

6876

CRDEN de 3 de febrero de 1981 por la que se dan de baja enseñanzas de Formación Profesional de primero y segundo grados en el Instituto Politécnico Nacional de Almería.

Ilmo. Sr.: El Centro Nacional de Formación Profesional de primero y segundo grado de Almería fue creado por Decreto 2035/1979, de 20 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 27 de agosto), siendo puesto en funcionamiento por Orden de 29 de agosto del citado año («Boletín Oficial del Estado» del 20 de septiembre), autorizándosele a impartir, entre otras enseñanzas, las del primero y segundo grados de Formación Profesional en la rama de Electricidad y Electrónica, profesiones de Electricidad y Electrónica y especialidades de instalaciones y líneas eléctricas, Electrónica industrial y Electrónica de comunicaciones.

En la citada ciudad de Almería existía un Instituto Politécnico Nacional que venía impartiendo la mencionada rama de Electricidad y Electrónica en los dos grados de Formación Profesional, rama que de hecho dejó de impartir al crearse el Centro, con el fin de lograr una mejor distribución de las enseñanzas de Formación Profesional en la localidad, descongestionando de alumnos al Instituto Politécnico;

Teniendo en cuenta los informes emitidos por la Dirección General de Personal del Departamento, Delegación Provincial del Ministerio en Almería y Coordinador provincial de Formación Profesional,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Dar de baja en el Instituto Politécnico Nacional de Almería las enseñanzas del primero y segundo grados de Formación Profesional en la rama de Electricidad y Electrónica, profesiones de Electricidad y Electrónica y especialidades de instalaciones y líneas eléctricas, máquinas eléctricas, Electrónica industrial y Electrónica de comunicaciones.

Segundo.—Por la Dirección General de Personal se establecerán las normas necesarias para el adecuado acoplamiento del personal que en la actualidad presta sus servicios en el mencionado Instituto Politécnico, entre éste y el Centro Nacional de Formación Profesional de primero y segundo grados.

Igualmente, procederá a fijar las planillas de Profesores y Maestros de Taller, en función de los cuadros de enseñanzas que tienen autorizados y de su capacidad en puestos escolares, a cuyo efecto la Delegación Provincial de Almería formulará ante dicho Centro directivo oportuna y razonada propuesta.

Lo digo a VV. II. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a VV. II.

Madrid, 3 de febrero de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 5 de febrero de 1974), el Subsecretario, Antonio Lago Carballo.

Ilmos. Sres. Directores generales de Enseñanzas Medias y de Personal.

MINISTERIO DE TRABAJO

6877

RESOLUCION de 18 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Thomson Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Thomson Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 11 de febrero de 1981, suscrito por la Empresa «Thomson Española, S. A.», y por el Comité de la misma, el día 9 de febrero de 1981, 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, 18 de febrero de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE 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 del régimen interior vigente, en cuanto se opongan a la regulación de este pacto

Ambas partes contratantes se comprometen a redactar un Reglamento de Régimen Interior 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 subsistentes, 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 forman un conjunto indivisible y no podrán considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Art. 3.º Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo de «Thomson Española, Sociedad Anónima».

Art. 4.º Ambito personal.—El presente Convenio afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla que presta sus servicios en los centros de trabajo indicados, así como a quienes ingresen en la plantilla de los mismos durante su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes desempeñen las funciones de alta dirección a que hacía referencia el artículo 7.º de la derogada Ley de Contrato de Trabajo, así como el personal con quien se haya concertado en su ingreso en la Empresa un contrato de características especiales.

Cuando, eventualmente, se modifique un determinado contrato, se informará al Comité de Empresa.

Art. 5.º Ambito temporal.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al del cumplimiento de trámite de registro, y cesará su vigencia en 31 de diciembre de 1981, 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 entrada en vigor del Convenio que le sustituya.

No obstante lo anterior, las mejoras económicas se aplicarán a partir del 1 de enero de 1981.

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 revisarán eventualmente en 1 de julio de 1981 si el incremento del IPC a fin de junio sobre el de diciembre de 1980, rebasara el 7,5 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 deberán hacerse por escrito, con copia al Comité de Empresa cuando se trate de premiar o sancionar.

Este informe será previo en los casos de sanciones por faltas muy graves.

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 correspondiente 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 adoptada por «Thomson Española, S. A.», es de jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Este sistema está fundamentado en los conceptos de ocupación, factores 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:

Grado	Puntos	Grado	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 pueda 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 concurran 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, e 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 concebidos para realizar las funciones habitualmente en el centro de trabajo, pero con salidas frecuentes y previstas, tendrán un grado más sobre la situación en el centro de trabajo.

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 el centro de trabajo, tendrán un grado más, transitorio, durante su periodo 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 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.

Los miembros del Comité de Empresa de la Comisión de Valoración tendrán acceso a conocer esta descripción genérica.

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.—Efectuada la valoración de una ocupación y sus distintos niveles, tendrá carácter provisional por un periodo de seis meses a partir de la notificación del grado que le corresponde. Durante este periodo podrá ser revisado a petición del trabajador o a iniciativa de la Dirección.

Las observaciones que haya que hacerse a la valoración respectiva, deberán concretar la parte de trabajo que se considera no ha 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 no podrá tener un puesto de la misma clave que el estudiado.

Art. 17. Revisión por modificación de la ocupación.—Si las condiciones de trabajo de una ocupación ya valorada variasen en términos 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 plantearán a través de las siguientes instancias:

1.º 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.º Desestimada la reclamación por la Oficina de Valoración o transcurridos quince días de su presentación sin respuesta, el Comité de Valoración, en un plazo igual, lo estudiará y resolverá.

Si en la revisión de la reclamación las partes que componen el Comité de Valoración no llegaran a una solución, podrá acordarse eventualmente la comparación con un puesto similar, e incluso el estudio «in situ» del puesto a revisar.

3.º 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.º 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.º 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, exigible 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 E Aux. Aux. C
4	E E E Aux. Aux. C
5	E 3.ª 3.ª Aux. Aux. C
6	2.ª 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, Albañiles, Fontaneros, Pintores, Rect. y Ce-
 rrajeros ...
 Resto prof. obreros ...
 Administrativos ...
 Técnicos de Laboratorio ...
 Técnicos de Organización ...
 Técnicos de Oficina ...
 Técnicos de 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 adjudicar 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, etcétera), 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.

En todo puesto de fabricación deberá existir la hoja de proceso, 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 5 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. Caso contrario, se tratará de adaptarlos a puestos de trabajo más adecuados, manteniéndose en sus condiciones económicas.

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 exigible 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 podrán 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 incluido 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. *Cambio de puestos y traslados.*—Son cambios de puestos los cambios de funciones, con cambio o no de emplazamiento físico dentro del centro de trabajo.

Si el cambio de emplazamiento rebasase los límites del centro de trabajo, se considerará traslado.

Los cambios de puesto 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 periodo de provisionalidad, momento en que el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto y retribución.

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

Art. 30. *Gestión y retribución de cambios provisionales.*—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 de la causa de la misma.

Cuando este periodo 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 periodo 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.

Igualmente se hará por aplicación del artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores si un trabajador ocupase un puesto de grado o categoría superior durante un periodo superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años.

Lo indicado en los dos párrafos anteriores no es de aplicación en los casos a que hace referencia el punto 2.º del artículo 29.

Art. 31. *Causas para efectuar cambios provisionales.*—La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por motivos de trabajo, con carácter provisional (entendiéndose los periodos 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 periodos de prueba, si los hubiera.

Se entenderán también como cambios definitivos los resultantes de un cambio por concurso-oposición cuando el aspirante ocupa el puesto por un periodo superior a los tres meses, o cuando un trabajador ocupe un puesto de igual o inferior categoría por un periodo 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 concurran 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 desarrollárlas 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.

Será de aplicación lo establecido en este artículo a las trabajadoras en estado de gestación en aquellos casos, suficientemente demostrados, en que su estado dé lugar a una disminución para el desarrollo de su puesto de trabajo.

Art. 34. *Ascensos.*—Se establece para 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 a la de la misma rama de actividad (eléctrica, electrónica administrativa, etc.), salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador, en cuyo caso promocionaría el que le sigue en antigüedad.

En el caso de no existir nadie del grado inmediatamente inferior, podrán optar las del grado siguiente.

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 periodo 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 40.

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 Secretaría de Dirección, Cajeros, etcétera.

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

E) Que hubiera personal examinado y aprobado, según las circunstancias que se citan en el artículo 39.

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

5.º 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.º 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.º 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.º 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 periodos 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 periodo 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 1981, el número total de horas trabajadas anuales será de mil novecientos veinte horas, divididas en jornadas semanales, repartidas de lunes a viernes, en jornada partida, 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, podrán 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, etcétera.

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

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. Calendarios y horarios.—En el último trimestre del año, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, en su caso, 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.

Art. 45. Licencias.—(Thomson Española, S. A.), concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien alguna de las causas siguientes:

1.º 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 o justificación fehaciente en otro caso) 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.

Cuando los casos indicados impliquen desplazamiento fuera de la provincia, tendrán un día más sobre lo previsto.

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

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

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

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

6.º 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.º 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.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 46. Estructura de la retribución.—La retribución de «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 fijadas 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 I. R. P. F. y de las cuotas de cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador.

3.º Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, independientemente 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, Sociedad Anónima», 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 I. R. P. F. 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:

$$\frac{\text{Retribución año}}{\text{Horas año}}$$

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 a: 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.

Se asimilarán a domingos y festivos los días libres asignados en sustitución de los anteriores a aquellos trabajadores que por su función así se requiera.

Cuando por necesidades perentorias las horas extraordinarias tuvieren que realizarse en día libre (festivo, domingo, puente, vacaciones, etc.), por toda la jornada, o en un número de horas equivalente a una jornada completa, estos días completos podrán canjearse por otro día o días completos en fecha a acordar. Este acuerdo deberá realizarse entre el interesado y su mando y comunicarlo así al Departamento de Personal.

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:

$$\frac{\text{Sueldo de calificación mes}}{\text{Horas mes}}$$

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 percibirá 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 2.º

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	6.192	516
4	5.180	430
5	4.128	344
6	3.096	258
7	2.064	172
8	1.032	86

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 1987.

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 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 en 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 el 100 por 100 de los conceptos retributivos que se indican a continuación y desde el primer día de baja:

- Salario de calificación bruto
- Antigüedad bruta.
- Plus complementario de ayuda familiar bruto.

Según el porcentaje de absentismo de cada mes natural, las bajas que se produzcan en el mes por los conceptos indicados, se retribuirán hasta los porcentajes que se indican en el cuadro siguiente:

Porcentaje de absentismo en el mes	Retribución en el propio mes (corregida en el siguiente)
Hasta el 4,25 por 100	100 por 100.
Más del 4,25 por 100 y hasta el 5,25 por 100	85 por 100 primeros veinte días. Resto, 100 por 100.
Más del 5,25 por 100 y hasta el 6,25 por 100	Cero por el primer día. 85 por 100 del segundo al vigésimo día. Resto, 100 por 100.
Más del 6,25 por 100	No se abonará ninguna prestación complementaria.

A los efectos del cálculo del porcentaje de absentismo no se computarán los períodos de I. L. T. por maternidad ni por las ausencias derivadas de hospitalización, y no se aplicará ninguna reducción a los trabajadores en esta situación.

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

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 85 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, podrán 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 I. L. T. 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 al 1 de enero de 1981 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 veintiocho años al servicio de la Empresa.

CUARTO CONVENIO COLECTIVO «THOMSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

Salario de calificación 1981

Valores brutos

Grado	Anual	Mensual	Por hora
3	717.080	51.220	373,48
4	736.400	52.800	383,54
5	754.320	53.880	392,88
6	776.720	55.480	404,54
7	798.560	57.040	415,92
8	822.640	58.760	428,46
9	850.360	60.740	442,90
10	880.320	62.880	458,50
11	913.920	65.280	476,00
12	951.160	67.940	495,40
13	991.200	70.800	516,25
14	1.034.040	73.860	538,56
15	1.078.280	77.020	561,60
16	1.125.040	80.360	585,96
17	1.174.880	83.920	611,92
18	1.227.520	87.680	639,33
19	1.286.320	91.880	669,96

Antigüedad 1981

Valores brutos por quinquenio

Grado	Anual	Mensual	Por hora
3	35.854	2.561	18,67
4	36.820	2.630	19,18
5	37.716	2.694	19,64
6	38.836	2.774	20,23
7	39.928	2.852	20,80
8	41.132	2.938	21,42
9	42.518	3.037	22,14
10	44.016	3.144	22,93
11	45.696	3.264	23,80
12	47.558	3.397	24,77
13	49.560	3.540	25,81
14	51.702	3.693	26,93
15	53.914	3.851	28,08
16	56.252	4.018	29,30
17	58.744	4.196	30,60
18	61.376	4.384	31,97
19	64.316	4.594	33,50

Base para el cálculo de horas extraordinarias 1981

Valores brutos

Grado	Por sueldo	Grado	Por sueldo
3	246	12	330
4	251	13	344
5	258	14	360
6	265	15	376
7	273	16	394
8	282	17	414
9	291	18	434
10	302	19	457
11	316		

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Art. 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 350.000 pesetas, con interés del 7 por 100 y tiempo máximo de hasta cinco años (excepcionalmente seis años), y por una inversión total máxima para este tipo de préstamos de 15,5 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 propuesta de concesión de los préstamos será hecha por el Comité de Prestaciones Sociales, según las circunstancias del caso, situación del trabajador y tipo de necesidades que se deseen cubrir con él. Su concesión será facultativa de la Dirección, en consideración de las mismas circunstancias.

— 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 mensual.

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 de 86 pesetas.

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

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

— Personal concertado con este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a económicos 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 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 1.º y 2.º 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 de 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 3,5 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 80.000 pesetas de cada capital individual es abonada íntegramente por la Empresa, y el resto de la prima se reparte entre aquella 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	715	381
4	735	393
5	755	405
6	775	417
7	800	432
8	825	447
9	850	462
10	880	480
11	915	501
12	950	522
13	990	548
14	1.035	573
15	1.080	600
16	1.125	627
17	1.175	657
18	1.230	690
19	1.285	723

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 establece la Comisión Mixta Paritaria a que hacen referencia los artículos 85, apartado d), y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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 cuatro 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 retirarle 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 tiene 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 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.

Si transcurridos quince días laborables desde la petición de reunión por cualquiera de las partes, la otra no accediese a tal reunión, la parte solicitante tendrá expedido el camino para reclamar ante las autoridades competentes.

Art. 71. *Derechos sindicales*.—Serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes matizaciones:

1.º La acumulación de horas establecida en el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores podrá hacerse en caso justificado por períodos mensuales, con comunicación al Departamento de Personal de la persona o personas implicadas.

2.º Los tiempos dedicados por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a reuniones negociadoras con la Empresa no son computables a efectos de las horas que el Estatuto de los Trabajadores concede a dichos miembros del Comité o Delegados de Personal.

3.º Podrá acordarse el descuento en nómina de las cuotas sindicales cuando el número de trabajadores afectados y la estabilidad en su descuento sean significativos.

En cualquier caso, la gestión de esta retención se ceñirá, con carácter general y a título informativo, a las normas que para esta contingencia figuran en el A. M. I.

La Empresa suspenderá esta gestión si el número de personas no fuese suficientemente significativo o se produjese un movimiento de altas seguidas de bajas o cambios elevados.

4.º El derecho de reunión queda sujeto a las normas que sobre el tema establece el Estatuto de los Trabajadores en su capítulo 2.º, artículos 77 al 81.

En casos suficientemente justificados, no se tendrá en consideración el apartado b) del artículo 78.

Firma: Y en prueba de conformidad con todo lo acordado, firman en nombre de la Empresa los Directores señores Baena, Cubillo, Flagolet y Ortega, y en nombre del Comité los componentes de la Comisión Negociadora: Señor López García, señorita Monje Lluva, señor Navarro Villaiba, señor Pradales González, señor Rodríguez Díez, señorita Sierra Caro y señor Vaquero Ruiz, y el resto de los componentes del Comité de Empresa, señores: Baos Díaz, Castillo Torres, Cuerva Moreno, Fernández García, Fernández del Río, López Juiz, Manzanares Díaz, Rodríguez Sánchez, Sanz Retes y Utrilla Arroyo.

ANEXO NUMERO 1

Reglamento de Pensiones Complementarias

Generalidades

Artículo 1.º «Thomson Española, S. A.», tiene concedido para su personal fijo en plantilla un plan de pensiones complementarias cuya finalidad es la de incrementar a sus beneficiarios las prestaciones que la Seguridad Social reconoce en las distintas contingencias protegidas por la misma, de forma que la cantidad total a percibir por el pensionista guarde relación con

las remuneraciones reales que perciba en activo él mismo o el causante de la pensión.

Art. 2.º Las pensiones complementarias están acordadas en Convenio Colectivo Sindical con el personal de la Empresa, por lo que podrán ser modificadas o suprimidas en otro Convenio Colectivo. No obstante, serán respetadas las pensiones que hasta ese momento hayan sido reconocidas.

Art. 3.º Las pensiones complementarias se regirán por las normas del presente Reglamento y, en cuanto no esté previsto en las mismas, por las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y demás preceptos complementarios de la misma, que serán considerados como supletorios.

Art. 4.º La interpretación de las normas que rigen las pensiones complementarias es atribución de la Dirección de «Thomson Española, S. A.», la cual deberá requerir la colaboración del Comité de Empresa en las cuestiones que sean de su competencia.

Art. 5.º Es característica fundamental de las pensiones de «Thomson Española, S. A.», la de ser complementarias de las que reconoce la Seguridad Social en cada una de las contingencias protegidas por la misma, por lo que la cuantía de sus prestaciones guardará siempre relación con la de las pensiones oficiales, de forma que si estas últimas experimentaron algún incremento, aquéllas no sufrirán ninguna merma en cualquiera de sus regímenes de previsión establecidos o que pudieran establecerse.

Las pensiones complementarias, una vez reconocidas por «Thomson Española, S. A.», no experimentarán variación alguna a causa de las mejoras que sus beneficiarios puedan obtener de la Seguridad Social por revalorización de las pensiones de la misma.

Art. 6.º Las pensiones complementarias de «Thomson Española, S. A.», están financiadas exclusivamente por la Empresa, por lo que los productores de la misma no contribuyen al mantenimiento de las mismas.

Art. 7.º La pensión complementaria consiste en una cantidad tal que sumada a la que por el mismo concepto percibe el beneficiario de la Seguridad Social, alcance sobre el sueldo regulador de «Thomson Española, S. A.», el porcentaje que para cada categoría y caso se señala en cada una de ellas.

Sueldo regulador de «Thomson Española, S. A.»

Art. 8.º Se entiende por sueldo regulador «Thomson Española, S. A.», los ingresos brutos referidos a los conceptos retributivos que a continuación se indican, percibidos por el trabajador beneficiario o causante de la prestación y que sirve de base para el cálculo de la pensión complementaria. Dichos ingresos brutos se computarán siempre dentro de la jornada laboral ordinaria, por lo que quedan excluidos los importes de las horas extraordinarias.

El sueldo regulador estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo de calificación anual.
- b) Antigüedad anual.
- c) Primas e incentivos (media del período de dos años) o conceptos retributivos que los sustituyan.

Art. 9.º La estimación de los conceptos señalados en el artículo anterior, será referida a un período de dos años, elegido por el interesado dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que tenga efecto el hecho causante de la pensión. El sueldo regulador «Thomson Española, S. A.», será el cociente que resulte de dividir por dos la suma de las retribuciones indicadas durante los dos años.

Cálculo de la pensión complementaria

Art. 10. Para el cálculo de la pensión complementaria se procederá de la siguiente forma:

1.º Se determinará el sueldo regulador «Thomson Española, Sociedad Anónima», del interesado, de acuerdo con las especificaciones de los artículos 8.º y 9.º

2.º Se aplicará a dicho sueldo regulador el porcentaje que corresponda según la contingencia y caso de que se trate.

3.º Se tomará nota de la pensión que, por todos los conceptos, le haya sido reconocida al interesado por la Seguridad Social, descontándose de la misma la ayuda familiar. A este respecto, será condición indispensable para tener derecho a la pensión complementaria la presentación, por parte del trabajador, de la documentación en la que conste la pensión fijada por la Seguridad Social a través de la Mutualidad, Mutua Patronal o cualquier otra Entidad.

4.º La diferencia entre las cantidades resultantes en los números 3.º y 2.º de este artículo será la cantidad que le corresponderá percibir anualmente al interesado como pensión complementaria de «Thomson Española, S. A.»

5.º La cantidad anual señalada en el número anterior, dividida por catorce, constituirá la pensión complementaria mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán dos pagas de dicha pensión complementaria.

Clases de prestaciones

Art. 11. El plan de pensiones de «Thomson Española, S. A.», concede prestaciones complementarias en las siguientes contingencias protegidas por la Seguridad Social:

1. Jubilación.
2. Invalidez.
3. Viudedad.
4. Orfandad.
5. En favor de familiares.

1. Jubilación

Art. 12. Tendrá derecho a la pensión complementaria de jubilación el personal fijo en plantilla de «Thomson Española, Sociedad Anónima», que reúna las siguientes condiciones:

Haber cumplido sesenta y cuatro años de edad, en cuyo momento podrá jubilarse a petición propia o por iniciativa de la Empresa. En este último caso, el trabajador que no se quiera jubilar perderá el derecho a la pensión complementaria.

Art. 13. El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior, tendrá derecho, desde el momento de la jubilación, a la pensión complementaria indefinida en el artículo 7.º y calculada de acuerdo con las normas del artículo 10, con el porcentaje del 90 por 100, cualquiera que sea su situación familiar y de beneficiarios.

Art. 14. La pensión complementaria de jubilación se extinguirá por fallecimiento del beneficiario y por las causas que para la pensión de jubilación señalan la Ley de Seguridad Social y sus disposiciones complementarias.

2. Invalidez

Art. 15. Serán beneficiarios de la pensión complementaria de invalidez aquellos trabajadores de «Thomson Española, S. A.», a los que por la Seguridad Social les haya sido concedida una pensión por invalidez provisional o permanente en cualquiera de sus grados, cualquiera que fuese la contingencia de la que aquélla haya derivado y en tanto permanezca en situación de baja, y, por lo tanto, impedido para toda clase de trabajo.

Art. 16. El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior, tendrá derecho, mientras dure la situación de baja por invalidez, a la pensión complementaria, según los artículos 7.º y 10, de la cuantía suficiente para garantizarle, sumada a la pensión de la Seguridad Social, el 90 por 100 de su sueldo regulador «Thomson Española, S. A.»

Art. 17. La pensión complementaria de invalidez comenzará a percibirse en el momento en que sea reconocida al beneficiario por la Seguridad Social la situación y pensión correspondiente y cesará por las mismas causas que señala la Ley para la extinción de las prestaciones por invalidez.

Art. 18. Los grados de invalidez permanente que de acuerdo con las disposiciones correspondientes de la Seguridad Social no tengan asignada pensión y si solamente una indemnización a tanto alzado, ni darán derecho al beneficiario a complemento alguno por parte de «Thomson Española, S. A.»

3. Viudedad

Art. 19. En el caso de muerte de un trabajador de «Thomson Española, S. A.», sea cual fuese su causa y la situación en que se encuentra en el momento de producirse el fallecimiento, su viuda tendrá derecho a una pensión complementaria a la concedida por la Seguridad Social según la definición del artículo 6.º

El viudo sólo tendrá derecho a pensión si al tiempo de fallecer su esposa se encuentra incapacitada para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Art. 20. La pensión complementaria de viudedad consistirá en una cantidad tal que, sumada a la pensión que la beneficiaria percibe de la Seguridad Social, le garantice un 45 por 100 del salario regulador «Thomson Española, S. A.», del causante en el momento de su fallecimiento. Cuando el causante, al tiempo de su fallecimiento, fuera pensionista de jubilación o invalidez, la base para determinar la pensión de viudedad será el mismo salario regulador «Thomson Española, S. A.», que sirvió para determinar su pensión complementaria.

Art. 21. La pensión complementaria de viudedad cesará por las causas que determina la Ley de Seguridad Social, que son:

- a) Contraer nuevas nupcias.
- b) Pérdida de la patria potestad por las causas que se especifican.
- c) Declaración de sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante.
- d) Fallecimiento.

4. Orfandad

Art. 22. Tendrán derecho a la pensión complementaria de orfandad los hijos de trabajadores de «Thomson Española, S. A.», fallecidos que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados para todo trabajo.

Art. 23. La pensión se calculará en forma análoga a la de viudedad y consistirá en una cantidad que, sumada a la pensión de orfandad de la Seguridad Social, alcance el 20 por 100 del salario regulador «Thomson Española, S. A.», para cada uno de los huérfanos.

El porcentaje antes indicado se incrementará con el 45 por 100 cuando no queda cónyuge sobreviviente. En caso de existir varios huérfanos, el incremento se distribuirá entre todos ellos por partes iguales.

Art. 24. Las pensiones sumadas de viudedad y orfandad no podrán exceder de la pensión complementaria correspondiente al 100 por 100 del salario regulador «Thomson Española, S. A.».

Art. 25. La pensión complementaria de orfandad se extinguirá por las causas que determina la Ley de Seguridad Social.

5. Pensión en favor de familiares

Art. 26. Serán beneficiarios de esta pensión complementaria los familiares a que hace referencia el capítulo V de la Orden de 13 de febrero de 1967, que desarrolla la Ley de Seguridad Social.

La cuantía de la pensión será del 20 por 100 y se regirá por las mismas normas antes indicadas para la orfandad y por las disposiciones de la citada Orden.

DISPOSICIONES COMUNES

Forma de pago

Art. 27. La pensión complementaria anual, dividida por catorce, constituirá la pensión mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán dos pagas.

Art. 28. En el caso de fallecimiento del trabajador jubilado o pensionista de invalidez, los familiares que vivan a su cargo percibirán la pensión complementaria correspondiente al mes del fallecimiento.

Art. 29. Las pensiones se harán efectivas a los beneficiarios por mensualidades vencidas y por medio de transferencia bancaria. A este respecto, para poder comenzar a percibir la pensión complementaria, será condición ineludible la comunicación a los servicios correspondientes de «Thomson Española, Sociedad Anónima», del nombre y dirección del Banco o Caja de Ahorros y el número de cuenta o libreta; mientras no se cumpla este requisito, no será posible la inclusión del beneficiario en la nómina de pensionistas.

Art. 30. Del importe de las pensiones complementarias «Thomson Española, S. A.», deducirá lo que corresponda por el Impuesto sobre el Rendimiento de las Personas Físicas.

Fe de vida

Art. 31. «Thomson Española, S. A.», podrá exigir en todo momento la certificación para acreditar que el beneficiario de la pensión sigue con vida, así como la esposa del pensionista de jubilación cuando haya dado derecho a un mayor porcentaje.

Garantía de mínimo

Art. 32. En las pensiones de jubilación e invalidez, «Thomson Española, S. A.», garantiza que la complementaria, sumado a lo que el beneficiario percibe de la Seguridad Social, alcanzará como mínimo el porcentaje que tenga atribuido según este Reglamento sobre los conceptos retributivos citados en el artículo 8.º y que corresponden al grado más bajo de retribución, según se define en cada Convenio Colectivo.

Beneficios sociales a los pensionistas

Art. 33. Los pensionistas de jubilación y de invalidez seguirán teniendo derecho a la utilización de los servicios establecidos por «Thomson Española, S. A.», en beneficio de sus productores y familiares y que sean compatibles con su situación.

Conservarán el Seguro de Vida, sin aportación alguna por su parte, pero sin derecho a incremento alguno de capital.

Tanto estos pensionistas como los de viudedad, orfandad y familiares podrán hacer uso de los servicios del economato y optar, en su caso, a las becas instituidas para ayuda de estudios de los hijos del personal de «Thomson Española, S. A.».

No tendrán derecho a los préstamos que concede «Thomson Española, S. A.», ni a solicitar una vivienda de la Empresa.

6878

RESOLUCION de 2 de marzo de 1981 de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda la revisión del X Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.».

Visto el Acuerdo de revisión del X Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», homologado por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de 28 de febrero de 1980, recibido en este Centro Directivo con fecha 28 de febrero del año en curso, suscrito por la representación de la Empresa y la de sus trabajadores el día 26 de febrero de 1981; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores,

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 un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 2 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

REVISION DEL X CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 1981

En Madrid, a 25 de febrero de 1981, se reúne la Comisión Negociadora designada, de una parte, por la Dirección de la Empresa, y de otra, por la representación de los trabajadores de «Unión Eléctrica, S. A.», para negociar la revisión del X Convenio Colectivo a tenor de lo establecido en el artículo 3.º del propio Convenio.

Después de amplia deliberación, ambas partes acuerdan incrementar las magnitudes económicas del Convenio y establecer los acuerdos siguientes, permaneciendo vigente dicho Convenio íntegro en lo no modificado:

Art. 4.º Régimen pactado. En las mejoras que se introducen en esta revisión se ha tenido muy en cuenta la repercusión económica derivada de la del Acuerdo Marco Interconfederal, siendo el incremento global pactado del 15 por 100.

Se establece la siguiente cláusula de garantía:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), superase al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1981), teniendo como top el mismo IPC.

Esta cláusula no será de aplicación si el aumento del 15 por 100 ahora pactado excede en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo anterior, es decir, extrapolado a los indicados doce meses.

Caso de que hubiese lugar a la revisión precitada, tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1981 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

Art. 12. Apartado B. Del Comité Central:

Como consecuencia de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores y su normativa durante el presente X Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan:

a) Ratificar en sus funciones al Comité Central que establece el artículo 12, apartado B) del Convenio, dejando sin efecto el párrafo final de dicho apartado.

b) Modificar la composición del Comité Central con el único alcance de ampliarla en dos miembros más, representantes de los centros de trabajo que han sido agrupados en el denominado Comité del resto de Madrid.

c) Ampliar sus funciones atribuyéndole la propuesta de designación en ternas de los tres representantes del personal miembros de la Junta Rectora de la Fundación Laboral de «Unión Eléctrica», en los términos siguientes:

El Comité Central elegirá una terna por cada representante que hubiere de designarse. En todo caso, cada terna corresponderá a distinto grupo profesional de entre los tres siguientes: Técnicos, Administrativos y Profesionales de oficio.

Las ternas elegidas por el Comité Central se remitirán a la Junta Rectora de la Fundación, la cual designará uno de los tres propuestos para cada grupo profesional o solicitará nueva terna o ternas, en cuyo caso el Comité Central procederá a una segunda y última designación, en que no entrará ninguno de los nombres ya propuestos.

Art. 19. Clasificación y retribución de la categoría superior.—El personal adscrito a esta categoría percibirá, durante el año 1981, las remuneraciones mínimas que a continuación se indican, según la clasificación y el nivel libremente otorgados a cada uno por la Dirección, en base a sus circunstancias personales y a la complejidad y responsabilidad inherentes a la función encomendada:

Categorías	Retribución íntegra año 1981 (Pesetas)	
	Anual	Mensual
Superior 2.ª (Escalón B)	1.645.043	117.503
Superior 2.ª (Escalón A)	1.773.278	126.663
Superior 1.ª (Escalón B)	1.957.078	139.834
Superior 1.ª (Escalón A)	2.324.785	166.056
Superior especial	2.729.518	194.894

Art. 20. Clasificación y retribución de los Niveles Especiales:

El personal comprendido en estos niveles especiales percibirá, durante el año 1981, las remuneraciones que a continuación se indican: