

4.º Quebranto de moneda.—Aplicando la misma elevación porcentual, pasa a ser para 1981 de 1.325 pesetas, para el Cajero y de 920 pesetas para los Auxiliares de Caja y Cobradores.

5.º Revisión de la Ordenanza Laboral.—En cumplimiento de lo establecido en el artículo 14 del vigente Convenio, las partes deliberantes han venido estudiando e intercambiando criterios sobre los distintos capítulos de la Ordenanza Laboral vigente, en concordancia con las normas de rango superior aparecidas con posterioridad, con objeto de adaptar aquella a las realidades presentes.

Dado que el trabajo es sumamente complejo y requiere un estudio más exhaustivo, se acuerda la fijación de unos calendarios de trabajo para el presente año, con reuniones de periodicidad mensual, que iniciarán su labor, a partir de abril próximo.

A tales efectos, se constituirán Comisiones especializadas de ambas partes, en función de los diferentes capítulos que, por su contenido, se estime necesario modificar.

Conscientes los firmantes de que variar la normativa laboral del sector es responsabilidad que debe asumirse por todas las partes afectadas, se acuerda recabar la presencia de las Centrales Sindicales más representativas, que no han tomado parte en la negociación de este Convenio, al objeto de que participen en los estudios y trabajos a realizar por las Comisiones correspondientes.

6.º Cláusula de revisión.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), superase el 30 de junio de 1981, la cifra del 6,80 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como 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 de 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1981 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación en aquellos Convenios en los que los aumentos pactados excedan, en cómputo anual, del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo 1.º, es decir, extrapolado a los indicados doce meses.

La Comisión deliberante faculta a don Manuel Sánchez y a don Miguel Álvarez para que en su nombre y representación, lleven a cabo cuantas gestiones sean precisas ante los Organismos oficiales competentes para la legalización de los acuerdos que anteceden.

Se levanta la sesión a las diecinueve horas, siendo firmada esta acta por todos los presentes en prueba de conformidad.

ANEXO

Tabla salarial consecuencia de la revisión efectuada para 1981

Categorías	Total
<i>Personal técnico</i>	Mensual
a) Titulados:	
Técnico Jefe	57.598
Técnico Superior	50.147
Técnico Medio	43.801
b) Diplomados:	
Técnico Diplomado	36.166
c) No titulados:	
Jefe de Fabricación	45.118
Jefe de Laboratorio	39.537
Jefe de Inspección Lechera	39.537
Contramaestre o Jefe de Sección ...	39.537
Encargado	36.166
Inspector de Distrito	33.374
Auxiliar de Laboratorio	27.863
Capataz	35.615
Auxiliar de Inspector Lechero ...	27.863
<i>Empleados administrativos</i>	
Jefe de primera	42.698
Jefe de Personal	42.696
Jefe de segunda	41.195
Contable	41.195
Oficial de primera	35.615
Oficial de segunda	32.467
Auxiliar	27.863
Aspirante de 18 años	20.285
Aspirante de 17 años	21.691
Telefonista	27.863

Categorías	Total
<i>Comerciales</i>	Mensual
Inspector o Promotor de ventas ...	35.615
Viajante	32.467
Corredor de plaza	32.467
<i>Repartidor</i>	946
<i>Subalternos</i>	Mensual
Almacenero	29.886
Listero	27.863
Pesador	27.863
Cobrador	27.863
Portero	27.863
Ordenanza	27.863
Conserje	29.886
Guarda y Sereno	27.863
Botones de 16 y 17 años	21.098
<i>Mujeres de limpieza</i>	144
<i>Obreros</i>	Diario
Especialista de primera	980
Especialista de segunda	962
Especialista de tercera	946
Peón especializado	946
Peón	927
Oficial de primera de Oficios varios ...	980
Oficial de segunda de Oficios varios ...	962
Oficial de tercera de Oficios varios ...	946

6981

RESOLUCION de 4 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Compañía Internacional de Telecomunicación y Electrónica, S. A.» (CITESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Compañía Internacional de Telecomunicación y Electrónica, S. A.» (CITESA), recibido en esta Dirección General con fecha 21 de febrero de 1981, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 12 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, 4 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «COMPAÑIA INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACION Y ELECTRONICA, S. A.» (CITESA)

CAPITULO PRIMERO

SECCION 1.º AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Artículo 1.º Ambito personal.—El presente Convenio de ámbito interprovincial es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de «Citesa», cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios. Se exceptúa de su aplicación a los empleados que la Empresa califique, previa aceptación por el interesado, como personal directivo.

Art. 2.º Vigencia.—La vigencia del presente Convenio será desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 1981, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con antelación a tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del plazo del Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

SECCION 2.º COMPENSACION Y ABSORCION

Art. 3.º Las mejores condiciones económicas emanadas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de carácter general o particular, sólo tendrán apli-

cación si, consideradas globalmente, para cada categoría en cómputo anual, resultasen superiores a las establecidas en las mismas bases, en el contenido del presente Convenio.

Art. 4.^º Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

SECCION 1.^a JORNADA Y HORARIOS

Art. 5.^º *Jornada.*—Las horas efectivas de trabajo en cómputo anual durante la vigencia de este Convenio serán:

— Personal Operario y Subalterno: Mil ochocientas noventa y una horas (incluyendo descanso por bocadillo).

— Personal Administrativo y Técnico: Mil ochocientas veintisiete horas.

— Ordenanza, Teleonista y Botones: Mil ochocientas veintisiete horas.

Independientemente de lo anteriormente expuesto, todo el personal, a partir de 1 de marzo, desarrollará su actividad laboral, de lunes a viernes, durante ocho horas, incluyendo el descanso por bocadillo, y el número de horas resultante será el máximo de horas a trabajar en 1982.

La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será continuada.

Art. 6.^º *Horarios.*—Los horarios serán:

— Fábrica de Málaga:

1. Jornada normal.
2. Turno de mañana.
3. Turno de tarde.
4. Turno de noche.

— Fábrica de Madrid:

1. Jornada normal.

En Instalaciones, la hora de iniciación de jornada será a las ocho horas. Se determinará un horario diferente para el personal que realice funciones de características especiales: Puesta en marcha, mantenimiento y cierre de las instalaciones, vigilancia, servicio médico o similares, de acuerdo con la legislación vigente.

Para determinación de horarios, dentro de la jornada máxima legal y del número de horas pactadas en Convenio se requerirá en cada centro de trabajo la aceptación del Comité o mayoría de los Delegados de Personal, en su caso. De no producirse, o de retrasarse más de diez días dicho acuerdo, la Dirección podrá utilizar el cauce legal correspondiente.

SECCION 2.^a VACACIONES

Art. 7.^º *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales.

De acuerdo con las necesidades del trabajo, y previa propuesta de los Jefes de Departamento y División, la Dirección de Personal autorizará y comunicará, con dos meses de antelación, como mínimo, el número de personas por categorías, talleres, o grupos de trabajo, que disfrutarán sus vacaciones fuera del periodo oficial, 1 de julio al 1 de septiembre, y que tendrán derecho a dos días adicionales.

Quedan expresamente excluidas de dicha adición las personas que soliciten el fraccionamiento de sus vacaciones.

Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones se produjese alguna enfermedad o accidente del trabajador, quedarán interrumpidas, siempre que medie la baja de la Seguridad Social. Una vez concedida el alta, el trabajador podrá completar el periodo de vacaciones, siempre dentro del año natural.

Art. 8.^º *Abono de vacaciones.*—El importe a abonar por este concepto será:

Personal mensual: Sueldo base, más prima por carencia de incentivo, complementos personales y de puesto de trabajo, correspondientes a dichos días.

Personal horario: Salario base, más complementos personales correspondientes a dichos días, calculándose las primas a la producción a percibir por este concepto, en base a la prima media y carencia de incentivo obtenidas en horas de presencia en las semanas 14 a 26 ambas inclusive. Para el personal de Instalaciones, la prima se calculará sobre la prima media obtenida en los meses de marzo, abril y mayo.

En el caso de que en ese cómputo se incluyeran dos semanas (ochenta horas), o más, en improductivo, se abonarán como máximo esas horas a carencia de incentivo y el resto de las horas improductivas se abonará con la prima media de las trece semanas.

Al personal que percibe primas indirectas se le considerará, a este efecto, tiempo improductivo aquél en el que haya percibido primas correspondientes a eficacias iguales o inferiores a 100.

CAPITULO III

SECCION 1.^a SUELDOS Y SALARIOS

Art. 9.^º *Ganancias.* Las retribuciones mínimas garantizadas son las que se indican en las tablas salariales del anexo I.

Para el personal operario se considerará igualmente garantizada una prima de sábados, domingos y festivos (ciento dieciséis días), equivalente al 20 por 100 de su salario base, y proporcional al tiempo de asistencia.

Se garantiza igualmente la percepción de eficacia 100 en horas de trabajo, siempre y cuando la eficacia semanal media de cada centro de trabajo no sea inferior en 15 puntos a la media del año 1980, no teniéndose en cuenta el descenso, cuando se produzca por causas no imputables a los trabajadores. Esta garantía no regirá cuando se demuestre la falta reiterada de interés del trabajador por alcanzar el 100 por 100, y previa aceptación del Comité de Empresa.

La prima por carencia de incentivo para el personal mensual, que representa el 20 por 100 del Salario base, constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Los pluses señalados en la vigente Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica serán calcuados aplicando los porcentajes establecidos en dicha Ordenanza al Salario base y complementos personales.

SECCION 2.^a ANTIGÜEDAD

Art. 10. *Quinquenios.*—La antigüedad se abonará por quinquenios, que serán ilimitados, y se calculará tomando como base, para cada categoría profesional, el valor que figura en la columna «Salario o Sueldo base, en la tabla salarial, y su importe, correspondiente al 5 por 100 de este Salario o sueldo base, tendrá la consideración de complemento personal.

Se considerará como fecha de inicio para el cálculo de la antigüedad la de ingreso en la Compañía.

SECCION 3.^a PAGAS EXTRAORDINARIAS

Art. 11. *Cálculo de las pagas.*—Las pagas extraordinarias de julio y Navidad, serán de un mes de sueldo, o treinta días de salario y se abonarán de la forma siguiente:

Personal mensual: Sueldo base, más prima por carencia de incentivo, más complementos personales y de puesto de trabajo, correspondientes a dichos días.

Personal horario: Sueldo base, más complementos personales correspondientes a dichos días, calculándose las primas a la producción a percibir por este concepto en base a la prima media y carencia de incentivo obtenida en horas de presencia en las 13 primeras semanas de las 15 anteriores a la fecha de dichas pagas, excepto al personal de Instalaciones, para el que se calcularán sobre la prima media obtenida en los meses de marzo, abril y mayo, para las gratificaciones de julio, y las primas medias obtenidas en los meses de septiembre, octubre y noviembre, para Navidad. Los cesos en que se produzcan dos semanas o más en improductivo recibirán el mismo tratamiento que en el artículo 8.

Nota: El cómputo de las semanas para el cálculo de la prima de las pagas extras corresponderá a las semanas 14 a 26, ambas inclusive, para la de Julio; y las semanas 36 a 48, también inclusive, para la de Navidad.

SECCION 4.^a HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 12. *Cálculo horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se pagarán incrementando el valor salario-hora deducido de las fórmulas A y B que se insertan a continuación, con los tantos por ciento de recargo que señale la legislación vigente.

- a) Personal horario:

$$\text{Salario base} + \text{complementos personales} \\ \text{y de puesto de trabajo}$$

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base}}{1.891} \times 425$$

- b) Personal mensual:

$$\text{Salario base} + \text{complementos personales} \\ \text{y de puesto de trabajo}$$

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base}}{1.827} \times 14$$

CAPITULO IV

SECCION 1.^a ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 13. *Sistema de prima.*—La Empresa tiene establecido un sistema de organización del trabajo, compuesto por:

a) Un sistema de primas directas y de primas de sábados, domingos y festivos para el personal horario directo cuyas tareas tengan fijado, o se fijen en el futuro, tiempos tipo.

b) Una prima fija y de sábados, domingos y festivos para el personal de Inspección de fábrica e Inspección de recepción.

c) Un sistema de prima mixta, fija y directa, para el personal de prueba de circuitos de centralitas telefónicas.

d) Un sistema de primas indirectas y de sábados, domingos y festivos, para el personal horario, no incluido en apartados anteriores, para cuyas tareas no se hayan establecido tiempos tipo.

e) Un sistema de primas para el personal horario de Instalaciones.

Art. 14. *Cálculo de la eficacia.*—Se define por tarea la unidad de trabajo, a efectos de la aplicación de incentivos.

La eficacia alcanzada en la realización de la tarea se mide

por el porcentaje de tiempo teórico previsto para su realización sobre el tiempo empleado en la misma.

El importe de las primas a la producción es función de la eficacia alcanzada.

Art. 15. *Eficacia mínima exigible y correcta.*—Es la que obtiene un individuo normalmente constituido, conocedor de su trabajo, que lo efectúa en condiciones normales, sin graves fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable, y sin detrimiento de su integridad. Esta eficacia es la que se estima como rendimiento correcto en el artículo 11 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, y corresponde a 100 por 100 del sistema M.T.M., o a 60 puntos del sistema Bedaux.

La eficacia correcta es superior a la mínima exigible en un 12,5 por 100.

Art. 16. *Tiempos improductivos.*—En todos los casos en que un operario se encuentre realizando una tarea, para la cual existen tiempos, y no pueda continuar realizando la misma, por cualquier causa no imputable al trabajador (cargándose sus horas correspondientes de presencia a algunos de los pedidos clasificados como tiempo improductivo), percibirá, durante dicho tiempo, la carencia de incentivo, pudiéndole ser ordenada la realización de otros trabajos, siempre que no se perjudique su formación profesional, y de acuerdo con la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

La cantidad a abonar por el concepto de carencia de incentivo es, para cada grupo de mano de obra, la equivalencia a la prima correspondiente a eficacia 100 por 100.

Art. 17. *Tareas no medidas.*—Cuando un operario realice una tarea directa que no tenga asignado tiempo-tipo, cobrará en este caso la eficacia media obtenida en las trece semanas anteriores al comienzo de dicha tarea.

Cuando un operario directo realice una tarea de las consideradas indirectas, pasará al régimen de la prima indirecta, en el grupo de beneficios de esa tarea.

Al personal de instalaciones que esté realizando un trabajo que no tenga establecidos tiempos-tipo, y cuya eficacia media sea inferior al 200 por 100, en un plazo máximo de quince días, se le dará la posibilidad de mejorar dicha eficacia, proporcionándole nuevos trabajos a prima, siempre y cuando existan nuevas instalaciones para ello.

Art. 18. *Cálculo de primas.*—El cálculo de las primas se realizará utilizando la fórmula y coeficientes que aparecen en el anexo II, garantizándose, a eficacia correcta, tal y como se define en el artículo 15, una prima no inferior al 25 por 100 del salario base; computándose a estos efectos la prima de sábados, domingos y festivos, definida en el artículo 9, y la prima de las horas trabajadas.

Art. 19. *Período de aprendizaje y adaptación.*—El personal horario de nuevo ingreso tendrá un período máximo de cinco semanas de aprendizaje durante el cual percibirá la retribución total de las tablas salariales del anexo I, incluyendo la carencia de incentivo. Finalizado el período de aprendizaje, percibirá sus primas de acuerdo con lo establecido en los artículos 16, 17 y 18.

Una vez terminado el período de aprendizaje, en caso de que se considere necesario que un operario que realiza tareas para las cuales existen tiempos-tipo realice una tarea distinta de la que venía realizando, tendrá un período de adaptación suficiente de acuerdo con la dificultad de la nueva tarea. En caso de discrepancia respecto al tiempo de adaptación, se someterá a la Comisión Paritaria.

Si no hubiese acuerdo, se pagará como tiempo de adaptación tres semanas; durante ese tiempo percibirá la retribución de las tablas salariales del anexo I, incluyendo la carencia de incentivos o coeficientes progresivos de mayoración de los tiempos aplicados.

En los casos en que la nueva tarea asignada sea del mismo grupo y siempre que este cambio de tarea lleve consigo variaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, tales como distribuciones de elementos en el puesto de trabajo, tipo de herramientas utilizadas o materiales empleados, tendrá un período de adaptación de dos semanas, o menos, a petición del interesado.

Transcurridas estas dos semanas, los casos particulares serán estudiados por la Comisión Paritaria.

Art. 20. *Reclamaciones sobre revisión de tiempos.*—Las solicitudes sobre estas reclamaciones se contestarán en un plazo no superior a veinte días, transcurrido el cual sin que hubiese recibido contestación el trabajador peticionario tendrá derecho a que el trabajo objeto de la revisión solicitada sea liquidado con su eficacia media o correcta, a petición del trabajador, y desde la fecha de la reclamación.

En este período máximo de veinte días, se liquidará la prima provisionalmente con el tiempo antiguo, regularizándose posteriormente con el nuevo tiempo resultado de la revisión.

CAPITULO V

SECCION 1.^a BENEFICIOS SOCIALES

Art. 21. *Ayuda escolar.*—Todos los trabajadores con hijos de hasta diecisiete años de edad, en 30 de septiembre y durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, percibirán en dicho mes de septiembre una ayuda de 8.055 pesetas para cada hijo en tales condiciones, que tendrá el carácter de ayuda escolar o preescolar, según los casos.

En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de CITESA, solamente uno de ellos tendrá derecho al cobro de dicha cantidad.

Corresponderá a los trabajadores comunicar esta situación a la Compañía, quien establecerá el correspondiente procedimiento administrativo para su cumplimiento.

Art. 22. *Préstamos para viviendas.*—Durante el período de vigencia de este Convenio se establece un fondo destinado a préstamos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas, hasta un límite de 3.522.000 pesetas para Madrid; 733.000 pesetas para Instalaciones, y 8.071.000 pesetas para Málaga.

El Comité de Empresa designará de entre sus miembros los cuatro representantes de la parte social en la Comisión Paritaria de Ayuda Social, que intervendrá en la asignación de tales préstamos en los centros de Málaga y Madrid, eligiéndose dos para Instalaciones.

Art. 23. *Actividades Culturales y Recreativas.*—Durante el período de vigencia del Convenio, se crea un fondo de 1.438.000 pesetas para Madrid; de 3.293.000 pesetas para Málaga, y de 299.000 pesetas para Instalaciones, en concepto de ayuda para actividades culturales y recreativas.

La administración correrá a cargo de cada uno de los Comités, de acuerdo con los siguientes principios:

a) El Comité presentará, para su aprobación, un presupuesto que detalle por partidas el destino que se piensa dar a dichos fondos.

b) La Dirección aprobará las facturas justificativas de los pagos que se vayan realizando, comprobando su adecuación al presupuesto.

c) En el caso de que el Comité lo considere necesario, y siempre dentro del presupuesto acordado en el presente Convenio, se adelantará dinero como anticipo a justificar luego contra las facturas.

Art. 24. *Ayuda a subnormales.*—Todos los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales, percibirán, en el mes de enero del año vigente de este Convenio, una ayuda de 8.950 pesetas por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad.

Se autorizará por la Dirección, previo informe de los Servicios Médicos de Empresa, la asimilación a la situación anterior a los hijos de trabajadores con graves disminuciones físicas, por ejemplo: ceguera, sordomudez u otras que requieran una educación especial.

Estas condiciones se hacen extensivas a los familiares de los trabajadores hasta el tercer grado, siempre que dependan económicamente de los mismos.

Art. 25. La Compañía se compromete a realizar reconocimientos médicos anuales a todo el personal, incluyendo audiometría y control de visión. Asimismo, los Servicios Médicos realizarán reconocimientos médicos especiales a aquellos puestos de trabajo que, a juicio del Comité de Seguridad y Higiene, y dadas sus características, puedan representar peligro de enfermedades profesionales, dentro de una política general de prevención de las mismas.

La Compañía, de acuerdo con los señores Médicos, facilitará a las operarias embarazadas puestos de trabajo adecuados a su estado, en que este cambio genere derechos una vez desaparecida la causa que lo motivó, ni perjuicios para otros trabajadores.

Se podrá aplicar la hora de lactancia tanto al comienzo como al final de la jornada.

Art. 26. *Vacantes.*—En caso de fallecimiento de trabajadores en activo, la Compañía se compromete a dar prioridad en la ocupación de vacantes a algún familiar directo del fallecido con dependencia económica del mismo, siempre y cuando reúna condiciones adecuadas para ocupar esa vacante (cónyuge y parientes en primer grado).

Art. 27. *Promociones.*—Todo trabajador con más de doce años de antigüedad en la misma categoría en CITESA, en la fecha de cumplimiento de los doce años (mes vencido), pasará al régimen salarial de la categoría superior de forma automática, con los beneficios inherentes a éste.

En los casos en que la categoría sea la última de su grupo profesional de la Ordenanza, se añadirá a su salario como complemento personal la diferencia entre su salario y el de la anterior.

El reconocimiento del nuevo nivel salarial genera solamente beneficios estrictamente económicos y las personas promocionadas continúan realizando los trabajos de su categoría profesional según Ordenanza, Convenio o Reglamento de Régimen Interior.

Los Reproductores de planos, a los cinco años de pertenecer a esa categoría, tendrán asignado el salario de Oficial de segunda administrativo, de acuerdo con los principios establecidos en el apartado anterior.

Art. 28. *Incapacidad laboral transitoria.*—Al personal en baja por enfermedad, se le abonará el sueldo salario base, más los complementos personales, añadiéndose la carencia de incentivo, debiendo justificar estas bajas ante los Servicios Médicos de Empresa. La misma consideración, a los efectos económicos, tendrán los descansos obligatorios por maternidad. La prima de sábados, domingos o festivos se abonará también en caso de enfermedad o accidente.

Art. 29. Jubilación anticipada.—El personal que desee jubilarse el último día del mes en que cumpla sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres o sesenta y cuatro años, durante 1981, deberá solicitarlo de la Dirección de Personal, quien determinará si las circunstancias del empleado permiten acceder a su jubilación anticipada.

Será requisito imprescindible para poder acogerse a la jubilación anticipada haber completado los períodos de cotización necesarios para tener derecho a la pensión de la Mutualidad.

El personal que se jubile durante el presente año gozará de los siguientes beneficios:

1º La Empresa concederá un permiso retribuido, desde el momento en que se conceda la jubilación, hasta el último día de mes en que se cumplan los sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres o sesenta y cuatro años, siempre que en el momento de su solicitud, se hayan cumplido al menos cincuenta y nueve años.

2º La Empresa complementará a su cargo hasta el 100 por 100 del sueldo salario, en base anual, que tuviese el empleado en el momento de pasar a la situación de jubilado y hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad.

3º Al personal que se acoja a la jubilación con sesenta, sesenta y uno o sesenta y dos años se les garantiza un incremento en el seguro colectivo de acuerdo con la siguiente escala:

Año de nacimiento	Incremento porcentual		
	1982	1983	1984
1921	13	11	10
1920	13	11	—
1919	13	—	—

Las cantidades aseguradas con «Metrópolis, S. A.», se percibirán al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

4º Al personal que se jubile durante el presente año, se le concederá una gratificación complementaria y por una sola vez, de las siguientes cuantías, según la edad que cada uno cumplía dentro del año 1981:

Sesenta años, 14 mensualidades.

Sesenta y un años, 11 mensualidades.

Sesenta y dos años, nueve mensualidades.

Sesenta y tres años, siete mensualidades.

Sesenta y cuatro años, cinco mensualidades.

CAPITULO VI

SECCION UNICA. COMISION PARITARIA

Art. 30. Cuantas dudas o divergencias puedan surgir de la aplicación de este Convenio, serán resueltas por una Comisión Paritaria, integrada por siete representantes de la Empresa y siete de la Comisión deliberadora del Convenio. En el caso de que no se llegue a una solución, se le dará el trámite legal correspondiente.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y demás disposiciones legales vigentes.

Segunda.—El coste de las mejoras económicas pactadas en este Convenio repercutirá en los precios para aquellos contratos de suministro con cláusulas de revisión de precios en las medidas en que dichas cláusulas determinen.

Tercera.—Ambas partes se comprometen a negociar, en el máximo de un mes después de la firma del Convenio, los nuevos sistemas de primas para la fábrica de Madrid, así como a desarrollar los acuerdos establecidos en la fábrica de Málaga.

Para la modificación del sistema de incentivos se tendrán en cuenta como referencia las eficacias medias por taller obtenidas en 1980.

Se establecerá un sistema de valoración de puestos de trabajo para todo el personal mensual, comprometiéndose la Empresa a hacer todo lo posible para que su aplicación sea efectiva.

Cuarta.—Se negociará, por centros de trabajo, la implantación de horario flexible para el personal empleado.

Quinta.—Ambas partes reconocen que el presente Convenio supone un incremento de coste del 13,1 por 100, suma del incremento del 10 por 100, acordado sobre los conceptos salariales y el 3,1 por 100 resultante de la reducción de horas de trabajo.

Sexta.—El régimen de viajes se regulará por los principios establecidos en la I. P. 02, que será previamente negociada con los representantes de los trabajadores de instalaciones.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO 1981

Relaciones sindicales

Cláusula I:

1. Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

2. Los trabajadores afiliados a una Central Sindical legalmente reconocida tendrán derecho a constituir su Sección Sindical de Empresa, de acuerdo con lo establecido en el A. M. I.

3. Los afiliados a una Central Sindical podrán celebrar reuniones en el seno de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, previa solicitud por escrito a la Dirección, en la que se hará constar el objeto de las mismas.

4. En los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores, las Centrales Sindicales, legalmente reconocidas, dispondrán de un tablón de anuncios, para uso de todas ellas, y para información única y exclusivamente de tipo sindical, reservándose la Dirección el derecho a suprimirlos en el caso de que exista cualquier tipo de uso indebido de los mismos. En los centros de menos de cincuenta trabajadores, podrán utilizar los tablones del Comité de Empresa, previa autorización del mismo.

5. Se formará una Comisión paritaria al objeto de estudiar el desarrollo y la aplicación de los principios enumerados en anteriores apartados, incluido el cobro de las cuotas a los afiliados a las Centrales, por el procedimiento de retención en nómina. Las reuniones de trabajo de esta Comisión Paritaria se celebrarán siempre fuera de horas de trabajo.

Cláusula II:

1. Comité Central.—El Comité Central estará constituido por doce miembros en representación de los distintos centros de trabajo de la Compañía.

Se celebrará una reunión ordinaria trimestral en Madrid y las extraordinarias que se acuerden.

La Compañía sufragará los gastos de viaje y dietas necesarios para las reuniones ordinarias y extraordinarias que solicite o acepte, no siendo ambas computables a efectos del tiempo de garantía sindical.

Los Delegados de Instalaciones (uno por cada Regional), tendrán una reunión semestral en las Oficinas Centrales de Madrid.

2. Reunión de información.—Las reuniones semestrales de información que establece la Ley se celebrarán con el Comité Central. En estas reuniones además de las materias que la Ley señala, se proporcionará específicamente información sobre:

— Planificación de la producción y nivel previsto de carga de las fábricas.

— Subcontratación y compras al exterior.

— Nivel de pedidos y su detalle.

— Nivel de horas extraordinarias, criterios de distribución y efectos de éstas.

— Represión en los precios de los incrementos salariales

— Memoria anual.

3. Garantías sindicales.—Los miembros de los distintos Comités y los Delegados de Personal gozarán de las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el presente Convenio podrán disponer de un máximo de cincuenta horas mensuales los miembros del Comité de Málaga y Madrid, y de veinticinco horas mensuales los Delegados de Instalaciones, para el desarrollo de sus funciones sindicales, debiendo comunicar su ausencia a los respectivos mandos por los procedimientos de control que se establezcan. No se computarán a estos efectos las reuniones extraordinarias que la Empresa convoque, ni las convocatorias de Autoridades Judiciales o Laborales.

Los Comités podrán reunirse sin ningún otro requisito previo que la notificación al Departamento de Personal.

La Dirección facilitará un local adecuado a cada Comité de centro de trabajo; su disponibilidad será función exclusiva suya.

La Empresa pondrá a disposición de cada Comité los tablones de anuncios necesarios para la comunicación a los trabajadores con suficientes garantías de publicidad.

El Comité podrá editar y distribuir sin interferir los procesos productivos, publicaciones periódicas y folletos de interés sindical, con la menor comunicación a la Empresa, siendo el Comité el único responsable legal de su contenido.

4. Facultades adicionales.—Independientemente de las que la Ley les atribuya, se les reconoce expresamente:

Las medidas disciplinarias deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal. En el caso de aplicación de sanciones por faltas graves o muy graves, será preceptiva igualmente una información detallada y previa en reunión al efecto.

Los representantes de los trabajadores deberán recibir información sobre las actividades de formación profesional en cada centro de trabajo. Podrán igualmente realizar sobre este tema propuestas o sugerencias, transmitir quejas y supervisar la calidad de la enseñanza.

Por los respectivos miembros representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad e Higiene se propondrán medidas conducentes a dotarles de una mayor eficacia y operatividad.

Las funciones de vigilancia serán exclusivamente de protección de los trabajadores y de los medios de producción y los registros de cualquier tipo serán siempre bajo la presencia de los representantes sindicales.

Los Comités recibirán información sobre movilidad del personal (cambios de puesto de trabajo, trasladados, etc.).

ANEXO I
Tabla de retribuciones
Personal mensual

Categoría	Salario base/mes	Prima nor c. incentivo	Total/mes	Categoría		Salario base/mes	Prima por c. incentivo	Total/mes
				Oficial de primera Administrativo-Jefe Perforista				
Botones	27.432	5.487	32.919	41.927	41.927	43.914	8.783	52.697
Botones dieciocho años	34.938	6.989	41.927	41.927	41.927	43.912	9.383	56.295
Aspirantes	34.938	6.989	41.927	41.927	41.927	46.912	9.383	56.295
Auxiliar Administrativo	38.864	7.773	46.637	46.637	46.637	46.912	9.383	56.295
Caicedor	38.864	7.773	46.637	46.637	46.637	46.912	9.383	56.295
Reproductor de pianos	38.864	7.773	46.637	46.637	46.637	46.912	9.383	56.295
Ordenanza	38.864	7.773	46.637	46.637	46.637	46.912	9.383	56.295
Oficial de segunda Administrativo-Perforista	39.874	7.975	47.849	47.849	47.849	46.912	9.383	56.295
Técnico de Organización de segunda	39.874	7.975	47.849	47.849	47.849	46.912	9.383	56.295
Analista de segunda Laboratorio	39.874	7.975	47.849	47.849	47.849	46.912	9.383	56.295
Delinciente de segunda	39.874	7.975	47.849	47.849	47.849	48.496	9.699	58.198
Almacenero	39.874	7.975	47.849	47.849	47.849	48.496	9.699	58.198
Vigilante	39.874	7.975	47.849	47.849	47.849	48.496	9.699	58.198
Portero	39.874	7.975	47.849	47.849	47.849	49.680	9.987	59.617
Telefonista	39.874	7.975	47.849	47.849	47.849	49.680	9.987	59.617
Oficial de segunda Administrativo-Perforista	40.884	8.177	49.061	49.061	49.061	49.680	9.987	59.617
Verificador	40.884	8.177	49.061	49.061	49.061	50.677	10.135	60.812
Chofer tur smo	40.884	8.177	49.061	49.061	49.061	50.677	10.135	60.812
Chofer camión	40.884	8.177	49.061	49.061	49.061	51.337	10.267	61.604
Oficial de primera Administrativo	42.904	8.582	51.486	51.486	51.486	51.378	10.278	61.654
Técnico de Organización de primera	42.904	8.582	51.486	51.486	51.486	53.286	10.654	63.920
Analista de primera Laboratorio	42.904	8.582	51.486	51.486	51.486	53.266	10.654	63.920
Delinciente de primera	42.904	8.582	51.486	51.486	51.486	53.266	10.654	63.920
Operador Técnico	42.904	8.582	51.486	51.486	51.486	61.797	12.360	74.157
Capataz Especialista	42.904	8.582	51.486	51.486	51.486	61.797	12.360	74.157
Oficial de primera Administrativo-Operador	43.914	8.783	52.697	52.697	52.697	61.797	12.360	74.157
Oficial de primera Administrativo-Programador "C"	43.914	8.783	52.697	52.697	52.697	65.815	13.164	78.979
Encargado	43.914	8.783	52.697	52.697	52.697	65.815	13.164	78.979

Personal horario

Categoría	Salario base/día	Prima mínima garantizada	Salario garantizado en promedio anual	Categoría		Salario base/día	Prima mínima garantizada	Salario garantizado en promedio anual
				Oficial de primera				
Peón	1.192,39	108,55	1.300,94	1.312,16	1.312,16	1.304,42	119,86	1.424,28
Especialista	1.201,28	110,88	1.325,36	1.325,36	1.325,36	1.287,37	—	787,37
Oficial de tercera	1.213,48	111,88	1.337,40	1.337,40	1.337,40	1.300,12	—	900,12
Oficial de segunda	1.251,92	115,48	1.367,40	1.367,40	1.367,40	1.344,42	—	960,12

ANEXO II

A) Primas variables.

La fórmula a aplicar será: $P = H (K_1 \times E - K_2)$

Siendo:

P: Prima a percibir en la tarea en que se trate.
H: Horas empleadas en la realización de la tarea.

E: Eficacia alcanzada, dividida por 100.
 K_1, K_2 : Coeficiente de las tablas.

	Especialistas		Oficiales tercera		Oficiales segunda		Oficiales primera	
	K_1	K_2	K_1	K_2	K_1	K_2	K_1	K_2
Grupo 1 ...	71,61	49,89	72,38	50,47	74,68	52,07	77,83	54,35
Grupo 2 ...	80,95	55,05	81,88	55,77	84,43	57,48	88,19	60,06
Grupo 3 ...	87,49	58,66	88,50	59,33	91,20	61,34	95,23	63,91
Pruéba circuitos ...	83,49	90,50	83,49	90,50	83,49	90,50	83,49	90,50
Instalaciones ...	90,78	63,66	90,78	62,80	90,78	60,03	90,78	57,41

B) Primas fijas.

— Prueba de circuitos de centralitas telefónicas:

	Ptas/hora		Ptas/hora
Especialista ...	57,16	Oficial segunda ...	66,75
Oficial tercera ...	62,17	Oficial primera ...	70,98

— Inspección de Recepción e Inspección de Fábrica:

	Ptas/hora efectiva trabajada		Ptas/hora efectiva trabajada
Especialista ...	63,08	Oficial segunda ...	75,17
Oficial tercera ...	68,62	Oficial primera ...	80,19

C) Primas indirectas.

Estas primas se calcularán utilizando las tablas del apar-

tado A) de este anexo y siguiendo los mismos procedimientos empleados en la actualidad. Para el Peón se utilizarán los coeficientes siguientes:

$$\begin{aligned} K_1 &= 87,72 \\ K_2 &= 46,45 \end{aligned}$$

D) Prima de sábados, domingos y festivos.

Esta prima es equivalente al 20 por 100 del salario día por categorías:

	Ptas/día		Ptas/día
Peón ...	238,48	Oficial segunda ...	250,38
Especialista ...	240,28	Oficial primera ...	260,88
Oficial tercera ...	242,70		

E) Primas especiales. Fábrica de Málaga.

	Oficial tercera		Oficial segunda		Oficial primera	
	K_1	K_2	K_1	K_2	K_1	K_2
Taller Utilaje ...	205,73	113,29	221,40	121,52	231,95	127,30
Insp. Htas. y Tall. modelos ...	191,39	106,13	205,85	113,74	215,69	119,16
Montadores ...	131,80	83,19	133,58	84,86	135,49	86,25
Mantenimiento (*) ...	131,73	76,06	133,12	77,78	136,00	80,00

(*) Es aplicable también al personal del Taller de Mantenimiento de la fábrica de Madrid.

Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

6982

RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de las tablas salariales del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Gestorías Administrativas.

Visto el escrito de fecha 27 de febrero de 1981 de la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Gestorías Administrativas, cuya inscripción, depósito y publicación se acordó con fecha 9 de junio de 1980, al que acompaña acuerdo de la misma por el que se revisan las tablas salariales del referido Convenio, según lo dispuesto en su artículo 8.º y con efectos económicos de 1 de enero de 1981,
Esta Dirección General acuerda:

- Disponer la publicación de las tablas salariales para el año 1981, acordadas con efectos de 1 de enero.
- Remitir texto del referido acuerdo al IMAC.

Madrid, 12 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardeado.

TABLA SALARIAL

Categorías	Total Salario revisado Pesetas
Titulado de Grado Superior ...	54.400
Titulado de Grado Medio ...	51.700
Jefe Superior ...	49.600
Jefe de Primera ...	46.900
Jefe de Segunda ...	43.500
Oficial de Primera ...	39.400
Oficial de Segunda ...	36.000
Auxiliar ...	31.300
Aspirantes (16-17 años) ...	21.700
Conserje ...	32.000
Ordenanza ...	30.800
Botones ...	18.000
Limpiadora ...	26.500