicar una jornada laboral diaria de 7,10 horas al número de días laborables que se desprenden del calendario laboral publicado por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid para 1980, en lo relativo a los nueve meses mencionados.

El número de horas de trabajo efectivo para el primer trimestre de 1981, que completa el año de vigencia del Convenio, será igualmente el resultado de multiplicar 7,10 horas por el número de días laborables que resulten para dicho período, y de la aplicación del calendario laboral que en su día publique la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid.

La suma de los dos cómputos de horas, es decir, 1.454,50 horas del primer período mencionado correspondiente a 1980 y las resultantes del primer trimestre de 1981, es el número de horas computadas durante la vigencia del presente Convenio.

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

El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de verano, puentes y alguna otra fecha que se establezca como festiva, se prorrateará, para su recuperación, entre los días laborables del año, tal y como se acuerde con los Delegados de personal.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con el número de horas representado por éstos, la diferencia, sea en más o en menos, se pasará a cuenta nueva, es decir, se abonará en el sentido que proceda, con cargo a las recuperaciones en el siguiente año al de este Convenio, no pudiendo ser reintegradas en metálico por ninguna de las dos partes.

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera por ley una jornada de trabajo diferente a la actualmente en vigor, la diferencia de horas en más o en menos modificaría el total anual como correspondiera y la regularización de tal diferencia constituiría un nuevo acuerdo aparte entre la Empresa y los Delegados de personal.

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

Madrid

Horario de invierno (1 de abril de 1980 a 8 de junio de 1980 y 8 de septiembre de 1980 a 31 de marzo de 1981).

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

Horario de verano (9 de junio de 1980 a 7 de septiembre de 1980).

Jornada intensiva: de 7 horas a 14,40 horas.

Barcelona

Horario de invierno (1 de abril de 1980 a 8 de junio de 1980 y 8 de septiembre de 1980 a 31 de marzo de 1981).

Mañana: De 8 horas a 14 horas.
Tarde: de 15 horas a 18 horas.

Horario de verano (9 de junio de 1980 a 7 de septiembre de 1980).

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

Sevilla

Horario de invierno (1 de abril de 1980 a 8 de junio de 1980 y 8 de septiembre de 1980 a 31 de marzo de 1981).

Mañana: De 8 horas a 14 horas.
Tarde: de 15 horas a 18 horas.

Horario de verano (9 de junio de 1980 a 7 de septiembre de 1980).

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

En el horario de invierno se incluyen diariamente doce minutos para la recuperación de las fechas acordadas, según artículo anterior, como no hábiles.

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

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

Por acuerdo del personal y pese a su antigüedad, el disfrute de las vacaciones durante el mes de agosto se alternará de año en año, de forma que una persona que en un año haya disfrutado sus vacaciones durante el mes de agosto, al siguiente, en caso de intereses contrapuestos con otra persona, los disfrutará en mes distinto, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

CAPITULO V

Retribuciones

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

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Complemento personal fijado en la columna siguiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29. *Retribuciones*.—Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante la vigencia del mismo, son los que se detallan en los anexos 1, 2 y 3, y que son las resultantes de aplicar a los sueldos en vigor el día 31 de marzo de 1980 los porcentajes que según la escala a continuación se indican. Las citadas tablas de porcentajes se aplican al total

de la suma que formen los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, prima de Convenio, complemento pactado y parte proporcional paga extra de marzo.

Incrementos salariales
(Tabla de porcentajes)

Sueldos hasta 550.000 pesetas brutas anuales, 18 por 100.
Sueldos entre 550.000 y 700.000 pesetas brutas anuales, 15,5 por 100.

Sueldos entre 701.000 y 900.000 pesetas brutas anuales, 15 por 100.

Sueldos entre 901.000 y 1.100.000 pesetas brutas anuales, 13,5 por 100.

Sueldos superiores a 1.100.000 pesetas brutas anuales, 12 por 100.

Art. 30. *Actualizaciones.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado.

De producirse esta revisión, que consistiría en aumentar proporcionalmente el total de las retribuciones mensuales en el incremento de precios de consumo que se determina en el párrafo anterior y en el período de tiempo que igualmente se contempla en el mismo, se realizaría, una vez conocido oficialmente, con efecto de 1 de abril de 1980.

Dado que la retribución se compone de dos partes claramente diferenciadas, los posibles aumentos sobre la totalidad establecidos en este artículo, se repartirán a prorrata sobre ambos componentes.

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

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

Art. 32. *Prima de puntualidad.*—Se establece una prima de puntualidad al objeto de fomentar la puntualidad en general.

Se abonará mensualmente, pero para facilitar la confección de la nómina en el análisis de las fichas de un mes, se abonará, en el caso de cumplir las normas existentes, en el mes siguiente; su cuantía se fija en la cantidad de 360 pesetas mensuales brutas.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

Primera.—Más de una falta de puntualidad de más de cinco minutos, durante un mes.

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

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

Cuarta.—Tres irregularidades observadas en la ficha del reloj.

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

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

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

Art. 32 bis. *Paga extra de marzo.*—De acuerdo con el personal y según lo estipulado en el Convenio de Empresa anterior, la paga extra de marzo que hasta el 31 de marzo de 1979 se venía abonando en el mes de marzo y en la misma cuantía que una paga extra reglamentaria, se seguirá prorrateando durante la vigencia de este Convenio y al personal que en la fecha antes indicada tuviera derecho a la misma, en catorce pagas iguales al año, que se abonarán en los doce meses naturales del año y en las dos pagas extraordinarias reglamentarias, abonándose en nómina bajo el concepto de «Parte proporcional de paga extra de marzo».

Art. 33. *Prima de asistencia.*—Se establece una prima de asistencia, al objeto de disminuir la falta de asistencia al trabajo, en general.

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

Su cuantía se cifra en la cantidad de 902 pesetas brutas mensuales.

Serán causas de pérdida las siguientes:

Primera.—Cuando hayan faltado durante dos días completos en el transcurso de un mes.

Segunda.—Cuando tengan tres o más faltas de puntualidad en el mes.

Tercera.—Cuando se observen tres o más irregularidades en la ficha del reloj.

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

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

CAPITULO VI

Asuntos varios

Art. 34. *Liquidación de haberes.*—La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por meses vencidos y aproximadamente el 25 de cada mes.

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

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

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

Art. 35. *Ayuda por comida.*—Teniendo en cuenta que durante el horario de invierno la mayoría del personal se ve prácticamente imposibilitado de ir a comer a sus casas, la Empresa, siguiendo el criterio establecido cuando se creó esta ayuda, subvencionará las comidas efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en la jornada de invierno, con una cantidad equivalente al 50 por 100 aproximadamente del costo medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado como base para determinarla, por lo que, a partir de la vigencia de este Convenio, queda fijado en 110 pesetas por día.

No obstante, a los seis meses de vigencia de este Convenio, es decir, al día 30 de septiembre de 1980, se examinarán los costos medios de los restaurantes que dentro de la localidad de Torrejón de Ardoz, han servido de base para la determinación del precio por día de comida y si la media de estos superara en más de un 10 por 100 al precio vigente, a partir de ese momento quedaría fijado un nuevo precio por comida, que se determinaría de acuerdo al que se obtuviera de la media citada anteriormente.

Art. 36. *Diets.*—Hasta el nivel de encargados inclusive, se abonará en concepto de diets, la cantidad de 1.100 pesetas por día. La media dieta será de 550 pesetas. Igualmente se abonará por la Empresa, aparte el importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas como máximo.

La revisión del importe de las diets se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en el artículo 30.

Art. 37. *Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.*—La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto «complemento por enfermedad».

Art. 38. *Prestaciones por invalidez o muerte.*—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en grado de invalidez permanente total o absoluta, para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al productor afectado la cantidad de 1.000.000 de pesetas (un millón de pesetas), a tanto alzado y por una sola vez.

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

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

Este artículo entrará en vigor un mes después a la iniciación de su vigencia.

Art. 39. *Asambleas.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40. *Garantías sindicales.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 41. *Ayuda escolar a los trabajadores.*—Cuando a juicio de la Empresa alguno de los trabajadores de la misma reúna condiciones para cursar estudios, y dicho trabajador desee cursarlos, le abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un Centro Oficial y siempre que la materia escogida sea entendida por la Empresa como aceptable.

Para poder optar a esta ayuda, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

CLAUSULA ADICIONAL

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

ANEXO 1
Prima de Convenio

Categoría profesional	Salario base	Mes de veintiocho días	Mes de treinta días	Mes de treinta y un días	Total retribución mensual	Total retribución anual
Oficial de primera	950	18.012	16.112	15.162	44.612	624.568
Oficial de segunda	947	15.336	13.442	12.485	41.852	585.928
Oficial de tercera	939	14.415	12.537	11.598	40.707	569.898
Especialista	938	12.938	11.062	10.124	39.202	548.828
Especialista almacén	938	12.938	11.062	10.124	39.202	548.828
Peón	916	13.204	11.372	10.456	38.852	543.928

ANEXO 2

Categoría profesional	Sueldo mensual	Complemento por carencia de incentivo	Total retribución mensual	Total retribución anual
<i>Técnicos de Organización</i>				
Jefe de Departamento	38.824	20.630	59.454	832.356
Jefe de primera	32.542	18.331	50.873	712.222
Jefe de segunda	32.145	17.043	49.188	688.632
Técnico de Organización de primera	31.291	11.678	42.969	601.566
Técnico de Organización de segunda	30.147	11.705	41.852	585.928
Auxiliar de Organización	29.636	9.566	39.202	548.828
<i>Administrativos</i>				
Jefe de Departamento	38.824	20.630	59.454	832.356
Jefe de primera	34.861	12.694	47.555	665.770
Jefe de segunda	33.554	12.439	45.993	643.902
Oficial de primera	31.662	12.085	43.747	612.458
Oficial de segunda	30.584	11.194	41.778	584.892
Grabadora	30.584	11.194	41.778	584.892
Auxiliar	29.067	10.135	39.202	548.828
Secretaria	31.662	12.085	43.747	612.458
Viajante	31.662	11.232	42.894	600.516
Aspirante de 16 años	20.988	1.848	22.833	319.662
Aspirante de 17 años	25.915	1.033	26.948	377.272
<i>Subalternos</i>				
Listero	28.426	13.427	41.853	585.942
Almacenero	27.792	15.175	42.967	601.538
Chófer camión y grúas automóviles	28.980	13.987	42.967	601.538
Conductor máquinas automóviles	28.980	12.873	41.853	585.942
Ordenanza	27.624	11.228	38.852	543.928
Telefonista	27.729	11.123	38.852	543.928
<i>Técnicos titulados</i>				
Ingenieros y Licenciados	38.824	20.630	59.454	832.356
Peritos	38.489	17.885	56.374	789.236
<i>Técnicos de Taller</i>				
Jefe de Taller y Almacén	33.525	17.354	50.879	712.306
Subjefe de Taller	32.541	16.647	49.188	688.632
Encargado	29.293	18.262	47.555	665.770
<i>Técnicos de Oficina</i>				
Delineante o Dibujante Proyectista	32.825	13.048	45.873	642.222
Delineante de primera	31.291	11.678	42.969	601.566
Delineante de segunda	30.147	11.708	41.853	585.942
Auxiliar y Calcador	28.436	12.265	40.701	569.814
<i>Control de Calidad</i>				
Jefe de Verificación	32.542	18.337	50.879	712.306
Verificador	32.145	17.043	49.188	688.632

ANEXO 3

Prima de Convenio

Categoría profesional	Salario base	Mes de veintiocho días	Mes de treinta días	Mes de treinta y un días	Total retribución mensual	Total retribución anual
Aprendiz de segundo	847	3.232	1.538	691	26.948	377.272
Aprendiz de primero	688	3.569	2.193	1.505	22.833	319.662