

Escuela	Número de alumnos	Número de plazas
Lérida	287	27
Logroño	212	21
Lugo	216	22
Madrid, «Pablo Montesino»	210	21
Escuela Nocturna	188	19
«Santa María»	339	34
Escuela Nocturna	148	15
«María Díaz Jiménez»	817	82
«Escuni»	153	15
Escuela Nocturna	131	13
«Don Bosco»	161	16
«Aravaca, «La Salle»	144	14
Alcalá de Henares, «Cardenal Cisneros»	78	8
Málaga	625	63
Antequera, «María Inmaculada»	73	7
Melilla	54	5
Murcia	1.060	106
Navarra	326	33
Orense	277	28
Oviedo	418	42
«Padre Enrique Ossó»	143	14
Palencia	163	16
Palmas, Las	576	58
Pontevedra	190	19
«María Sedes Sapientiae», Vigo	79	8
Salamanca	230	23
«Luis Vives»	156	16
Santa Cruz de Tenerife	393	39
«María Auxiliadora»	124	12
Santander	399	40
Torrelavega, «Sagrados Corazones»	125	13
Santiago de Compostela	169	17
Segovia	186	19
Sevilla	660	66
«Cardenal Spínola»	102	10
Soria	142	14
Tarragona	246	25
Teruel	114	11
Toledo	170	17
Valencia	1.800	180
Cheste, «Jesus Romeo»	80	8
Godella, «Edetania»	165	17
Valladolid	405	41
«Fray Luis de León»	156	16
Vizcaya	477	48
Derie-Bilbao, «Nuestra Señora de Begoña»	171	17
Zamora	139	14
Zaragoza	579	58
«Virgen del Pilar»	121	12

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

8992

RESOLUCION de 1 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Empresa «ATAIO Ingenieros, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para la Empresa «ATAIO Ingenieros, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 30 de marzo de 1981 suscrito por la representación de la Empresa y del Comité de la misma el día 1 del citado mes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Por lo expuesto,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 1 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

PRESENTACION DEL II CONVENIO COLECTIVO DE «ATAIO INGENIEROS, S. A.»

«ATAIO Ingenieros, S. A.» presenta su segundo Convenio ante la autoridad laboral. Quiere en primer lugar a través de esta introducción explicar a los trabajadores de la Compañía las modificaciones que han hecho que este segundo Convenio sea contemplado en cada punto por los trabajadores como lo mejor que la Empresa les ofrece.

Ha sido modificado en una serie de artículos dado que el cambio desde el primer Convenio ha sido cuantioso en materia laboral, motivada principalmente, por la publicación del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección quiere agradecer no solamente al conjunto de los trabajadores sino a los representantes de ellos, la colaboración y ayuda que han demostrado, tanto por la defensa de los intereses de los trabajadores como para lograr una armonía total que se ve beneficiada con una situación laboral envidiable, sin conflictos laborales que la acucien.

Todo esto da como resultado la formación y presentación del segundo Convenio de «ATAIO Ingenieros, S. A.», para lo cual la Empresa a pesar de la situación económica nacional que atraviesa la industria y el comercio intenta, en un supremo esfuerzo, lograr el bienestar social para los trabajadores, como de hecho lo demuestra la diversidad de los artículos correspondientes a la tabla salarial.

Sin ser un Convenio predominantemente social, ni netamente empresarial, sino un Convenio de la Empresa para los trabajadores y de los trabajadores para la Empresa con lo que se consiguen los siguientes resultados:

- Un aumento del salario base del 12 por 100.
 - Un incremento en el transporte urbano del 18 por 100. Este incremento está motivado para paliar, en parte, las continuas subidas del transporte público de todo tipo.
 - Un incremento en otro 18 por 100 el plus a la formación profesional de los trabajadores que a pesar de no ser todo lo elevado que se quisiera, la Empresa pretende que con este plus, como se venía denominando en el anterior Convenio, los trabajadores perciban una ayuda a su formación profesional.
- Además de estas mejoras salariales, todos los trabajadores de la Empresa se han visto incrementados durante el mes de febrero su salario, en algunos casos llegando a un porcentaje de un 4 por 100. Esto es digno de tener en cuenta dado que se estaba a un mes de la publicación y aprobación del mismo.

Asimismo, la Dirección de la Empresa concedió un aumento trimestral de 12.000 pesetas que vienen a paliar en parte una serie de ayudas que pudieran surgir en el seno familiar de cada trabajador, esta ayuda está estipulada según se recoge en el artículo 5.º, apartado b).

Por todo ello, la Dirección considera que cualquier tipo de aumento salarial de las mejoras de las relaciones humanas dentro de la Compañía, hacen que la productividad en el trabajo, ofrezca una eficacia más real que aumente la cordialidad entre los mandos y al mismo tiempo, se logre un mayor afianzamiento entre los trabajadores y la Empresa.

Por lo que queda el presente Convenio aprobado y firmado por los representantes de los trabajadores y a la vez por la Dirección, se convierte en el segundo Convenio, que en cada punto del mismo intenta conseguir una situación de fuerza que una haga que la Empresa prospere, contando siempre con la colaboración de toda la plantilla.

Y para terminar esta pequeña introducción de lo que forman los principales puntos de este Convenio, damos la bienvenida en el mismo a las dos fábricas de la Compañía que a partir de ahora dejarán el Convenio de Siderometalurgia para acogerse, en cada punto y forma, al Convenio que hasta ahora vienen disfrutando todos los demás Centros de trabajo de «ATAIO Ingenieros, S. A.».

CAPITULO PRIMERO

Disposición general del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación del presente Convenio.* El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será todo el territorio español, insular, peninsular, Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla y filiales.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—Quedan sometidas a las normas del mismo todos los Centros de trabajo que «ATAIO Ingenieros, Sociedad Anónima», tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del ámbito del artículo anterior y que pertenezcan a la actividad de comercio-metal y las fábricas de control eléctrico y

de audio, así como las filiales. A pesar de pertenecer las dos primeras a la rama de siderometalurgia.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Están afectados por le presente Convenio todos los trabajadores fijos y contratados de duración determinada, etc., que presten sus servicios en «ATAIO Ingenieros, S. A.», exceptuándose de su aplicación el personal excluido por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, punto 3, y de manera especial y concreta queda excluida la actividad de las personas que interviniendo en operaciones mercantiles queden personalmente obligadas a responder del buen fin de las operaciones.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de marzo de 1981 hasta el 1 de marzo de 1983, entendiéndose prorrogado de dos en dos años de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su terminación. La tabla salarial se revisará anualmente.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgado la Empresa.

A) Igualmente las mejoras de todo tipo que se fijen en este Convenio tienen el carácter de absorbibles, por las que en el futuro puedan establecerse.

B) No obstante, lo anteriormente pactado, la Empresa se compromete, que el total de las remuneraciones de sus trabajadores sean siempre superiores al menos en 48.000 pesetas brutas a las que sean fijadas por los Convenios de Comercio del Metal. Estas se abonarán graciamente por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las posibilidades económicas de la misma a lo largo del ejercicio no tendrán carácter salarial, y serán absorbibles en futuras mejoras. La Dirección de acuerdo con el Comité de Empresa podrán acordar no hacer efectiva esta gratificación a los trabajadores que se encuentren sancionados.

C) Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre los distintos Centros de trabajo de la Empresa y sus trabajadores, incluso en aquellas materias en que el Convenio establezca especialidades donde la regulación de determinadas condiciones de forma diferente a las que se efectúa en la Ordenanza de Comercio-Metal y en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Plus Convenio a la ayuda de formación profesional.*—Dicho plus se establece en 6.490 pesetas que será igual para todos los trabajadores de la Compañía, con el objeto de ayudar a la formación profesional de los trabajadores de «ATAIO Ingenieros, S. A.».

Art. 7.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las condiciones económicas de aquellos trabajadores que las tengan reconocidas a título personal en garantía superior a las fijadas en este Convenio, en cuanto a cálculo y computo anual, manteniéndose estrictamente a título personal, menos en la disposición anterior en el apartado a) y b) del artículo 5.º

CAPITULO II

Organización de los trabajadores y facultades de la representación de los trabajadores y Dirección

Art. 8.º *Normas generales.*—La organización del trabajo es de facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes. Pudiendo implantar cuantos sistemas crea necesarios en la ordenación de su estructura y mejor racionalización y automatización de los distintos grupos y Centros de trabajo. Por lo que la Dirección podrá adaptar a los trabajadores a diferentes puestos productivos en régimen de polivalencia, y los trabajadores, a través de sus representantes en las materias que supongan modificación del contrato de trabajo.

Aquellos sistemas que se adoptan nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores salvo en el apartado de sanciones.

Art. 9.º *Relación trabajador - Empresa.*—Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados, para conseguir un mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implica el cumplimiento de su misión. Procurando elevar el nivel de formación profesional de sus subordinados y aplicando las normas de la Empresa.

El Comité de Empresa y la Dirección se comprometen a estudiar y poner en práctica planes adecuados de desarrollo que perfecciona la técnica de los trabajadores para el mejor cumplimiento de su trabajo y permitan la elevación de la rentabilidad base de todos los productores de la Empresa.

Todo el personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el Centro de trabajo, respetando las normas y costumbres, sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro. Las faltas que se cometieran en esta materia serán sancionadas de acuerdo con el apartado de sanciones.

Art. 10 *Sección Sindical.*—Los Sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en el Centros de trabajo la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuente al menos, con un 10 por 100 de afiliados en el seno de la plantilla.

Art. 11. *Atribuciones Sección Sindical.*—La Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa, en la forma y con las prerrogativas que le confiere la normativa vigente o futura.

Art. 12. *Comisión de interpretación.*—Al objeto de vigilancia y cumplimiento de este Convenio se crea en el seno de la Empresa una comisión interna que será miembros nombrados por la Dirección y por los trabajadores.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 13.—El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la integración en su seno de las diversas Sociedades filiales, requirió y así se establece en el segundo Convenio Colectivo de «ATAIO Ingenieros, S. A.», la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a criterios organizativos. La experiencia así lo aconseja, respetando en todo caso los derechos adquiridos.

Los diversos grupos profesionales, mediante la valoración de puestos de trabajo quedan correlacionados, del siguiente modo:

- A) Técnicos Grado Superior y asimilados.
- B) Técnicos Grado Medio.
- C) Cuerpo Superior Administrativo.
- D) Especialistas.
- E) Servicios Auxiliares.
- F) Informática.

Grupo A. Técnicos de Grado Superior y asimilados:
Ingenieros y asimilados.

Grupo B. Técnicos de Grado Medio:

- Jefe de Personal.
- Auditor Interno.
- Ayudantes Técnicos.
- Viajantes.
- Maestro Industrial.

Grupo C. Cuerpo Superior Administrativo:

- Jefe de Administración grado primero.
- Jefe de Administración grado segundo.
- Jefe de Administración grado tercero.
- Oficial primero Administrativo y Cajero.
- Oficial segundo Administrativo
- Auxiliar administrativo de primera.
- Auxiliar administrativo de segunda.
- Auxiliar administrativo de tercera.

Grupo D. Especialistas:

- Jefe de Sección.
- Jefe de Grupo.
- Jefe de Taller primero.
- Jefe de Taller segundo.
- Oficial primero Especialista.
- Oficial segundo Especialista.
- Oficial tercero Especialista.
- Proyectante y Dibujante.
- Delineante y Fotógrafo.
- Delineante de segunda.

Grupo E. Servicios Auxiliares:

- Jefe de Almacén.
- Oficial primero Almacenero.
- Oficial segundo Almacenero.
- Auxiliar Almacenero.
- Conserje.
- Vigilantes.
- Telefonista y Telexista.

Grupo F. Informática:

- Analista de Sistemas.
- Analista de Aplicaciones.
- Programador de Sistemas.
- Programador de Aplicaciones.
- Perforista.

CAPITULO IV

Trabajo de categoría superior y capacidad disminuida

Art. 14. *Categoría superior.*—Todos los trabajadores, cuando el servicio lo requiera y por necesidades del mismo, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad. Este cambio no puede ser de duración superior a los seis meses ininterrumpidos.

Los cambios de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Dirección, a propuesta del Jefe inmediato y dando cuenta a la Dirección de Relaciones Industriales para el abono de las diferencias de salarios a los interesados.

La retribución de este personal en cuanto ocupe puesto de trabajo de categoría superior será la correspondiente al mismo.

Art. 15. *Destinos transitorios.*—La Empresa de conformidad con el Estatuto vigente queda facultada a actuar del modo siguiente:

a) Destinos dentro del Centro de trabajo: La Empresa, por medidas reales, el trabajador a otro puesto sin más limitación que la pertenencia a su grupo profesional y respetando sus derechos económicos y profesionales.

b) Los trabajadores podrán ser trasladados a otro Centro de trabajo con carácter definitivo, mientras sea aprobado el traslado por la autoridad laboral.

c) Destinos que impliquen cambio temporal de residencia. La Empresa podrá, siempre con las condiciones y los términos que marca la legislación vigente, desplazar a su personal a población distinta, hasta el límite de un año.

Art. 16. *Capacidad disminuida.*—ATAIO Ingenieros, S. A. por su propia iniciativa, a petición del trabajador, o a petición del Comité de Empresa, procurará acoplar al personal, cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

CAPÍTULO V

Ingresos, ceses y nuevas contrataciones

Art. 17. *Contratación exterior.*—La Compañía cubrirá, con personal de la misma, todos los puestos vacantes, y únicamente recurrirá a la contratación externa cuando no exista personal idóneo dentro de ella.

Art. 18. *Superación de las pruebas.*—Efectuada una convocatoria, la superación de las pruebas no da derecho a los aspirantes a ocupar la plaza en un período determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones requeridas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

Art. 19. *Servicio Militar.*—Los ingresos que se efectúen en «ATAIO Ingenieros, S. A.», pendientes del Servicio Militar, percibirán durante el mismo lo que marque la legislación vigente.

Art. 20. *Período de prueba.*—Los ingresos que se efectúen en «ATAIO Ingenieros, S. A.», se entienden realizados a título de prueba, fijado por escrito, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la escala siguiente:

1. Personal directivo, técnico y titulado: Seis meses.
2. Mandos intermedios, técnicos de grado medio, especialistas y administrativos: Tres meses.
3. Personal subalterno y no cualificado en general: Quince días.

Durante el período probatorio, la Compañía y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin preaviso alguno y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 21. *Ingreso en plantilla.*—El personal que supere el período de prueba pasará a formar parte de la plantilla de «ATAIO Ingenieros, S. A.», teniendo como fecha la antigüedad la de iniciación de dicho período.

Art. 22. *Reconocimiento médico.*—Todo el personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse previamente a reconocimiento médico, en el lugar y hora que la Empresa señale, sin perjuicio de las preceptivas revisiones anuales que determine la Dirección de la Empresa, bien directamente o a instancia del Comité de Empresa.

Art. 23. *Cese.*—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1. Personal del grupo directivo y técnicos titulados: Dos meses.
2. Personal de los grupos de mando intermedios: Un mes.
3. Personal de los grupos subalternos: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día en el retraso del aviso.

Deberá el interesado en todo caso confeccionar un report completo del estado de trabajo pendiente del puesto que deja vacante, sin que se le efectúe el saldo y finiquito antes de la entrega del report que deberá ser aprobado o no expresamente por su Jefe inmediato.

Art. 24. *Personal eventual.*—El personal eventual cesará automáticamente cuando haya transcurrido el plazo para el que fue contratado, o haya desaparecido la causa que determinó su contratación.

En todo caso la Empresa preavisará el cese con una antelación de quince días.

Art. 25. *Personal para obra o servicio determinado.*—El trabajador contratado para obra o servicio determinado cesará cuando concluyan los trabajos de su categoría profesional, en las obras o servicios para los que fue contratado.

En todo caso el cese deberá precisarse con quince días de antelación.

Art. 26. *Despedidos por sanción.*—En los despidos por sanción habrán de observarse necesariamente las normas legales y vigentes y la Ley de Procedimiento Laboral y demás disposiciones reglamentarias, así como las específicas consignadas en el capítulo de faltas y sanciones de este Convenio, todo ello sin perjuicio de las disposiciones reguladoras de los ceses por causas económicas y tecnológicas y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Jornada

Art. 27. *Comienzo y fin de jornada.*—La jornada laboral del personal de la Empresa «ATAIO Ingenieros, S. A.», será de cuarenta y tres horas semanales, entendiéndose por inicio de la jornada el momento en que el trabajador está en condiciones en su puesto de trabajo, para iniciar sus tareas y entendiéndose por su final, el instante en que el trabajador deja sus labores y ficha para salir.

En consecuencia, cometerá una falta de puntualidad, aquel trabajador, que a la hora señalada no esté en condiciones de iniciar su tarea, y cometerá abandono anticipado de su trabajo, el que cese en su labor efectiva antes de la hora señalada.

Art. 28. *Jornada de verano.*—La jornada de verano será continuada durante el período de aplicación de la misma, que será del 15 de junio al 15 de septiembre.

Art. 29. *Cómputo de jornada.*—El cómputo de jornada se efectuará de tal forma que en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada.

Art. 30. *Jornadas especiales.*—Cuando la Empresa tuviere necesidad de efectuar jornadas especiales de trabajo por el personal de plantilla, tendrá preferencia en primer lugar, el personal voluntario, que manifiesta su voluntad por escrito.

Todas las jornadas de trabajo especiales tendrán la compensación económica que se establece en el capítulo correspondiente de retribuciones especiales.

Art. 31. *Nocturnidad.*—Las horas comprendidas durante el período que va entre las veintidós horas y las seis tendrán una retribución especial incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

CAPÍTULO VII

Horas extraordinarias

Art. 32. *Concepto.*—El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y la libre aceptación a los trabajadores, salvo caso de emergencia o fuerza mayor. Se consideran como horas extraordinarias, todas las realizadas en exceso de la jornada normal diaria programada, y serán retribuidas incrementando el salario que correspondería a cada hora en un 75 por 100.

Art. 33. *Número de horas.*—Nunca el número de horas extraordinarias podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, a no ser que el exceso de las horas trabajadas sobre la jornada normal se efectúen para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 34. *Horas extraordinarias en domingos y festivos.*—En el caso de que con la debida autorización de la Delegación de Trabajo e intervención del Comité de Empresa tuviera que trabajarse el día de descanso semanal o el domingo, el salario de dicho día se percibirá con un recargo del 175 por 100 sobre el salario base del Convenio.

CAPÍTULO VIII

Descanso semanal, fiestas y permisos

Art. 35. *Descanso semanal.*—Los trabajadores de «ATAIO Ingenieros, S. A.», de acuerdo con la legislación vigente tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días y medio ininterrumpidos.

Art. 36. *Fiestas laborables.*—Los trabajadores disfrutarán de todas las fiestas que así disponga el calendario laboral aprobado por el Ministerio de Trabajo.

Art. 37. *Permiso.*—La Empresa concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborables en caso de nacimiento de hijos, o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador, por este motivo, necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, todo ello de conformidad con lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, de acuerdo con la Ley vigente en la materia.

Art. 38. Lactancia.—Las trabajadoras con lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, que podrán dividir en dos fracciones.

Asimismo, la mujer por su voluntad, podrá renunciar a éste derecho a cambio de una reducción de la jornada normal por la misma finalidad.

Art. 39. Licencias sin sueldo.—El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencia sin sueldo, por un periodo de quince días, siempre que a juicio de la Dirección, medien causas justificadas.

CAPITULO IX

Vacaciones anuales

Art. 40. Duración de las vacaciones.—El periodo de las vacaciones anuales retribuidas nunca podrá ser sustituibles por remuneración económica.

Para todo el personal sujeto a este Convenio, las vacaciones anuales serán de veintitrés días laborables, durante el periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de diciembre.

Art. 41. Período vacacional.—La Dirección de la Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional.

Art. 42. Calendario de vacaciones.—El 50 por 100 de las vacaciones deberán ser disfrutadas necesariamente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y el trabajador podrá disfrutar el resto de sus vacaciones libremente a través del ejercicio, siempre y cuando dentro de los Departamentos y Secciones su trabajo quede cubierto.

CAPITULO X

Obras sociales

Art. 43. Principios generales.—Se acuerda plantear el conjunto de obras sociales de «ATAIO Ingenieros, S. A.», bajo los artículos que a continuación se insertan que regularán las funciones sociales tales como:

- Ayuda de estudios.
- Situaciones adversas.
- Hijos disminuidos física o mentalmente.
- Préstamos sociales.
- Campañas navideñas y otros...

Art. 44. Régimen económico del fondo.—El fondo se nutrirá de las aportaciones siguientes:

- a) Aportación anual de la Empresa.
- b) Cantidades abonadas por los trabajadores.

Art. 45. Junta de acción social.—Las previsiones, administración y distribución de estos fondos se llevarán a cabo por el Comité de Empresa y la Dirección que a su vez nombrará unos representantes.

CAPITULO XI

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 46. Cumplimiento de normas.—La Empresa establecerá los planes que sean necesarios en orden al mejor cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que impone la legislación vigente.

Art. 47. Comité de seguridad.—Los trabajadores a que afecta el presente Convenio constituirán un Comité de Seguridad e Higiene a nivel nacional, al cual se elevará por parte de los trabajadores todas las anomalías y quejas que pudieran darse al respecto.

Art. 48. Información laboral.—El Servicio Médico se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 49. Ropa de trabajo.—Se proveerá a los trabajadores que lo requieran de ropa de trabajo adecuada, en los términos de regulación siguientes:

- a) Personal obrero: Un mono año-una bata año.
- b) Especialistas: Un mono año-una bata año.

Art. 50. Equipo de seguridad.—La Empresa viene obligada a facilitar a los trabajadores los medios y equipos de seguridad necesarios, siendo su uso obligatorio por parte de los trabajadores afectados.

Art. 51. Trabajadores disminuidos.—Declarada la disminución de capacidad por parte de los Organismos competentes, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, y en el caso de que haya sido el trabajador cambiado de puesto de trabajo, se respetará la retribución que viniese percibiendo, rigiéndose en lo sucesivo por las condiciones de su nuevo puesto de trabajo.

CAPITULO XII

Premios, faltas y sanciones

Art. 52. Reglamento de premios.—«ATAIO Ingenieros, S. A.», a fin de premiar a su personal con unos criterios uniformes y ponderados, cuando superen el cumplimiento de sus obligacio-

nes, confeccionará, en colaboración con el Comité de Empresa, el correspondiente reglamento que permita determinar en todos y cada uno de los casos, las acciones y conductas acreedoras de recompensa y las cuantías de las mismas.

Art. 53. Faltas leves.—Se consideran como tales:

1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2.º No notificar con carácter previo y correctamente la no asistencia al trabajo o en su caso en un plazo de veinticuatro horas siguientes, la razón de dicha ausencia.

3.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

8.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 54. Faltas graves.—Se consideran como tales:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el periodo de treinta días.

2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tenga que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.º de esta Ordenanza, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9.º Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

10.º La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 55. Faltas muy graves.—Se tienen como tales:

1.º Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 faltas en un año.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4.º Los delitos de robo, estafa, o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.º La embriaguez durante el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

10. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su regimiento de régimen interior o que impliquen competencia hacia la misma.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 94.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

18. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Art. 56. *Despidos*.—Se sancionará siempre con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores, cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 57. *Sanciones*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo Centro de trabajo.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

— Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

— Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

— Despido.

La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la Empresa proveer otras en su Reglamento de Régimen Interior siempre que no se agraven las que figuren, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Art. 58. *Detención del trabajador*.—No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador por cualquier motivo, si posteriormente resulta absuelto el trabajador.

CAPITULO XIII

Retribuciones y premios

Art. 59. *Percepción de haberes*.—Los trabajadores percibirán sus haberes con sueldos mensuales, y se harán efectivos mediante transferencia bancaria, entregándose asimismo al trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

La transferencia se llevará a cabo por la Jefatura de Personal del 27 al 30 de cada mes.

El importe anual del sueldo se a cada trabajador corresponda en virtud de lo establecido en estos artículos 61 y 64 se abonarán en 12 pagas y dos extraordinarias.

Art. 60. *Conceptos retributivos*.—Los trabajadores dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

a) Retribuciones fijas:

- 1.º Sueldo base mensual.
- 2.º Pagas extraordinarias.
- 3.º Antigüedad.

b) Otras percepciones económicas:

- 1.º Plus de Convenio a la formación profesional.
- 2.º Protección a la familia.
- 3.º Gratificación por comidas.
- 4.º Gratificación por idiomas, taquigrafía, estenotipia.
- 5.º Gratificación por trabajos nocturnos.
- 6.º Dietas de viaje.

7.º Plus de toxicidad y peligrosidad.

8.º Comidas.

9.º Incentivos.

Art. 61. *Salario base*.—El salario base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la tabla económica anexa al presente Convenio.

Art. 62. *Gratificaciones extraordinarias*.—Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en los meses de diciembre, con motivo de la Natividad del Señor, y otra en el mes de julio que se abonará el 18 de dicho mes.

Las gratificaciones consistirán en una mensualidad del salario base convenio.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesen durante el mismo se le abonarán gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, sólo la fracción de quince días se computará como unidad mensual completa.

Art. 63. *Antigüedad*.—El personal de plantilla percibirá en concepto de premio de antigüedad un 4,8 por 100 del sueldo base de su categoría, por cada cuatro años de servicio. Todos estos incrementos se calcularán sobre el sueldo base.

Respecto a los derechos adquiridos se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 64. *Valoración del puesto de trabajo*.—La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirán siendo valoradas por el Jefe inmediato, pasando la propuesta a la Jefatura de Personal que a su vez la transmite a la Dirección para su aprobación.

Con el mejor sentido de colaboración, la Empresa estudiará las propuestas razonablemente.

Art. 65. *Revisión por modificación del puesto de trabajo*.—La Dirección concederá a todos los trabajadores que por modificación de su puesto de trabajo dentro de la Empresa y a su vez nombrado por la Dirección le otorgará un plus en concepto de complemento funcional transitorio. Este plus estará de acuerdo con la responsabilidad y puesto de trabajo que la Dirección acredite otorgarle al trabajador, de acuerdo con lo que estipula el Convenio en su apartado segundo de la disposición adicional.

Art. 66. *Plus por transportes urbanos*.—Dicho plus se verá mejorado en un 18 por 100, por lo que pasará de 3.000 pesetas mensuales que el trabajador recibía en concepto de ayuda para sus desplazamientos del Centro de trabajo a su domicilio. Dicha ayuda no tiene un carácter fijo y la Dirección podrá aumentar o disminuir dicha cuantía por lo que a partir del 1 de marzo de 1981 en el que tiene aplicación este Convenio pasará a ser de 3.540 pesetas.

DISPOSICION ADICIONAL

Primero.—La Empresa pacta con el Comité de Empresa el II Convenio de «ATAIO Ingenieros, S. A.», que los puestos de Dirección, Subdirección, Jefaturas de División, Jefes de Delegación, Jefe de Personal y similares tienen el carácter de puestos de confianza, y por consiguiente, respetando su categoría escalafonada, pueden ser removidos de sus cargos bien por supresión del puesto, modificación del mismo o por sustitución si lo cree conveniente la Dirección.

Segundo.—La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Dirección y a propuesta del Director general, podrá crear unos puestos de especial cualificación determinados con las necesidades que la Dirección se viera obligada a hacer por la ampliación de Divisiones o cuadros de mando dentro de la propia Compañía.

Estos reconocimientos de puestos de trabajo que no tienen nada que ver con la categoría laboral que el trabajador tiene dentro de la tabla salarial como por ejemplo puede ser:

- Jefe de Departamento Jurídico.
- Jefe de Delegación.
- Auditor Interno.
- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Fábrica.
- Jefe de Comercio Exterior.
- Jefe de Exportaciones.
- Jefe de Importaciones.

y una serie de nombramientos más que la Dirección considera. Dado que estos son ejemplos de los cuales la Dirección podría nombrar de acuerdo con dicho Comité de Dirección.

Asimismo por estos puestos de especial cualificación la Empresa le otorgará un plus funcional transitorio que va inherente al puesto que ocupen como hace mención en la disposición adicional en su punto primero.

A estos puestos se les asignará un plus funcional transitorio que dejará de percibir el trabajador cuando por disposición de la Empresa, el trabajador sea destinado a otro puesto, respetando siempre los derechos de su categoría.

Tercero.—De acuerdo con lo que estipula el artículo segundo de este Convenio en relación al ámbito funcional del mismo, la Empresa, y de acuerdo con los trabajadores, acepta la entrada de la Fábrica de Audio y Control Eléctrico pertenecientes al Reglamento del Sector Siderometalúrgico, dentro de este Convenio, quedando una tabla salarial homologada por los Centros de trabajo propiedad de «ATAIO Ingenieros, S. A.», así como las filiales.

Cuarto.—Aquellos puntos referentes a las categorías laborales que diera lugar por no encontrarse establecidos en el presente Convenio serán homologadas de inmediato por el Convenio de aplicación al que pertenezcan, dada la gran variedad de Centros de trabajo filiales de la Compañía.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Sin perjuicio de la fecha en que el presente Convenio sea comunicado y registrado por la autoridad laboral, las partes acuerdan que los pactos económicos tendrán aplicación desde el 1 de marzo de 1981.

Segunda.—Ambas partes acuerdan dar como válida y de plena vigencia a la tabla salarial que recoge el anexo I.

ANEXO I

Tabla salarial

	Sueldo base	Plus Convenio de Ayuda a la Formación Profesional
Grupo I. Técnicos Grado Superior y asimilados		
Ingenieros y asimilados	63.846	6.490
Grupo II. Técnicos Grado Medio		
Jefe de Personal	63.846	6.490
Auditor interno	63.846	6.490
Ayudantes técnicos	52.940	6.490
Maestro industrial	52.940	6.490
Viajantes	40.869	6.490
Grupo III. Cuerpo Superior Administrativo		
Jefe de Administración grado 1.º ...	57.279	6.490
Jefe de Administración grado 2.º ...	52.940	6.490
Jefe de Administración grado 3.º ...	46.495	6.490
Oficial 1.º administrativo y Cajero.	42.107	6.490
Oficial 2.º administrativo	38.501	6.490
Auxiliar administrativo de 1.ª	36.037	6.490
Auxiliar administrativo de 2.ª	34.862	6.490
Auxiliar administrativo de 3.ª	33.093	6.490
Grupo IV. Especialistas		
Jefe de Taller 1.º	52.940	6.490
Jefe de Sección	46.495	6.490
Jefe de Grupo	46.495	6.490
Jefe de Taller 2.º	46.495	6.490
Oficial 1.º Especialista	38.501	6.490
Oficial 2.º Especialista	36.037	6.490
Oficial 3.º Especialista	34.862	6.490
Proyectista y Dibujante	52.940	6.490
Delineante y Fotógrafo	46.495	6.490
Delineante de 2.ª	38.501	6.490
Grupo V. Servicios Auxiliares		
Jefe de Almacén	46.495	6.490
Oficial 1.º Almacenero	38.501	6.490
Oficial 2.º Almacenero	36.037	6.490
Auxiliar Almacenero	33.093	6.490
Conserjes	33.093	6.490
Vigilantes	33.093	6.490
Telefonista y Telexista	33.093	6.490
Grupo VI. Informática		
Analista de Sistemas	63.845	6.490
Analista de Aplicaciones	52.845	6.490
Programador de Sistemas	52.845	6.490
Programador de Aplicaciones	46.495	6.490
Perforista	34.862	6.490

ANEXO II

Primero.—El número de horas que realizarán los trabajadores de la Empresa «ATAIO Ingenieros, S. A.», así como algunas de sus filiales, son de mil ochocientas noventa y una horas efectivas de trabajo; estas horas salen después de descontar el mes de vacaciones y una hora diaria que hay por el concepto de comida.

Segundo.—La forma de denuncia del presente Convenio por ambas partes será por escrito, acogiéndose en todo momento a lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO II (bis) Tabla salarial bruto año

	Sueldo base	Plus Convenio de Ayuda a la Formación Profesional	Sueldo bruto año
Grupo I. Técnicos Grado Superior y asimilados			
Ingenieros y asimilados	63.846	6.490	984.704
Grupo II. Técnicos Grado Medio			
Jefe de Personal	63.846	6.490	984.704
Auditor interno	63.846	6.490	984.704
Ayudantes técnicos	52.940	6.490	832.020
Maestro industrial	52.940	6.490	832.020
Viajantes	40.869	6.490	663.026
Grupo III. Cuerpo Superior Administrativo			
Jefe de Administración grado primero	57.279	6.490	892.766
Jefe de Administración grado segundo	52.940	6.490	832.020
Jefe de Administración grado tercero	46.495	6.490	741.790
Oficial 1.º administrativo y Cajero	42.107	6.490	680.358
Oficial 2.º administrativo	38.501	6.490	629.874
Auxiliar administrativo de 1.ª	36.037	6.490	595.378
Auxiliar administrativo de 2.ª	34.862	6.490	578.920
Auxiliar administrativo de 3.ª	33.093	6.490	554.164
Grupo IV. Especialistas			
Jefe de Taller 1.º	52.940	6.490	832.020
Jefe de Sección	46.495	6.490	741.790
Jefe de Grupo	46.495	6.490	741.790
Jefe de Taller 2.º	46.495	6.490	741.790
Oficial 1.º Especialista	38.501	6.490	629.874
Oficial 2.º Especialista	36.037	6.490	595.378
Oficial 3.º Especialista	34.862	6.490	578.928
Proyectista y Dibujante	52.940	6.490	832.020
Delineante y Fotógrafo	46.495	6.490	741.790
Delineante de 2.ª	38.501	6.490	629.874
Grupo V. Servicios Auxiliares			
Jefe de Almacén	46.495	6.490	741.790
Oficial 1.º Almacenero	38.501	6.490	629.874
Oficial 2.º Almacenero	36.037	6.490	595.378
Auxiliar Almacenero	33.093	6.490	554.164
Conserjes	33.093	6.490	554.164
Vigilantes	33.093	6.490	554.164
Telefonista y Telexista	33.093	6.490	554.164
Grupo VI. Informática			
Analista de Sistemas	63.845	6.490	984.704
Analista de Aplicaciones	52.845	6.490	830.690
Programador de Sistemas	52.845	6.490	830.690
Programador de Aplicaciones	46.495	6.490	741.790
Perforista	34.862	6.490	578.928

De resultados de multiplicar por 14 el salario base y por 12 el plus a la formación profesional da el concepto de salario bruto.

8993

RESOLUCION de 7 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se aprueba modelo de Contrato de trabajo para los Profesionales del Espectáculo Taurino, incluidos en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral para dicha actividad, de 17 de junio de 1943.

Vistos los respectivos modelos de contrato de trabajo para los profesionales del espectáculo taurino, incluidos en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral para dicha actividad, de 17 de junio de 1943, presentados por las Entidades Sindicales Federación de Organizaciones Profesionales Taurinas Españolas, Federaciones Estatales de Espectáculos de la UGT y CC. OO., Asociación Nacional de Organizadores de Espectáculos Taurinos y Unión Nacional de Empresarios Taurinos Españoles, así como las alegaciones formuladas por las partes interesadas, y

Resultando que esta Dirección General, a la vista de los antecedentes aportados por las Entidades Sindicales citadas, elaboró un modelo de contrato que, el 29 de julio de 1980, se remitió a las mismas para su consideración e informe, y cubierto