

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2799

RESOLUCION de 22 de diciembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A.» (ENFERSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A.» (ENFERSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 19 de noviembre de 1981, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 6 de noviembre de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, 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, 22 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

«Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A.»

PRIMERA PARTE

Contiene el Convenio de aplicación exclusiva a los Centros de Trabajo de Avilés, Cartagena, Madrid y As Pontes con su anejo de Rábade

DISPOSICION PRELIMINAR GENERAL

El presente texto contiene el Convenio Colectivo suscrito entre la «Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A.» (ENFERSA), y sus trabajadores, y afecta, en su primera parte, a los Centros de Trabajo de Avilés, Cartagena, Madrid y As Pontes de García Rodríguez con su anejo de Rábade. La segunda parte afecta al Centro de trabajo de Puertollano y a los Almacenes de Manzanares, Pancorbo, el Provençia y Zaragoza, y a los que puedan entrar en funcionamiento.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación, vigencia e indivisibilidad del Convenio

SECCION PRIMERA. AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, Sociedad Anónima» (ENFERSA), en Avilés, Cartagena, Madrid y As Pontes con su anejo de Rábade.

Art. 2.º En el ámbito personal únicamente afecta a los trabajadores fijos de Enfersa que estén adscritos a los Centros de trabajo antes indicados, con excepción de aquellos trabajadores que, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, son o sean considerados como personal fuera de Convenio.

Estos últimos, no obstante, podrán renunciar en cualquier momento a esa condición y acogerse al régimen de Convenio, pasando en dicho caso a regularse sus condiciones conforme a lo previsto en los artículos 3 y 4.

Art. 3.º Al personal fijo adscrito a los Centros de trabajo de Cartagena y Madrid, considerado actualmente o en el futuro como fuera de Convenio, que quiera optar por su inclusión en el mismo, le será reconocida la categoría profesional y el nivel de retribución que corresponda conforme a la normativa de su Centro de trabajo, que en ningún caso podrá ser inferior a la que ostentaba en el momento de pasar a la condición de personal fuera de Convenio.

En todo caso, la opción por la aplicación del Convenio implica la renuncia expresa a todas las condiciones salariales y sociales de la situación de contrato individual o de fuera de Convenio.

Art. 4.º En cuanto al personal fijo adscrito a la factoría de Avilés que esté considerado como fuera de Convenio, cuyos puestos de trabajo no estén recogidos en el sistema de valoración, o que estándolo no opten por el sistema de valoración y deseen acogerse a la aplicación del Convenio Colectivo, se regirá en su situación salarial por la siguiente escala:

Titulados superiores: 78.300 pesetas/mes de salario base.
Titulados medios: 61.313 pesetas/mes de salario base.

En estas percepciones se engloban e incluyen, en todo caso, los complementos de peligrosidad, toxicidad, etc., y demás establecidos en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Partiendo de estos salarios base se aplicará el resto de los conceptos que recoge este Convenio y que sean aplicables. Esto

no obstante, se respetarán a título personal las superiores actuales percepciones retributivas, asignando un complemento mensual de mando y disponibilidad en quince pagas integrado por la diferencia del total anual de las percepciones derivadas de este Convenio y sus percepciones totales de 980 incrementadas en un 12 por 100 regularizándose a fin de año. Este complemento será asignado como compensación a la mayor dedicación que en materia de jornada laboral exija el desarrollo del puesto de trabajo, no percibiendo por ello horas extraordinarias.

La opción por la aplicación del Convenio Colectivo supone renuncia expresa a todas las condiciones salariales y sociales de la situación de contrato individual.

SECCION SEGUNDA. VIGENCIA

Art. 5.º Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos económicos retroactivos al día 1 de enero de 1981 y duración hasta el 31 de diciembre del mismo año.

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes deberá presentarse con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

SECCION TERCERA. INDIVISIBILIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO

Art. 6.º Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar la totalidad del Convenio, aplicándose entre tanto las normas del Convenio anterior.

Las mejoras pactadas en este Convenio serán absorbibles de acuerdo a la Ley con cualquiera otra establecida o que se establezca durante su vigencia por disposición superior.

CAPITULO II

Organización de trabajo

Art. 7.º *Facultad de la Dirección.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigentes en cada momento, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 8.º *Plantillas.*—Siendo los principios de explotación de la Empresa de un carácter evolutivo, se procurará que la plantilla de cada Centro de trabajo sea la adecuada a sus necesidades.

Respecto a la ocupación del personal en casos de inactividad total o parcial de alguna o algunas unidades, la Dirección procurará dar ocupación efectiva a todos los trabajadores en puestos de su categoría o los más similares posible, informando previamente al Comité, salvo en casos de urgencia.

Art. 9.º *Relevos.*—Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo.

Ningún trabajador en régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado, procurando la Empresa proveer la sustitución en un máximo de dos horas. Cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el trabajador afectado vendrá obligado a doblar su turno, sin perjuicio de los derechos económicos que pudieran corresponderle.

En el Centro de trabajo de Avilés, para los relevos del personal a turno seguirá sin considerarse como falta de puntualidad el retraso de hasta dos horas en la entrada y la anticipación por el mismo tiempo en la salida, siempre que exista acuerdo previo entre el relevante y el relevado, y no se produzcan horas extraordinarias. La queja del trabajador ante su mando por el retraso en el relevo denotará la falta de acuerdo previo, y en consecuencia no se permitirá la entrada al trabajo del relevante, salvo acuerdo con el relevado.

Art. 10.º *Traslado de personal.*—Para traslados del personal se seguirán aplicando las reglas que actualmente rigen la materia en cada uno de los Centros de trabajo. Sin embargo, se mantiene la situación de excepción para el personal que proviene de ENSIDESA y esté adscrito actualmente a la Factoría de Avilés, en lo referente a traslado de Centro de trabajo.

Art. 11.º *Permutas.*—Las permutas de puesto de trabajo entre trabajadores de distintos Centros se harán de mutuo acuerdo entre los mismos y la Dirección de la Empresa.

Se autorizarán las de personal a turno con el de jornada normal, en cada Centro de trabajo, de acuerdo entre los interesados y la Dirección.

Art. 12.º *Preferencia para cubrir vacantes y para nuevos ingresos:*

a) Para ocupar las vacantes correspondientes a puestos de jornada normal o a dos turnos que no correspondan cubrir por libre designación de la Empresa tendrán preferencia, en caso de igualdad de méritos, los trabajadores del Centro correspondiente en jornada a turno, mayores de cuarenta y cinco años y con quince años de trabajo a turno.

b) Para la contratación de nuevo personal se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

c) Los puestos de Secretarías de Dirección se cubrirán siempre por libre designación de la Empresa.

Art. 13. *Formación*.—La Empresa continuará desarrollando actividades de formación profesional para los trabajadores.

Art. 14. *Seguridad e higiene*.—Durante la vigencia del Convenio las partes seguirán cooperando para tratar las cuestiones relacionadas con esta materia.

Art. 15. *Jornada de trabajo*.—La jornada laboral será de cuarenta y dos horas semanales en los Centros de trabajo de ENFERSA, sin perjuicio de las condiciones del Centro de trabajo de Madrid recogidas en el acta número 14/1976, del Jurado de Empresa de dicho Centro.

Para el personal que trabaje a turno, el cómputo de las cuarenta y dos horas semanales y descansos se hará a través de los cuadrantes de horarios de trabajo, aprobados por la autoridad correspondiente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la Dirección de la Empresa, previa audiencia del Comité y con autorización de la autoridad competente, podrá establecer otros horarios especiales.

En caso de trabajos urgentes, la Dirección de la Empresa tendrá facultad para el establecimiento de turnos especiales durante el tiempo imprescindible para realizar dichos trabajos, viniendo obligada a comunicar a la autoridad competente y al Comité del Centro de trabajo los motivos por los cuales ha sido necesaria la implantación de dicho sistema, la duración de los mismos y la relación de los trabajadores afectados.

Art. 16. *Licencias y permisos*.—En materia de licencias y permisos, retribuidos y no retribuidos, las partes se remiten a lo dispuesto en los Reglamentos de Régimen Interior de los distintos Centros de trabajo y a lo pactado en anteriores Convenios y sus actas adicionales que estén vigentes.

Art. 17. *Vacaciones anuales*.—En cada Centro de trabajo se aplicará el mismo sistema número de días de vacaciones anuales que han regido para el año 1980.

Art. 18. *Diets y kilometraje*.—En materia de dietas y kilometraje se seguirán aplicando los valores y normativa vigentes.

CAPÍTULO III

Retribuciones

SECCION PRIMERA. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS COMUNES DE LOS CENTROS DE TRABAJO SIGUIENTES. CARTAGENA, MADRID, Y AS PONTES DE GARCÍA RODRIGUEZ CON SU ANEJO DE RÁBADA

Art. 19. *Haberes asignados, salario base y plus de peligrosidad y capitalidad*.—El haber asignado está integrado por el salario base mensual más el plus de peligrosidad, que se cifra en un 10 por 100 de dicho salario base mensual. En el Centro de trabajo de Madrid continuará denominándose plus de capitalidad el que en los demás Centros se denomina plus de peligrosidad.

Los haberes asignados quedan concretados para cada uno de los niveles en las cantidades que se expresan en las tablas de salarios que figuran en los anexos 10, 18 y 20 de este Convenio. Estos haberes asignados se harán efectivos en cada una de las doce mensualidades del año y pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Art. 20. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio*.—En el Centro de trabajo de Madrid continuará consistiendo en dos trienios y cinco quinquenios, cuyos valores son los de la tabla del anexo número 17.

En el resto de los Centros indicados en esta Sección continuará consistiendo en trienios, cuyos valores para cada uno de los niveles se acuerda sean los que figuran en las tablas de los anexos números 11 y 21.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse en primero de enero para el personal que haya ingresado en el primer semestre de cada año, y en primero de julio para quien haya ingresado en el segundo semestre.

Art. 21. *Gratificaciones o pagas extraordinarias*.—La Empresa continuará abonando a su personal las dos gratificaciones extraordinarias denominadas de verano y Navidad, por importe, cada una, equivalente al haber asignado mensual y antigüedad o, en su caso, lo correspondiente a treinta días.

Se abonarán juntamente con los salarios de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Art. 22. *Plus de desplazamiento*.—Se fija en 64 pesetas por día de asistencia al trabajo o jornada extraordinaria mínima de seis horas.

Art. 23. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias, considerando como tales las trabajadas que sobrepasen la jornada normal establecida en cada Centro de trabajo, se abonarán según las tablas de valores que figuran en los anexos números 12, 18 y 22.

Habrán de realizarse horas extraordinarias en los supuestos previstos por la Ley, Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y Reglamentos de Régimen Interior aplicables en cada Centro de trabajo.

Los trabajadores encuadrados en los niveles que se citan a continuación seguirán sin percibir horas extraordinarias:

1. Centros de trabajo de As Pontes de García Rodríguez y su anejo de Rábada: Niveles 1 A, 1 B, 1 C, 2 A, 2 B y 2 C.
2. Centros de trabajo de Madrid y Cartagena del 1 al 5, ambos inclusive.

Art. 24. *Paga de participación en beneficios y reducción de absentismo*.—El sistema retributivo del personal adscrito a estos

Centros de trabajo se complementará con la paga de participación en beneficios y el incentivo de reducción de absentismo, cuya regulación se ajustará a las siguientes normas:

a) Se establece para cada trabajador de estos Centros en un 1,2 de su haber asignado (1,2 de 1/14 de los haberes asignados teóricos que le hubieran correspondido durante 1981), según las tablas de los anexos números 13, 19 y 23.

Las personas que ingresen, cesen o cambien de categoría a lo largo del año percibirán esta paga con los valores en proporción al tiempo efectivo de permanencia en cada categoría durante el año y de estancia en la Empresa.

La liquidación anual de la participación en beneficios se abonará en el mes de marzo siguiente a la finalización del ejercicio. Elio no obstante, en la segunda quincena de septiembre de 1981 se hará efectivo a cada trabajador el 80 por 100 de su salario base más plus de capitalidad, peligrosidad mensuales, haciéndolo como entrega a cuenta de la participación en beneficios.

b) Incentivo de reducción de absentismo: En los casos de inasistencia al trabajo, el personal dejará de percibir la cantidad correspondiente a 1/365 de esta paga (según el nivel que ostente en cada momento) por cada día no trabajado, salvo por vacaciones, accidente de trabajo, permiso sindical retribuido y el tiempo de estancia en hospitales debidamente justificado.

Estas detracciones son las que se indican en las tablas de los anexos 13, 19 y 23, y serán descontadas en los meses de septiembre y marzo.

Con el total de estas detracciones se constituirá un fondo en cada Centro de trabajo, que se distribuirá en el mes de marzo de forma lineal entre todos los trabajadores y proporcional a los días de asistencia al trabajo, considerándose asistencia el período de vacaciones y el permiso sindical retribuido.

c) Excepcionalmente, para el personal del Centro de Cartagena en plantilla a 31 de diciembre de 1979, las detracciones aquí establecidas no operarán para cada trabajador, por los días de inasistencia por enfermedad, hasta agotar en este año o sucesivos los días acumulados que, conforme al anterior sistema, puedan quedarle de exención.

d) Para el Centro de As Pontes de García Rodríguez y su anejo de Rábada, se establece que la paga de beneficios, para el ejercicio 1981, se incrementará en las cantidades que figuran en la tabla del anexo número 24.

SECCION SEGUNDA. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE CARTAGENA

Art. 25. *Plus de relevo*.—El personal que trabaja a turno continuará percibiendo un plus de relevo cuyos valores, para cada uno de los niveles, quedan concretados en las cantidades que se expresan, en las tablas del anexo número 14 de este Convenio, que se percibirán en las doce mensualidades ordinarias. Este plus compensa el tiempo que se pueda invertir en los relevos, que habrán de efectuarse en el propio puesto de trabajo.

Art. 26. *Plus de turnicidad*.—Se eleva a 78,75 pesetas por cada una de las jornadas completas de trabajo a turno el plus del personal que presta sus servicios en este régimen.

No tendrá derecho a la percepción de este plus el personal que por sus especiales características fuese contratado en condiciones especiales en cuanto a jornada de trabajo.

Art. 27. *Plus de nocturnidad*.—El personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir un plus de nocturnidad en cuantía de 130,50 pesetas, por cada trabajador y noche trabajada, cualquiera que sea su categoría profesional.

Art. 28. *Valoración de puestos de trabajo*.—Manteniéndose el sistema actual vigente, se incrementa en un 12,5 por 100 el valor del punto positivo fijado en el Convenio de 1980. A efectos de determinar estas gratificaciones, se estará a la tabla de puntuaciones teóricas equivalentes por niveles, cuyo anexo 15 se acompaña.

Las cantidades percibidas por valoración de puestos de trabajo no serán absorbidas por los incrementos de los haberes asignados pactados en el presente Convenio.

Se mantendrá como escalones mínimos a percibir por este concepto los siguientes:

Nivel	Puntos
16	144
15	149
14	154
13	159

Art. 29. *Plus doble jornada*.—Se abonará 600 pesetas a todo trabajador que tenga que doblar su jornada de trabajo y termine ésta en su día de descanso.

Art. 30. *Vigilancia de contratistas*.—Los operarios que realizan esporádicamente funciones de vigilancia de los trabajos de contratistas percibirán durante el tiempo que los realicen la cantidad de 3.000 pesetas mensuales.

Art. 31. *Plus de llamada*.—Cuando un trabajador sujeto al régimen de horas extraordinarias sea requerido para realizar servicios en fábrica, hallándose en su domicilio y fuera de sus

horas de trabajo, percibirá como extraordinarias las horas que en ello emplee, con un mínimo de cuatro, percibiendo además 1.000 pesetas por compensación.

SECCION TERCERA. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

Art. 32. *Valoración de puestos de trabajo.*—Se mantiene el sistema actualmente en vigor de valoración de puestos de trabajo, incrementándose el valor del punto de 1980 en un 2,5 por 100.

SECCION CUARTA. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE AS PONTES DE GARCIA RODRIGUEZ, CON SU ANEJO DE RABADE

Art. 33. *Pluses de relevo, turnicidad y nocturnidad.*—El personal que realice un trabajo en régimen de tres turnos, según cuadrante, tendrá derecho a percibir un único plus de 113 pesetas por día de trabajo por los conceptos de turnicidad y relevo.

Dicho personal, cuando efectúe turno de noche, percibirá un plus de nocturnidad (entendiéndose por turno de noche el efectuado desde las veintidós a las seis horas) en cuantía total de 230 pesetas, a razón de 23,75 pesetas/hora, cualquiera que sea su categoría profesional. La fracción de hora, a efectos de este plus, se computará como hora completa.

Art. 34. *Plus de turno (dos turnos).*—El personal que realice un trabajo en régimen de dos turnos según cuadrante tendrá derecho a percibir un plus por este concepto, a razón de 77 pesetas por día de trabajo.

Art. 35. *Plus de retén.*—Se fija en 153 pesetas por día de retén, según cuadrante que fijará la Dirección.

Art. 36. *Plus de transporte.*—Se fija en 15 pesetas por día real trabajado.

Art. 37. *Plus de mando y disponibilidad.*—Por cada persona que actualmente lo esté percibiendo, se le mantiene en el mismo valor establecido a 31 de diciembre de 1980.

El importe global de este plus tendrá el mismo incremento que los haberes asignados, quedando a criterio de la Dirección la distribución de tal incremento.

SECCION QUINTA. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE AVILES

Art. 38. *Norma general:*

a) Se seguirá aplicando el mismo sistema de valoración de puestos de trabajo que tenía en el Convenio por el que se rege para los puestos actualmente valorados.

b) La tabla de retribuciones que se une a este Convenio, expresada en pesetas/día, comprende 31 escalones y representa el salario diario por el escalón correspondiente. Se seguirá abonando por horas de trabajo y/o día. Anexo número 1.

Dentro de los escalones quedan integrados todos los conceptos retributivos que vengan percibiendo los trabajadores, incluso el valor por penosidad, toxicidad peligrosidad y el 25 por 100 del salario que para el régimen de incentivo garantiza la Ordenanza, así como la retribución específica del Jefe de Equipo.

Se exceptúan la antigüedad, nocturnidad, turnicidad, beneficios, premio de producción por toneladas, pluses de distancia, desplazamiento y ayuda social.

c) Si bien se considera una escala de retribuciones desde el escalón 1 al 31, se garantiza al personal de este Centro, que figure en plantilla, la percepción como mínimo del escalón 6.

Art. 39. *Valoración de puestos de trabajo:*

a) Exigencia del puesto de trabajo: La valoración comprende el análisis y valoración de las tareas que el trabajador haya de efectuar durante un turno o jornada de trabajo, con rendimiento normal y utilizando de una manera eficiente todo el tiempo que dure dicha jornada.

Determinadas las actividades inherentes al puesto de trabajo, es preciso definir las capacidades exigidas y las responsabilidades que implica el ejercicio del empleo en cuestión, ya se trate de trabajo manual o intelectual. El conjunto de capacidades, responsabilidades, esfuerzos, riesgos y circunstancias ambientales, constituyen las exigencias del puesto de trabajo y determinan su valoración.

b) Hoja de descripción del puesto de trabajo: Para cada puesto de trabajo se establece una hoja de descripción, en la que se define el contenido del mismo y las características que implica su desempeño. Una vez conformada y valorada, se entregará copia de la misma al trabajador afectado, en el plazo de quince días.

c) Valoración: La valoración de los puestos de trabajo se efectúa de forma puramente objetiva, puesto que la finalidad de la valoración es el trabajo y no el individuo que lo ejecuta, dado que aquél tiene características bien definidas, mientras que los individuos se distinguen por sus dotes y circunstancias personales.

Todos los empleos serán puntuados partiendo de las hojas de descripción, por el sistema denominado puntuación de factores, dando origen a un valor específico o puntuación del puesto de trabajo.

Los factores que se tienen en cuenta figuran enumerados a continuación:

Exigencias del trabajo

Conocimientos profesionales, destreza y precisión.

Responsabilidades.

Esfuerzos.

Condiciones de trabajo.

Factores

1. Conocimientos requeridos para la ejecución del trabajo.
2. Tiempo necesario para adquirir el adiestramiento y experiencia profesional.
3. Capacidad intelectual (iniciativa).
4. Habilidad manual.

5. Responsabilidad referente a productos o materiales.
 - 5.1. Responsabilidad por errores.
6. Responsabilidad respecto a equipo y utillaje.
 - 6.1. Responsabilidad por informe y documentación.
 - 6.2. Responsabilidad por datos confidenciales.
7. Responsabilidad en la productividad y ejecución del trabajo.
8. Responsabilidad respecto a la seguridad ajena.
 - 8.1. Responsabilidad por supervisión del trabajo de los demás.
 - 8.2. Responsabilidad por contactos.

9. Esfuerzo mental o visual (concentración)
10. Esfuerzo físico.

11. Ambiente de trabajo.
12. Riesgos profesionales.

d) *Determinación del escalón de retribución:* Se dará una puntuación obtenida por la aplicación del manual de valoración y otra por la categoría laboral ostentada; las puntuaciones exigidas para los distintos escalones se recogen en las tablas adjuntas de los anexos números 2, 3 y 4.

e) *Valoración de los cubrebajas:* Los cubrebajas percibirán la valoración correspondiente al puesto que ocupen como tales. Cuando no lo ocupen, se tendrá en cuenta el siguiente supuesto:

Cubrebajas específicos: Percibirán el escalón mínimo asignado a los puestos de trabajo para los cuales han sido previstos en la plantilla «standard».

De las posibles controversias sobre la interpretación de este artículo, entenderá la Comisión de Valoraciones.

f) *Revisión de valoración:* Si en la valoración y la descripción de un puesto de trabajo se producen revisiones debidas a modificaciones en los métodos o en el contenido de trabajo del puesto que diesen lugar a disconformidad de los trabajadores afectados, podrán éstos dirigirse en última instancia a una Comisión, integrada por el Director del Centro o persona en quien delegue, como Presidente, y por ocho Vocales, cuatro por cada representación, que estudiará y resolverá los asuntos que se le sometan en esta materia.

A esta Comisión se le facilitarán los datos necesarios, que tendrán carácter reservado.

g) La valoración de los puestos de nueva creación será realizada por el servicio de valoración y reseñada por la Comisión antes señalada.

Art. 40. *Antigüedad.*—Los trabajadores fijos recibirán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por tiempo de servicios prestados en la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, cuyos valores son los que se expresan en la tabla del anexo 5.

Los trienios o quinquenios comenzarán a devengarse el primero de enero o el primero de julio, según se cumplan en el primer semestre o en el segundo semestre del año, respectivamente.

Art. 41. *Turnicidad.*—La Empresa acreditará a los trabajadores integrados en los diferentes regímenes de trabajo turno las bonificaciones que figuran en la tabla de turnicidad que se acompaña como anexo 3.

En los valores de dicha tabla figuran los conceptos (turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingo) para el personal a tres turnos.

Para el personal que, trabajando en otro régimen realice ocasionalmente trabajos nocturnos, se abonará la nocturnidad según se establece en la Ordenanza de Industrias Químicas.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Art. 42. *Jefe de Equipo.*—La retribución de los Jefes de Equipo se determinará incrementando a la puntuación correspondiente por la categoría laboral respectiva el 25 por 100 de dicha puntuación, asignándose el nuevo escalón que corresponda.

Art. 43. *Gratificaciones.*—Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias denominadas de verano, septiembre y Navidad, de una mensualidad cada una, calculada sobre el escalón correspondiente más la antigüedad respectiva. A la gratificación de septiembre se le incrementará 11.686 pesetas, que corresponden a la extinguida prima de asistencia.

Para las pagas de verano y Navidad se tendrá en cuenta, a efectos de ingreso o cese de personal, que éste percibirá alternativamente la parte proporcional de dichas gratificaciones según se produzca el ingreso o cese en el primero o segundo semestre del año. En cuanto a la gratificación de septiembre, se abonará por dozas partes a quienes ingresen o cesen entre el 1 de septiembre de un año y el 31 de agosto del siguiente. Las fechas de abono de dichas gratificaciones serán las siguientes:

- La de verano, en el mes de mayo.
- La de septiembre, en dicho mes.
- La de Navidad, en el mes de diciembre.

Art. 44. Paga de participación en beneficios y de reducción de absentismo:

a) Se mantiene la paga de beneficios instituida por el Convenio Colectivo de 1980.

El importe de cada fracción mensual de esta paga queda concretado por escalón en la tabla del anexo número 7.

b) Incentivo de reducción de absentismo: En los casos de inasistencia al trabajo, el personal dejará de percibir la cantidad correspondiente a 1/365 de esta paga (según el escalón que ostente en cada momento) por cada día no trabajado, salvo por vacaciones, accidente de trabajo, permiso sindical retribuido y tiempo de estancia en hospitales debidamente justificado.

Estas detracciones son las que se indican en las tablas del anexo número 7, y serán descontadas mensualmente.

Con el total de estas detracciones se constituirá un fondo, que se distribuirá en el mes de marzo siguiente, de forma lineal entre todos los trabajadores y proporcional a los días de asistencia al trabajo, considerándose asistencia el periodo de vacaciones y el permiso sindical retribuido.

Art. 45. Horas extraordinarias.—Tendrán consideración de horas extraordinarias las que rebasen la jornada de trabajo establecida en este Convenio.

Habrán de realizarse horas extraordinarias en los supuestos previstos en el párrafo segundo del artículo 23.

Se abonarán de acuerdo con los valores a 31 de diciembre de 1980, incrementados en un 12,5 por 100.

Art. 46. Comidas, cenas y desayunos.—Si algún trabajador se viera precisado a prolongar su jornada habitual de turnos o jornada continuada por un tiempo superior a dos horas, se le abonará el importe de la comida, cena o desayuno, según el horario correspondiente.

La cuantía será la siguiente: 330 pesetas por comida o cena y 165 pesetas por desayuno.

Art. 47. Premio a la producción.—Se fija en 4.600 pesetas mensuales para cada trabajador aplicándose a este concepto las mismas reglas establecidas en el apartado b) del artículo 39, si bien la detracción, por este concepto, será de 150 pesetas por día de inasistencia.

Excepcionalmente, durante el año 1981, no se aplicarán detracciones por enfermedad.

Art. 48. Turnos de disponibilidad.—La Dirección de la Empresa designará al personal preciso para cubrir los turnos de disponibilidad que considere necesarios entre los trabajadores que lo acepten voluntariamente.

En casos excepcionales, si no hubiese voluntarios en número suficiente, o los solicitantes no reunieran las condiciones precisas, se designará al personal que haya de formarlos mediante turnos rotativos por cada especialidad.

La retribución por hora de disponibilidad y escalón será la indicada en el anexo 8.

Art. 49. Domingos y festivos.—El abono del día de descanso dominical y fiestas se hará efectivo a cada trabajador sobre el salario de escalón correspondiente, más antigüedad. Esta norma es también de aplicación al personal que descansa entre semana, como compensación a haber trabajado en domingo.

Art. 50. Turnos de ascenso.—Para cualquier categoría que signifique comienzo de un escalafón como Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar de Administración, Auxiliar de Organización, Oficial de tercera de Oficios Auxiliares, Profesional de segunda, etcétera, se hará concurso-oposición abierto a todos los trabajadores de la Factoría de Enfersa-Avilés. En cualquier otro caso, se estará a lo dispuesto en la OTIQ.

El personal asimilado a una cualquiera de las categorías existentes podrá concursar a exámenes para cubrir plazas de categoría profesional superior a la que esté asimilado.

Art. 51. Plus de desplazamiento.—Como compensación de los gastos que se realicen por el desplazamiento al Centro de trabajo, se abonarán 64 pesetas por día de asistencia al trabajo, a cada trabajador, compensando todos los gastos que por razón de transporte abonaba la Empresa. Este plus sustituye al anteriormente denominado plus de transporte.

Se conserva el importe de plus de distancia a quienes lo tuvieran reconocido el día 1 de enero de 1976, y mientras tengan derecho a él.

Art. 52. Descanso de treinta minutos en la jornada continuada.—El personal que trabaje en régimen de jornada de ocho horas continuada disfrutará de treinta minutos de descanso que, a todos los efectos, se considerará como parte integrante de dicha jornada.

Cuando no fuera posible conceder este descanso, se abonará a los trabajadores afectados los importes que figuran en la tabla unida como anexo número 9.

Art. 53. Jornada de trabajo.—La jornada laboral será de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año para todo el personal, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, de acuerdo con los distintos horarios y regímenes de trabajo.

Los horarios de trabajo para todo el personal serán los siguientes:

a) Régimen de tres turnos:

- Turno 1.º, de seis de la mañana a dos de la tarde.
- Turno 2.º, de dos de la tarde a diez de la noche.
- Turno 3.º, de diez de la noche a seis de la mañana.

b) Régimen de dos turnos:

- Turno 1.º, de seis de la mañana a dos de la tarde.
- Turno 2.º, de dos de la tarde a diez de la noche.

c) Jornada normal sin turnos:

- Lunes a jueves, ambos inclusive: De ocho a dieciséis horas y treinta minutos (media hora de descanso de bocadillo)
- Viernes: De ocho a dieciséis horas (media hora de descanso de bocadillo).
- Sábados y domingos: Descanso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la Dirección del Centro, previa audiencia del Comité y con autorización de la autoridad laboral competente, podrá establecer otros horarios especiales.

En caso de trabajos urgentes, la Dirección del Centro tendrá la facultad exclusiva para el establecimiento de turnos durante el tiempo imprescindible para realizar dichos trabajos, viniendo obligada a comunicar de manera inmediata a la autoridad laboral y al Comité de Fábrica los motivos por los cuales ha sido necesaria la implantación de dicho sistema, la duración de los mismos y la relación de los trabajadores afectados.

d) Vacaciones: Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacaciones durante la vigencia del Convenio, de los cuales habrán de disfrutarse ininterrumpidamente, al menos, veinticinco días naturales.

Si el trabajador optase por disfrutar fraccionadamente los cinco días restantes, este fraccionamiento no podrá utilizarse más de tres veces y, en todo caso, sólo podrá disfrutarse si las necesidades del servicio lo permiten, a juicio exclusivo de sus mandos.

e) Calendario de vacaciones: Es facultad exclusiva de la Dirección el establecimiento de los turnos de vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En consecuencia, cada Departamento o Servicio confeccionará su propio calendario de vacaciones, haciendo las agrupaciones precisas, para garantizar las necesidades de las instalaciones, entre el personal con funciones afines o intercambiables, y distribuyendo con la uniformidad más conveniente al personal de cada agrupación entre los diferentes turnos, comprendidos entre el 15 de febrero y el 5 de noviembre de cada año. Los restantes días del año se reservarán para cubrir incidencias y peticiones voluntarias que puedan ser atendidas por la Dirección.

Por la Oficina de Personal, a efectos de turnos de vacaciones, se seguirá el orden de rotación que se ha venido aplicando, es decir, que el trabajador que en un año ha ocupado el primer puesto en el orden de prioridad para la opción de fecha de disfrute de vacaciones, al año siguiente pasará a ser el último en dicho orden, el que hubiera sido segundo pasará a primero y así sucesivamente.

Cuando un trabajador sea cambiado de grupo de vacaciones de un año para otro, ocupará el último lugar en la opción de los mismos.

Si, asimismo, por necesidades del servicio se hiciera preciso crear un nuevo grupo de vacaciones con trabajadores que venían figurando en distintos grupos en el año anterior, se procurará situarles por el orden alcanzado en los grupos de procedencia para el año de que se trate, y si hubiese empate en dicho orden, tendrá prioridad de opción el más antiguo en el Servicio o Sección correspondiente.

La Dirección procurará complacer a los trabajadores en cuanto a la fecha del disfrute de sus vacaciones, siempre que no se irroge perjuicio a terceros. En aquellas instalaciones en que sea posible, el periodo de disfrute será del 1 de mayo al 1 de octubre.

En casos excepcionales, previo aviso anticipado al personal con un mínimo de treinta días, podrá establecerse un turno único de vacaciones para todos los trabajadores afectos a la plantilla de uno o varios Centros o talleres o servicios determinados.

Art. 54. Retribución de vacaciones.—La retribución de las vacaciones anuales está integrada por el salario de escalón respectivo más la antigüedad y turnicidad correspondiente a los días laborables de su jornada laboral.

CAPITULO IV

Obras sociales

SECCION PRIMERA. CENTROS DE AVILÉS, MADRID, Y AS PONTES DE GARCIA RODRIGUEZ CON SU ANEJO DE RABADE

Art. 55. Complemento de jubilación.—El personal de los Centros de trabajo de Avilés, A: Pontes y su anejo de Rabade, así como el de Madrid no procedente de REPESA, que desee

jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta años, lo pondrá en conocimiento de la Dirección a efectos del complemento de jubilación.

La Empresa, en caso de aceptar el pago del complemento y una vez conocida la pensión que la Mutualidad asigne al interesado, complementará dicha pensión hasta la totalidad de las cantidades líquidas percibidas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación y correspondientes a los conceptos retributivos siguientes que sean aplicables según el Centro de trabajo de que se trate: Haber asignado, antigüedad, beneficios, turnicidad, nocturnidad, retén, disponibilidad, mando y disponibilidad valoración de puesto de trabajo, escalón y premio de producción de Avilés.

El complemento que asigne la Empresa será vitalicio, invariable y no absorbible por las revalorizaciones de la pensión de la Mutualidad, y se mantendrá mientras ésta abone la correspondiente pensión.

Art. 56. *Viudedad y orfandad*.—A las viudas de los trabajadores jubilados acogidos a los beneficios del artículo anterior se les complementará su pensión con el 45 por 100 del complemento que la Empresa abonaba al jubilado fallecido y mientras tenga derecho a pensión de viudedad de la Mutualidad.

Si falleciese el jubilado en las condiciones antes señaladas, sin dejar viuda y si huérfanos con derecho a pensión de orfandad reglamentaria, se les abonará la cantidad resultante de aplicar el porcentaje que les corresponda por la Mutualidad al complemento que venía el padre percibiendo, y mientras tengan derecho a la pensión de la Mutualidad.

Art. 57. *Ayuda a trabajadores con hijos subnormales*.—En los Centros de trabajo de Avilés, Madrid y As Pontes con su anejo de Rábade, se mantiene la ayuda familiar para aquellos trabajadores que tengan hijos subnormales, consistente en el 75 por 100 de la diferencia existente, en cada momento, entre la cantidad que haga efectiva el Organismo gestor de la Seguridad Social y los gastos de escolaridad en centro especializado, hasta un máximo de 103.500 pesetas por curso.

Excepcionalmente, en aquellos casos en que el referido Organismo no califique como situación de subnormalidad, se aceptará esta calificación si así lo certifica el Médico del interesado y lo ratifica el Servicio Médico de la Empresa, solicitando para ello los asesoramientos que estime oportunos.

SECCION SEGUNDA. CENTRO DE AVILES

Art. 58. *Accidentes y enfermedad*.—Para el Centro de trabajo de Avilés se aplicarán estas reglas:

a) *Accidentes*: En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base que sirva de cálculo para la prestación a la Entidad aseguradora.

b) *Enfermedad*: Al personal acogido a este Convenio que esté en situación reconocida de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, a partir del undécimo día, inclusive, la Empresa complementará hasta el 90 por 100 de las bases calculadas por la Seguridad Social.

La supresión de las ayudas anteriormente señaladas podrá ser acordada por la Dirección a la vista de los informes desfavorables de los Servicios Médicos, cuya decisión será inapelable.

Art. 59. *Ayuda en caso de fallecimiento*.—En caso de fallecimiento de un trabajador de esta plantilla, por las causas y circunstancias que fueran, recibirá su esposa o derechohabientes la cantidad de 624.000 pesetas.

La Empresa abonará por cada trabajador fallecido la cantidad de 312.000 pesetas. Las otras 312.000 pesetas serán aportadas por los propios trabajadores, para lo cual se constituirá un fondo a base de un descuento mensual de 156 pesetas cada uno. En el caso de que en dicho fondo no hubiera la cantidad necesaria, la Empresa adelantará la diferencia de dicho importe y los trabajadores lo reintegrarán en un período de dos años como máximo.

Esta ayuda se extiende a los casos de incapacidad permanente absoluta.

Art. 60. *Préstamos*.—Se fija en 11.684.200 pesetas el fondo para préstamos reintegrables en dos años, para atender necesidades parentorias debidamente justificadas, así como para adquisición de vehículos.

El importe de cada préstamo será como máximo de 110.000 pesetas.

La concesión de los préstamos será acordada por una Comisión formada por dos representantes de la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa, bajo la presidencia del Director del Centro o persona en quien delegue.

Para su concesión, la Dirección podrá solicitar los documentos que crea necesarios para justificar la necesidad de que se trate.

Art. 61. *Préstamos de vivienda*.—Se fija el fondo de 6.215.000 pesetas para la adquisición de viviendas. En este fondo quedan comprendidos los préstamos concedidos en años anteriores.

De acuerdo con las amortizaciones de los préstamos concedidos, se irán concediendo nuevos préstamos según lo permita el saldo correspondiente.

Del citado fondo, la Empresa se reserva el 20 por 100 para disponer de él en caso necesario y justificado para destinarlo a su mismo objeto.

La cuantía del préstamo será de 497.200 pesetas, y los méritos o calificaciones para su obtención serán valorados por una Comisión Paritaria, presidida por el Director de la Factoría o persona en quien delegue.

Las demás condiciones serán las que se establecieron para los préstamos anteriores de esta misma índole.

Art. 62. *Ayuda escolar*:

a) La cuantía de la ayuda escolar durante el curso académico 1981/82 para hijos de trabajadores queda fijada en las siguientes cantidades:

Enseñanza General Básica: 5.280 pesetas.

Bachiller Unificado Polivalente y Formación Profesional de Primer Grado: 19.560 pesetas

Estudios de Grado Medio y Formación Profesional de Segundo Grado, en la localidad: 15.840 pesetas.

Estudios de Grado Medio y Formación Profesional de Segundo Grado, fuera de la localidad: 33.000 pesetas.

Estudios de Grado Superior, fuera de la localidad: 39.600 pesetas.

b) Se establece en 400.000 pesetas el fondo para becas de estudios a trabajadores, siempre que los estudios a realizar sean de interés funcional para la Empresa.

La cuantía de la beca se determinará por la Comisión, atendiendo a los estudios y las circunstancias del solicitante.

Esta Comisión estará formada por cuatro Vocales (dos representantes de la Dirección y dos miembros del Comité), presidida por el Director de la Factoría o persona en quien delegue.

Se concederá beca:

1.º A quienes teniendo una profesión u oficio determinado deseen obtener un perfeccionamiento o formación complementaria de la actividad laboral que constituya su profesión.

2.º A quienes habiendo terminado sus estudios deseen realizar estudios ampliatorios o complementarios.

3.º A quienes aspiren a obtener algún título profesional y deban realizar para ello estudios.

4.º En general, a todos los que deseen realizar estudios de perfeccionamiento que a juicio de la Comisión merezcan ser atendidos.

Art. 63. *Gratificación por matrimonio*.—Cuando un trabajador contraiga matrimonio percibirá una paga extraordinaria, cuya cuantía será de treinta días, calculada sobre el escalón y la antigüedad que rigieron en 1980.

Esta paga se recibirá igualmente, si el trabajador, cuando contraiga matrimonio, se encuentra en el Servicio Militar.

Art. 64. *Incapacidad permanente total*.—En los casos de baja por incapacidad permanente total, reconocida así oficialmente, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de las bases de cotización que sirvieron de base de cálculo de aquéllas.

SECCION TERCERA. CENTRO DE CARTAGENA

Art. 65. *Ayuda escolar*.—La cuantía de la ayuda escolar para estudios de los hijos del personal consistirá, para cada tipo de enseñanza, en las siguientes cantidades por año:

Enseñanza superior: 53.000 pesetas.

Enseñanza Técnica de Grado Medio, caso de no existir en Cartagena escuela de la especialidad de que se trate: 53.000 pesetas.

Curso de Orientación Universitaria en Centro Oficial y Enseñanza Técnica de Grado Medio en Cartagena: 7.200 pesetas.

Curso de Orientación Universitaria en Centro privado o subvencionado: 15.000 pesetas.

Enseñanza General Básica de primero y segundo ciclo, Bachiller Unificado Polivalente y Formación Profesional en Centro oficial: 2.400 pesetas.

Enseñanza General Básica de primer ciclo en Centro privado o subvencionado: 6.000 pesetas.

Enseñanza General Básica de segundo ciclo, Bachiller Unificado Polivalente y Formación Profesional, en Centro privado o subvencionado: 9.600 pesetas.

Estas ayudas se abonarán en su totalidad en el mes de octubre, previa presentación de los justificantes de matrícula.

También podrá exigirse la justificación de estudios en cualquier momento del curso escolar.

Se podrá obtener ayuda escolar en caso de repetición de curso, por una sola vez, y siempre que ésta no sea producida por razones de no aprovechamiento.

Art. 66. *Ayuda a trabajadores con hijos minusválidos*.—Se mantiene la ayuda familiar para aquellos trabajadores que tengan hijos minusválidos o subnormales, consistente en el 75 por 100 de la diferencia existente, en cada momento, entre la cantidad que haga efectiva, en su caso, el Organismo gestor de la Seguridad Social, y los gastos de internamiento.

Art. 67. *Premio jubilación*.—Se establece en 25.875 pesetas el premio de jubilación que se hace efectivo a los trabajadores en el momento de su baja por dicho motivo, cuando hubiesen completado diez años de antigüedad en la plantilla. La cantidad

que por cada año más de servicio se abone a este personal se fija en 1.722 pesetas.

En el caso de que un trabajador cumpla un trienio el mismo año que se jubila, devengará el nuevo trienio el día 1 de enero de ese año.

Art. 68. *Protección familiar.*—Permanece la garantía de 900 pesetas/mes por el concepto de ayuda de matrimonio.

Esta mejora no será absorbible por los aumentos que en el futuro puedan producirse en el régimen legal de protección familiar.

Art. 69. *Accidentes y enfermedad.*—En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente o enfermedad, salvo que las percepciones que el trabajador perciba del Organismo Gestor de la Seguridad Social fueran superiores, se percibirá el 100 por 100 de lo que realmente le hubiera correspondido, caso de haber asistido al trabajo en su jornada normal, por los siguientes conceptos: Haber asignado, aumentos periódicos por antigüedad, pagas extraordinarias, Plus de relevo y gratificación por puesto de trabajo.

El personal en estas situaciones estará sometido a la vigilancia de los Servicios Médicos de la Empresa y no podrá trasladarse de residencia sin su autorización, salvo disposición de la Seguridad Social. No se dejará de estar bajo dicha inspección aun cuando se esté hospitalizado en sanatorios o clínicas, e incluso cuando haya sido autorizado el cambio de residencia.

Será requisito indispensable para percibir de la Empresa los complementos a su cargo, que por los servicios competentes de la misma se confirme, como resultado de la inspección efectuada, en su caso, que la incapacidad del trabajador es incompatible con su asistencia al trabajo.

Art. 70. *Jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.*—Para los casos de jubilación, invalidez (provisional y permanente total y absoluta y gran invalidez), viudedad y orfandad se garantizan los complementos que resulten en cada caso, de acuerdo con la norma del Centro de trabajo sobre previsión social complementaria, de noviembre de 1978.

Art. 71. *Trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o disminuidos físicos.*—Cuando el Servicio Médico lo aconseje, la Empresa procurará la adaptación de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o con capacidad disminuida, a los puestos que estime más adecuados a sus condiciones físicas.

En el caso de que estos trabajadores estuvieren a turno, se les dará prioridad para que ocupen puestos a jornada ordinaria.

En caso de que no existiera puesto similar, se respetaría la retribución del puesto de origen, excepto los conceptos que corresponden a los pluses inherentes al turno y tipo de jornada.

Todos los trabajadores colaborarán para la mejor efectividad de estos principios.

Art. 72. *Fondo de préstamos para viviendas.*—Permanece en 8.050.000 pesetas el fondo de préstamos para viviendas, administrándose de acuerdo con la norma que regula este fondo, quedando modificado el punto 3.3 de dicha norma, en lo siguiente:

Préstamos de hasta 200.000 pesetas: Amortización mínima de 4.000 pesetas por mensualidad.

Préstamos superiores a 200.000 pesetas: Amortización mínima de 5.000 pesetas por mensualidad.

Art. 73. *Ayuda en caso de defunción de trabajadores.*—La indemnización que hay establecida, por importe de setenta y cinco días, se abonará al cónyuge o derechohabientes con los nuevos valores de los haberes asignados y antigüedad pactados en este Convenio.

Art. 74. *Subvención deportiva.*—Se mantiene el fondo de pesetas 151.420.

SECCION CUARTA. CENTRO DE MADRID

Art. 75. *Ayuda escolar.*—Las cantidades que, en concepto de ayuda escolar, se harán efectivas en el curso 81-82 serán las siguientes:

Educación General Básica primer ciclo y Secretariado: 13.200 pesetas.

Educación General Básica segundo ciclo, Bachiller Unificado Polivalentes y Formación Profesional: 13.200 pesetas.

Enseñanza de Grado Medio: 15.840 pesetas.

Enseñanza de Grado Superior: 17.160 pesetas.

Para Educación General Básica, Bachiller Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria no se concederá ayuda para los alumnos que hayan de repetir curso.

Para Escuelas Técnicas de Grado Medio y Superior, se puede repetir un curso, totalizando uno más en toda la carrera.

Art. 76. *Ayuda comedor.*—Se fija en 384 pesetas por día de asistencia al trabajo y persona, en jornada interrumpida, a excepción de cuando se encuentre en comisión de servicio o efectúe comidas por cuenta de la Empresa.

Art. 77. *Ayuda en casos de defunción de trabajadores.*—La indemnización que hay establecida por importe de setenta y cinco días, se abonará al cónyuge o derechohabientes con los nuevos valores de los haberes asignados y antigüedad pactados en este Convenio.

Art. 78. *Fondo para préstamos.*—El fondo de préstamos para viviendas queda fijado en 9.036.500 pesetas.

El fondo de préstamos para la adquisición de vehículos queda fijado en 1.243.000 pesetas.

El fondo de préstamos para necesidades extraordinarias queda fijado en 1.243.000 pesetas.

SECCION QUINTA. CENTRO DE AS PONTES DE GARCIA RODRIGUEZ Y SU ANEJO DE RABADE

Art. 79. *Accidentes y enfermedad:*

a) *Accidentes:* En el caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base que sirva de cálculo para la prestación a la Entidad aseguradora.

b) *Enfermedad:* Al personal acogido a este Convenio que esté en situación reconocida de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, a partir del undécimo día, inclusive, la Empresa complementará hasta el 90 por 100 de las bases calculadas por la Seguridad Social.

La supresión de las ayudas anteriormente señaladas podrá ser acordada por la Dirección a la vista desfavorable de los informes de los Servicios Médicos, cuya decisión será inapelable.

Art. 80. *Ayuda escolar.*—La cuantía de la ayuda escolar para estudios de hijos de los trabajadores de este Centro consistirá para cada tipo de enseñanza, en las siguientes cantidades por año:

Enseñanza Superior: 65.000 pesetas.

Enseñanza Técnica de Grado Medio y similares, caso de no existir en As Pontes-Rabade Escuela de la especialidad de que se trate: 65.000 pesetas.

Formación Profesional de primer y segundo grados: 23.900 pesetas.

Enseñanza Técnica de Grado Medio, Formación Profesional y similares, caso de que la hubiese en As Pontes de Garcia Rodriguez-Rabade: 10.000 pesetas.

Enseñanza General Básica de primero y segundo ciclos, Bachiller Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria: 5.000 pesetas.

Dadas las circunstancias de carencia de estos Centros escolares oficiales en estas localidades para las enseñanzas de octavo de Enseñanza General Básica, Bachiller Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria, se concede una subvención especial complementaria al anterior, consistente en 10.000 pesetas para octavo de Enseñanza General Básica y 15.000 pesetas para Bachiller Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria hasta tanto no se implante esta enseñanza oficial o gratuita en As Pontes y Rabade.

Su distribución se hará de acuerdo con las normas en vigor hasta la fecha.

Art. 81. *Préstamos.*—Se fijan los fondos para los préstamos de vivienda normal, vehículo y haberes, en las cuantías siguientes:

Préstamo vivienda: 5.146.000 pesetas.

Préstamo vehículo: 746.000 pesetas.

Préstamo haberes: 746.000 pesetas.

Art. 82. *Accidentes mortales.*—En cuantos casos se produzca un accidente de trabajo mortal, la Empresa abonará una indemnización de 156.000 pesetas y 31.200 pesetas más por cada hijo menor de dieciocho años que deje el difunto, cuya suma será percibida por el cónyuge, en su defecto, por los hijos, y a falta de uno y otros, por los padres de aquél o hermanos a su cargo y expensas.

CAPITULO V

Práctica sindical en la Empresa

SECCION PRIMERA. COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL. DERECHOS, GARANTIAS Y FUNCIONES

Art. 83. Las partes se remiten en esta materia a la legislación vigente en cada momento, estableciéndose que el crédito de horas mensuales retribuidas fijadas para cada miembro del Comité o Delegado de Personal, según el número de trabajadores hijos de cada Centro, será acumulable trimestralmente, en su respectivo Centro, en uno o varios de los componentes del Comité, sin rebasar el máximo total de horas. Dicho crédito no se genera en vacaciones.

SECCION SEGUNDA. SECCIONES SINDICALES

Art. 84. *Primero.* En los Centros de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores hijos, se reconocerán las Secciones de las Entidades Sindicales legalmente establecidas que acrediten una afiliación de un 15 por 100 en cada Centro de trabajo.

Segundo. Se facilitará a las Secciones Sindicales un local, donde fuere posible, que podrá no ser de uso exclusivo y coincidir con el destinado al Comité de Empresa, así como tableros de anuncios que posibiliten la fácil comunicación con sus afiliados.

Tercero. Habrá un Delegado por cada Sección Sindical reconocida, trabajador en activo y preferentemente miembro del Comité de Empresa, quien con cargo a su crédito de horas retribuidas, podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa,

con voz pero sin voto, cuando así lo admitan por unanimidad todos sus miembros y no se trate de reuniones con la Dirección.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los Delegados Sindicales se establecen en cinco, cuando el Delegado sea miembro del Comité de Empresa, y en quince, cuando no lo fuere.

Cuarto. Cuota sindical.—A solicitud de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación remitirán a la Dirección un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento; la Central o Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Esta solicitud podrá ser revocada, individualmente y por escrito, en cualquier momento.

La recaudación de cuotas en nómina sólo se llevará a cabo en los Centros de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores fijos y cuando el número de solicitudes respecto de cada Central alcance el 15 por 100 del número de trabajadores fijos por Centro de trabajo, requerido para el reconocimiento de la Sección Sindical; no procediendo, por tanto, el descuento en nómina de las cuotas sindicales respecto de aquellos trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos que no tengan reconocida su Sección Sindical en el Centro de trabajo respectivo.

Una vez recibido pues el número suficiente de solicitudes de descuento para acreditar una afiliación por Sindicato del 15 por 100, se procederá al reconocimiento de la Sección y descuento de la cuota, realizándose la transferencia a la cuenta bancaria que la Central Sindical correspondiente designe en la localidad del Centro de trabajo.

Mensualmente se facilitará al Delegado Sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas para su visado y control.

El descuento de cuotas en nómina caducará con el año natural.

Quinto. Control de afiliación.—Mediante el descuento en nómina de la cuota sindical, se controlará en cada momento si se alcanza o no el 15 por 100 de afiliación exigida para el reconocimiento de la Sección Sindical correspondiente. Por cuya razón, si llegasen a revocarse por los interesados sus respectivas órdenes de descuento en número suficiente como para que el referido porcentaje no se cubriera, dejaría inmediatamente de ser reconocida la Sección Sindical correspondiente y de descontarse en la nómina las cuotas de los trabajadores afiliados a la misma.

Art. 85. Funciones de los Delegados Sindicales:

A) En los Centros de trabajo con más de 100 y menos de 250 trabajadores fijos, corresponderá al Delegado de cada Sección Sindical la representación de los intereses de su Sindicato ante los trabajadores, pudiendo informar a sus afiliados sobre asuntos de interés sindical y laboral relacionados con su función, previa autorización de la Dirección a fin de que no se perturbe la normalidad del proceso productivo.

B) En los Centros de trabajo con más de 250 trabajadores fijos, corresponderá al Delegado de cada Sección Sindical:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en el Centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de dicho Centro.

2. Tendrán acceso a la misma información y documentación que, por imperativo legal, la Empresa deba poner a disposición del Comité, con excepción de la que la Dirección juzgue confidencial, estando obligados en cualquier caso a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

3. Poseerán las mismas garantías reconocidas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa en casos de despido.

4. Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo y traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo

6. Podrán repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados, fuera de las horas efectivas de trabajo y previa autorización de la Dirección, a fin de que no se perturbe la normalidad del proceso productivo.

7. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Incapacidad permanente total.—Exclusivamente para el año 1981 la Empresa procurará adaptar hasta un máximo de quince personas, entre todos los Centros de trabajo, para las producidas durante 1981 y las que actualmente estén pendientes de calificación.

Segunda. Disminuidos físicos.—Si existe vacante, la Empresa les procurará adaptar a un puesto de trabajo acorde con sus condiciones, conservándoles el salario de la categoría de procedencia.

Tercera. El actual responsable del almacén de Zaragoza continuará rigiéndose por la normativa aplicable al personal adscrito al Centro de trabajo de Madrid.

Cuarta. Especificación de niveles 1 y 2 de As Pontes de García Rodríguez.—Se considerará en el subnivel C al personal de estas categorías al ingreso en la Empresa y por un periodo de un año.

En el subnivel B será encuadrado el personal con un año de antigüedad en estas categorías y durante un periodo mínimo de tres años de antigüedad en el nivel.

Al subnivel A pasará el personal de estas categorías que lleve tres años de antigüedad en las mismas y que a criterio de la Dirección así se determine.

Para el personal procedente de otras categorías, con antigüedad en la Empresa superior a tres años, el pase a cada uno de los subniveles será a criterio de la Dirección según experiencia del interesado. La misma facultad tendrá la Dirección para el personal de nuevo ingreso procedente de otras Empresas que hubiesen ostentado en ellas estas categorías a la vista del conocimiento y experiencia acreditados.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. 1. Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

2. En las materias que no han sido objeto de esta negociación colectiva se estará a lo dispuesto de los anteriores Convenios, los Reglamentos de Régimen Interior vigentes y normas en uso aplicables a cada Centro de trabajo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y demás de carácter general.

Segunda. Comisión Paritaria.—A los efectos de dirimir las diferencias de interpretación que pudieran surgir sobre el presente Convenio, se constituya una Comisión Paritaria presidida por el que lo ha sido de las deliberaciones, con cuatro representantes del personal, uno por el Centro de Avilés, otro por el de Cartagena, otro por el de Madrid y otro por el de As Pontes de García Rodríguez, elegidos por y entre los que han intervenido en las deliberaciones y cuatro representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma.

Tercera. A fin de que por los Centros de Avilés, Cartagena, Madrid y As Pontes de García Rodríguez a que se refiere esta parte I del presente Convenio Colectivo 1981 pueda ser estudiada en detalle la nueva estructura social y salarial propuesta por la Empresa y que ha sido ya aceptada por el Centro de Puertollano y plasmada en la parte II de este texto, por la Dirección y los Comités se seguirán manteniendo las conversaciones que se juzguen necesarias en orden a que, antes del 30 de noviembre de este año, pueda saberse ya con certeza si la nueva estructura planteada es o no susceptible de ser aplicada por extensión también a aquellos Centros.

Cuarta.—Se hace constar que el texto del artículo 6º de esta parte primera no vincula al Centro de trabajo de Cartagena, para cuyo Centro se entenderá redactado este artículo del siguiente modo:

Art. 6. Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la autoridad correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para considerar si cabe su modificación, o si, por el contrario, la modificación de alguna o varias cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del Convenio.

A N E X O S

Anexo 1

CENTRO DE TRABAJO DE AVILES

Tabla valor escalón

Escalón	Pesetas/día	Escalón	Pesetas/día
1	1.590,22	17	2.126,91
2	1.618,76	18	2.172,57
3	1.640,99	19	2.220,28
4	1.667,34	20	2.268,94
5	1.694,73	21	2.318,90
6	1.724,04	22	2.372,44
7	1.754,57	23	2.427,23
8	1.786,05	24	2.484,02
9	1.818,50	25	2.544,10
10	1.851,98	26	2.604,71
11	1.886,44	27	2.668,68
12	1.923,01	28	2.734,59
13	1.960,52	29	2.803,54
14	2.000,12	30	2.874,62
15	2.040,23	31	2.948,47
16	2.083,32		

Anexo 2
CENTRO DE TRABAJO DE AVILES
Tabla de puntuaciones. Puntuación por zona

Zona	Puntos	Zona	Puntos
5	740,3	28	1.225,3
6	752,3	29	1.258,8
7	765,3	30	1.295,3
8	778,8	31	1.332,8
9	794,8	32	1.373,8
10	807,3	33	1.412,8
11	825,3	34	1.455,3
12	841,3	35	1.499,8
13	858,3	36	1.546,3
14	875,8	37	1.594,8
15	894,3	38	1.645,8
16	913,8	39	1.698,8
17	933,8	40	1.754,3
18	954,8	41	1.812,3
19	976,8	42	1.871,8
20	999,8	43	1.935,8
21	1.024,3	44	2.002,3
22	1.049,3	45	2.071,3
23	1.075,3	46	2.146,8
24	1.102,8	47	2.221,8
25	1.131,3	48	2.300,8
26	1.161,3	49	2.382,8
27	1.192,8	50	2.468,8

Anexo 3
CENTRO DE TRABAJO DE AVILES
Puntuación por categorías

Categorías	Puntos
Jefe Sección Laboratorio	704,388
Auxiliar Organización	473,522
Técnico Organización segunda	519,021
Técnico Organización primera	598,222
Jefe Organización segunda	714,497
Jefe Organización primera	739,774
Perito y Graduado Social	1.029,818
Maestro Industrial	682,479
Encargado	507,225
Contramaestre y Maestro primera	620,129
Maestro segunda	591,482
Jefe Taller	792,013
Calc. Repr. Foto, Auxiliar Ad. y Auxiliar Lab. ...	422,968
Delineante segunda	519,021
Delineante primera ...	598,222
Delineante Proyectista	739,774
Peón	363,969
Especialistas y Ayudantes	398,844
Oficial tercera	406,955
Oficial segunda	444,875
Oficial primera	480,283
Profesional de la industria segunda ...	434,784
Profesional de la industria primera	460,041
Ordenanza y Portero	363,989
Vigilante y Enfermero	370,729
Guarda Jurado ...	375,784
Pesador-Basculero	389,266
Almacanero	419,598
Conserje	438,134
Cabo Guarda Jurado	451,616
Chófer turismo	461,728
Oficial segunda administrativo	519,021
Oficial primera administrativo	598,222
Jefe segunda administrativo, Asistente Social	714,497
Jefe primera administrativo ...	800,438
Analista	473,522

Anexo 4
CENTRO DE TRABAJO DE AVILES
Puntuaciones exigidas para los escalones

Escalón	Puntos	Escalón	Puntos
1	Menos de 1.100,478	8	1.388,181 a 1.440,851
2	1.100,479 a 1.144,568	9	1.440,852 a 1.497,286
3	1.144,569 a 1.188,658	10	1.497,287 a 1.555,484
4	1.188,659 a 1.234,511	11	1.555,485 a 1.615,446
5	1.234,512 a 1.282,128	12	1.615,447 a 1.678,935
6	1.282,129 a 1.333,272	13	1.678,936 a 1.744,188
7	1.333,273 a 1.386,180	14	1.744,189 a 1.812,968

Escalón	Puntos	Escalón	Puntos
15	1.812,969 a 1.883,511	24	2.555,439 a 2.654,199
16	1.883,512 a 1.957,582	25	2.654,200 a 2.756,487
17	1.957,583 a 2.033,416	26	2.756,488 a 2.864,068
18	2.033,417 a 2.112,778	27	2.864,069 a 2.975,172
19	2.112,779 a 2.195,067	28	2.975,173 a 3.069,808
20	2.195,068 a 2.280,319	29	3.069,809 a 3.209,730
21	2.280,320 a 2.368,498	30	3.209,731 a 3.333,330
22	2.368,499 a 2.460,205	31	3.333,331 a 3.461,663
23	2.460,206 a 2.555,438		

Anexo 5
CENTRO DE TRABAJO DE AVILES
Tabla de antigüedad

Escalones	Trienio Ptas/día	Quinquenio Ptas/día	Escalones	Trienio Ptas/día	Quinquenio Ptas/día
1 al 5 ...	40,28	80,56	21 al 25	65,79	131,58
6 al 10	44,34	88,68	26 en adelante	73,29	146,58
11 al 15	50,87	101,74			
16 al 20	58,14	116,28			

Anexo 6
CENTRO DE TRABAJO DE AVILES
Tabla de turnicidad

Escalón	3T4 Ptas/día	2TD Ptas/día	Escalón	3T4 Ptas/día	2TD Ptas/día
1	373,21	54,47	17	584,69	57,32
2	383,40	54,62	18	602,30	57,56
3	393,70	54,78	19	620,58	57,99
4	404,36	54,92	20	639,31	58,07
5	415,37	55,08	21	658,70	58,33
6	427,07	55,22	22	678,81	58,60
7	439,12	55,39	23	699,67	58,91
8	451,59	55,54	24	721,25	59,15
9	464,42	55,71	25	743,53	59,50
10	477,63	55,89	26	766,83	59,81
11	491,24	56,08	27	790,86	60,15
12	505,47	56,24	28	815,77	60,50
13	520,22	56,47	29	841,44	60,84
14	535,59	56,66	30	868,08	61,17
15	551,39	56,90	31	895,61	61,54
16	567,85	57,10			

Anexo 7
CENTRO DE TRABAJO DE AVILES
Participación en beneficios: Año 1981

Escalón	Beneficios mensuales (12 pagas)	Deducción por falta Ptas/día	Escalón	Beneficios mensuales (12 pagas)	Deducción por falta Ptas/día
6	4.878	160	15	6.832	225
7	5.065	187	18	7.648	251
8 ...	5.258	173	19 ...	7.939	261
9	5.460	180	20 ...	8.242	271
10	5.668	186	21	8.553	281
11	5.879	193	22	8.879	292
12	6.105	201	23	9.218	303
13	6.335	208	24	9.569	315
14	6.581	216			

Anexo 8
CENTRO DE TRABAJO DE AVILES
Tabla valor hora disponibilidad

Escalón	Pesetas por hora	Escalón	Pesetas por hora
1	24,62	3	26,53
2	25,57	4	27,52

Escalón	Pesetas por hora	Escalón	Pesetas por hora
5	28,54	19	48,26
6	29,65	20	50,10
7	30,78	21	52,00
8	31,97	22	53,98
9	33,18	23	56,04
10	34,45	24	58,16
11	35,73	25	60,37
12	37,11	26	62,71
13	38,52	27	65,10
14	40,01	28	67,59
15	41,53	29	70,18
16	43,13	30	72,81
17	44,76	31	75,61
18	46,48		

Anexo 9

CENTRO DE TRABAJO DE AVILES

Tabla de valores media hora de descanso no disfrutado

Escalón	Pesetas media hora	Escalón	Pesetas media hora
1	63,12	17	93,89
2	64,76	18	96,51
3	66,02	19	99,25
4	67,53	20	102,02
5	69,11	21	104,95
6	70,78	22	107,96
7	72,54	23	111,00
8	74,35	24	114,36
9	76,20	25	117,79
10	78,13	26	121,28
11	80,09	27	124,95
12	82,20	28	128,72
13	84,35	29	132,66
14	86,61	30	136,74
15	88,91	31	140,99
16	91,38		

Anexo 10

CARTAGENA

Tabla de salarios mensual

Nivel	Haber base	Peligrosidad	Asignado
1	155.827	15.583	171.410
2	136.885	13.689	150.574
3	118.908	11.891	130.797
4	105.335	10.533	115.868
5	96.606	9.661	106.267
6	81.044	8.104	89.148
7	76.340	7.634	83.974
8	68.965	6.896	75.861
9	62.024	6.202	68.226
10	55.027	5.503	60.530
11	51.256	5.126	56.382
12	48.714	4.871	53.585
13	46.863	4.687	51.555
14	45.849	4.585	50.434
15	45.112	4.511	49.623
16	44.687	4.469	49.156

Anexo 11

CARTAGENA

Tabla de antigüedad

Nivel	Valor triento	Nivel	Valor triento
1	5.846	9	2.299
2	5.130	10	2.035
3	4.450	11	1.892
4	3.936	12	1.796
5	3.607	13	1.728
6	3.018	14	1.688
7	2.840	15	1.659
8	2.562	16	1.644

ANEXO 12

CARTAGENA

Valor horas extraordinarias

TRIENTOS

Nivel	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
6	659,07	692,14	705,21	728,28	751,34	774,41	797,48	820,55	843,61	866,68	889,75	912,82	935,88	958,95
7	618,74	640,40	662,06	683,71	705,37	727,02	748,68	770,34	791,99	813,65	835,30	856,96	878,61	900,27
8	568,89	576,39	595,88	615,37	634,86	654,35	673,84	693,33	712,82	732,31	751,81	771,30	790,79	810,28
9	496,03	545,47	532,90	550,33	567,76	585,19	602,62	620,05	637,48	654,91	672,34	689,76	707,21	724,64
10	438,51	453,86	469,21	484,56	499,91	515,25	530,60	545,95	561,30	576,64	591,99	607,34	622,69	638,04
11	387,92	401,50	415,08	428,66	442,23	455,81	469,39	482,96	496,54	510,12	523,70	537,27	550,85	564,43
12	371,04	384,08	397,02	410,00	422,98	435,96	448,96	461,95	474,94	487,92	500,91	513,89	526,88	539,87
13	354,50	366,91	379,32	391,73	404,13	416,54	428,95	441,36	453,76	466,17	478,58	490,99	503,39	515,80
14	345,92	356,03	370,14	382,25	394,35	406,46	418,57	430,67	442,78	454,89	467,00	479,10	491,21	503,32
15	340,29	352,20	370,14	382,25	394,35	406,46	418,57	430,67	442,78	454,89	467,00	479,10	491,21	503,32
16	330,70	342,28	353,85	365,43	377,00	388,58	400,15	411,73	423,30	434,87	446,45	458,02	469,60	481,17

Anexo 13
CARTAGENA
Participación en beneficios de 1981

Nivel	Importe	Deducción por falta Ptas/día
1	205 692	563,54
2	180 689	495,04
3	156 957	430,01
4	139 041	380,93
5	127 520	349,37
6	106 977	293,09
7	100 769	276,08
8	91 033	249,41
9	81 871	224,31
10	72 636	198,99
11	67 658	185,36
12	64 302	176,17
13	61 865	169,50
14	60 521	165,81
15	59 548	163,14
16	58 988	161,61

Anexo 14
CARTAGENA
Plus de relevo

Nivel	Importe mensual	Nivel	Importe mensual
1	8.502	9	3.343
2	7.480	10	2.958
3	6.471	11	2.751
4	5.726	12	2.610
5	5.245	13	2.500
6	4.389	14	2.453
7	4.130	15	2.412
8	3.724	16	2.389

Anexo 15
CARTAGENA
Valoración de puestos de trabajo

Nivel	Puntos teóricos equivalentes	Nivel	Puntos teóricos equivalentes
1	783,62	6	362,12
2	682,70	7	332,44
3	581,79	8	290,88
4	504,62	9	249,33
5	457,12	10	207,77

Anexo 18
MADRID
Valor horas extraordinarias

Nivel	Sin antigüedad	Antigüedad						
		1 trienio	2 trienios	2 trienios 1 quinquenio	2 trienios 2 quinquenios	2 trienios 3 quinquenios	2 trienios 4 quinquenios	2 trienios 5 quinquenios
6	715,74	735,78	755,78	795,83	835,88	875,92	915,97	956,01
7	683,59	681,96	700,32	737,04	773,77	810,50	848,03	883,06
8	589,89	605,83	621,98	654,08	688,14	718,24	750,32	782,41
9	516,20	529,97	543,73	571,28	598,81	626,35	653,89	681,43
10	442,48	453,93	465,38	488,27	511,17	534,06	556,97	579,85
11	380,55	390,05	399,59	418,62	437,67	456,72	475,76	494,81
12	361,79	370,64	379,49	397,15	414,85	432,53	450,22	467,91
13	343,07	351,29	359,50	375,92	392,34	408,77	425,19	441,60
14	335,10	342,98	350,87	366,63	382,39	398,14	413,19	428,66
15	327,14	334,70	342,23	357,39	372,42	387,52	402,62	417,71
16	308,42	315,34	322,26	336,08	349,92	363,76	377,58	391,43

Nivel	Puntos teóricos equivalentes	Nivel	Puntos teóricos equivalentes
11	185,00	14	151,00
12	169,00	15	145,00
13	158,00	16	138,00

Anexo 16
MADRID
Tabla de salarios mensual

Nivel	Salario base	Capitalidad	Haber asignado
1	157.090	15.709	172.799
2	138.642	13.864	152.506
3	120.198	12.020	132.218
4	107.714	10.771	118.485
5	99.401	9.940	109.341
6	82.903	8.290	91.193
7	77.719	7.772	85.491
8	70.371	7.037	77.408
9	63.022	6.302	69.324
10	55.675	5.567	61.242
11	49.532	4.953	54.485
12	47.731	4.773	52.504
13	45.931	4.593	50.524
14	45.215	4.522	49.737
15	44.497	4.450	48.947
16	42.698	4.270	46.968
Aspirante	34.534	3.453	37.987

Anexo 17
MADRID
Tabla de antigüedad

Nivel	Valor trienio	Valor quinquenio
1	6.890	13.750
2	5.991	11.981
3	5.108	10.213
4	4.429	8.858
5	4.015	8.031
6	3.185	6.362
7	2.823	5.639
8	2.552	5.108
9	2.193	4.377
10	1.822	3.643
11	1.517	3.022
12	1.408	2.816
13	1.308	2.608
14	1.254	2.509
15	1.200	2.399
16	1.102	2.193

Anexo 19

MADRID

Participación en beneficios de 1981

Nivel	Importe	Deducción por falta Ptas/día
1	207.359	568
2	183.008	501
3	158.661	434
4	142.182	389
5	131.209	360
6	109.431	299
7	102.589	281
8	92.889	254
9	83.189	228
10	79.490	201
11	65.382	178
12	63.005	172
13	60.629	166
14	59.684	163
15	58.737	160
16	56.362	154
Asp.	45.584	124

Anexo 20

CENTROS DE TRABAJO DE AS PONTES DE GARCIA RODRIGUEZ Y SU ANEJO DE RABADE

Salarios 1981

Niveles	Haber asignado anual a percibir en 14 pagas		
	Salario base anual	Peligrosidad anual	Haber asign. anual
1-A	1.365.301	136.530	1.501.831
1-B	1.276.477	127.647	1.404.124
1-C	1.128.671	112.867	1.241.538
2-A	1.126.104	112.610	1.238.714
2-B	1.034.580	103.458	1.138.038
2-C	887.594	88.759	976.353
3	882.222	88.222	970.444
4	802.659	80.266	882.925
5	743.303	74.330	817.633
6	689.893	68.989	758.882
7	671.346	67.134	738.480
8	645.635	64.564	710.199
9	627.730	62.773	690.503
10	620.102	62.010	682.112
11	602.329	60.233	662.562
12	594.726	59.473	654.199
13	578.088	57.609	633.697

Anexo 20 bis

CENTRO DE TRABAJO DE AS PONTES DE GARCIA RODRIGUEZ Y SU ANEJO DE RABADE

Niveles	Categorías
1-A	Técnico Superior. Jefe de primera Administrativo.
1-B	Técnico Superior. Jefe de primera Administrativo.
1-C	Técnico Superior. Jefe de primera Administrativo.
2-A	Técnico de Grado Medio. Jefe de segunda Administrativo. A. Social.

Niveles

Categorías

2-B	Técnico de Grado Medio. Jefe de segunda Administrativo. A. Social.
2-C	Técnico de Grado Medio. Jefe de segunda Administrativo. A. Social.
3	Delineante Proyectista. Maestro. Oficial primera Administrativo. Traductor A.
4	Delineante de primera. Contramaestre. Ensay. Q. de primera. Oficial de segunda Administrativo. Traductor B. Oficial especialista muy cualificado.
5	Delineante de segunda. Ensay. Q. de segunda. Encargado.
6	Auxiliar General Técnico. Vigilante de Obras. Jefe de Equipo.
7	Auxiliar Administrativo con siete años en la categoría. Oficial de primera de Oficios Auxiliares. Profesional de primera Industria.
8	Calcedor Auxiliar Administrativo. Conductor.
9	Auxiliar Laboratorio. Almacenero. Cabo Guarda. Oficial de segunda de Oficios Auxiliares. Profesional de segunda Industria.
10	Conserje. Capataz. Oficial de tercera de Oficios Auxiliares. Profesional de tercera Industria.
11	Guarda Jurado.
12	Portero. Ordenanza. Vigilante. Especialista.
13	Mozo Almacén. Limpiadora Peón.



Anexo 21

CENTRO DE TRABAJO DE AS PONTES DE GARCIA RODRIGUEZ Y SU ANEJO DE RABADE

Tabla de antigüedad. Valor trienio

Niveles	Anual pesetas 14 pagas	Niveles	Anual pesetas 14 pagas
1-A	49.265	6	18.095
1-B	43.967	7	16.971
1-C	37.976	8	16.617
2-A	37.976	9	16.078
2-B	32.556	10	16.631
2-C	28.165	11	15.139
3	28.165	12	14.692
4	22.561	13	14.029
5	20.143		

Anexo 23
CENTRO DE TRABAJO DE AS PONTES DE GARCIA RODRIGUEZ Y SU ANEJO DE RABADE
Valor horas extraordinarias
Jornada de cuarenta y dos horas

Nivel trienios	Sin antigüedad	1° trienio	2° trienios	3° trienios	4° trienios	5° trienios	6° trienios	7° trienios	8° trienios	9° trienios	10° trienios	11° trienios	12° trienios	13° trienios	14° trienios
3	513,34	539,00	564,67	590,33	616,00	641,67	667,34	693,01	718,66	744,34	770,01	795,68	821,34	847,01	872,68
4	444,33	466,55	488,76	510,99	533,19	555,41	577,63	599,86	622,06	644,28	666,50	688,71	710,93	733,14	755,36
5	398,33	416,24	436,15	458,07	477,99	497,91	517,82	537,74	557,65	577,58	597,50	617,41	637,3	657,24	677,16
6	359,11	377,07	395,02	412,97	430,92	448,89	466,84	484,80	502,74	520,71	538,66	556,62	574,58	592,53	610,49
7	338,01	354,89	371,81	388,71	405,61	422,51	439,40	456,31	473,20	490,11	507,01	523,92	540,82	557,72	574,62
8	330,27	346,78	363,30	379,81	396,31	412,84	429,34	445,85	462,38	478,89	495,40	511,92	528,43	544,95	561,46
9	330,65	346,88	362,71	378,75	394,76	410,80	426,84	442,87	458,91	474,94	490,97	507,01	523,04	539,07	545,10
10	311,97	327,58	343,18	358,77	374,37	389,97	405,56	421,18	436,77	452,36	467,95	483,54	499,15	514,75	530,35
11	302,55	317,68	332,60	347,63	363,05	378,19	393,31	408,44	423,56	438,70	453,82	468,95	484,08	499,21	514,33
12	293,28	308,58	323,28	337,98	352,65	367,35	382,04	396,73	411,42	426,11	440,80	455,50	470,19	484,89	499,58
13	283,26	295,34	309,39	323,46	337,52	351,60	365,65	379,72	393,78	407,83	421,89	435,95	450,02	464,08	478,14

Anexo 23

CENTRO DE TRABAJO DE AS PONTES DE GARCIA RODRIGUEZ Y SU ANEJO DE RABADE

Participación en beneficios, año 1981

Niveles	Beneficios	Deducción por falta ptas/día
1-A	128.728	352
1-B	120.353	330
1-C	106.478	291
2-A	106.175	291
2-B	97.546	268
2-C	83.687	230
3	83.181	228
4	75.679	207
5	70.083	192
6	65.047	178
7	33.298	173
8	60.874	166
9	59.186	162
10	58.467	160
11	56.791	155
12	56.074	154
13	54.317	148

Anexo 24

CENTRO DE TRABAJO DE AS PONTES DE GARCIA RODRIGUEZ Y SU ANEJO DE RABADE

Beneficios adicionales en 1981

Niveles	Beneficios adicionales	Deducción por falta ptas/día
1-A	10.727	30
1-B	10.029	28
1-C	8.868	25
2-A	8.848	24
2-B	8.129	21
2-C	6.974	19
3	6.932	18
4	6.307	18
5	5.840	16
6	5.421	16
7	5.275	15
8	5.073	15
9	4.932	13
10	4.872	13
11	4.733	13
12	4.673	12
13	4.528	12

Nota aclaratoria.—Los datos numéricos contenidos en el texto y tablas de este Convenio serán oportunamente rectificadas, caso de detectarse cualquier error de cálculo operativo.

Anexo 25

CENTRO DE AVILES

Valor horas extraordinarias

(Valores base incrementados en un 75 por 100)

Antigüedad		Escalón 6			Escalón 7			Escalón 8			Escalón 9			Escalón 10			Escalón 11		
T.	Q.	J. N.	2TD	3T4	J. N.	2TD	3T4	J. N.	2TD	3T4	J. N.	2TD	3T4	J. N.	2TD	3T4	J. N.	2TD	3T4
—	—	411,53	426,78	502,84	421,47	433,31	515,37	431,74		528,33	442,33		541,63	453,25		555,39	464,47	476,46	569,55
1	—	426,00	437,81	517,35	435,96	447,80	529,88	446,22		542,80	456,80		556,14	467,73		569,89	481,53	493,52	586,60
2	—	440,47	452,28	531,82	450,45	462,27	544,35	460,71		557,29	471,27		570,61	482,20		584,37	498,58	510,57	603,08
2	1	469,45	481,26	560,79	479,39	491,25	573,31	489,65		586,24	500,25		599,58	511,18		613,33	532,69	544,68	637,75
2	2	493,42	510,22	589,77	508,37	520,21	602,29	518,63		615,22	529,21		628,56	540,14		642,31	566,78	578,77	671,86
2	3	527,49	539,20	618,73	537,33	549,19	631,26	547,59		644,18	558,19		657,52	569,12		671,27	600,89	612,38	705,97
		Escalón 12			Escalón 13			Escalón 14			Escalón 15			Escalón 16			Escalón 18		
—	—	476,40	488,43	584,51	488,64		599,22	501,57	513,70	616,08	514,63			528,71			557,82	570,13	686,66
1	—	493,47	505,49	601,57	505,65		616,98	518,61	530,74	633,13	531,70			548,19			577,29	589,30	706,14
2	—	510,51	522,54	618,62	522,75		634,03	535,68	547,81	650,19	548,74			567,88			596,80	609,12	725,63
2	1	544,62	556,65	652,73	556,86		668,14	569,77	581,88	684,28	582,85			606,65			635,77	648,09	764,60
2	2	578,71	590,74	686,82	590,95		702,23	603,88	616,01	718,39	616,93			645,62			674,74	687,06	803,57
2	3	612,82	624,85	720,93	625,06		736,34	637,99	650,12	752,50	651,06			684,59			713,71	726,03	842,54
		Escalón 19			Escalón 20			Escalón 21			Escalón 22			Escalón 23			Escalón 24		
—	—	573,40		706,14	589,26		726,01	605,88		746,76	623,03			640,90			659,44		
1	—	592,86		725,59	608,74		745,47	627,94		766,81	645,06			662,94			681,48		
2	—	612,37		745,11	628,23		764,98	649,98		790,66	667,13			685,00			703,54		
2	1	651,31		784,04	667,20		803,95	694,11		834,98	711,23			729,10			747,64		
2	2	690,31		823,05	706,19		842,92	738,21		879,08	755,33			773,20			791,74		
2	3	729,28		862,02	745,21		881,94	782,31		923,20	799,43			817,32			835,84		

T. = Trienios.
Q. = Quinquenios.

PARTE II

Contiene el Convenio de aplicación exclusiva al centro de trabajo de Puertollano y almacenes de Manzanares, Pancorbo, El Provencio y Zaragoza, y demás que puedan entrar en funcionamiento

DISPOSICION PRELIMINAR

El presente Convenio Colectivo pretende establecer un nuevo marco de relaciones laborales con una sistemática sustancialmente unificada para todos los trabajadores de ENFERSA dando así cumplimiento y culminación a lo que ha venido siendo inquietud común, tanto de los trabajadores como de la Dirección de la Empresa, plasmada en la disposición adicional tercera de los Convenios de 1979 y 1980, sustituyéndose la anterior normativa por ésta, que se considera más acorde a las actuales circunstancias y nueva realidad de la Empresa tras el período transcurrido desde la desvinculación, respecto de sus empresas matrices, de los centros de trabajo de ENFERSA, constituyendo así la meta a que habrán de ir encaminados los posteriores esfuerzos hasta la total integración de todos los centros.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia del Convenio

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la factoría de Puertollano y a los almacenes de Manzanares, Pancorbo, El Provencio y Zaragoza, y a los demás que puedan entrar en funcionamiento.

Art. 2.º *Ambito personal.*—En el ámbito personal, únicamente afecta a los trabajadores fijos de ENFERSA que estén adscritos al centro de trabajo y almacenes antes indicados, con exclusión de aquellos trabajadores que, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, son o sean considerados como personal fuera de Convenio.

Estos últimos, no obstante, podrán acogerse a las condiciones de Convenio en la forma y modo que se establezca en sus contratos individuales.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1981, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y terminará su vigencia el 31 de diciembre de dicho año.

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes deberá efectuarse por escrito, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y a lo dispuesto en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 5.º *Principios de la organización del trabajo.*—La organización del trabajo se basa fundamentalmente en los siguientes principios:

1. Obtención del rendimiento óptimo para alcanzar los objetivos de productividad propuestos.

2. Adecuación de las plantillas, políticas de personal, métodos de trabajo, distribución de las tareas y contenidos funcionales de éstas, a las exigencias que el proceso productivo impongan en cada momento, efectuando para ello cuantas modificaciones o innovaciones se juzguen necesarias en orden a la mejor marcha de la Empresa.

3. Consecución de los niveles de formación profesional necesarios a fin de que las capacidades y conocimientos de los trabajadores se adecuen en todo momento a las exigencias derivadas de la organización y a los constantes avances tecnológicos; por entender que ello habrá de repercutir en el logro de las cotas óptimas de productividad.

Art. 6.º *Grupos profesionales.*—Por razón de la función, el personal estará clasificado en los siguientes grupos y subgrupos profesionales, y dentro de ellos en las siguientes categorías:

I. Grupo de Directivos.—Las personas que ocupen puestos directivos serán libremente designadas y separadas por la Dirección. Si procedieran de la plantilla de la Empresa, al cesar en sus funciones directivas quedarán en la categoría de Jefe Superior.

II. Grupo de personal superior.—Comprende este grupo las siguientes categorías:

- 1. Jefe Superior.
- 2. Técnico Jefe.

III. Grupo de Técnicos.—Este grupo comprende los siguientes subgrupos y categorías:

- 1. Técnicos titulados y asimilados:
 - 1.1. Técnico de primera.
 - 1.2. Técnico de segunda.
- 2. Técnicos auxiliares:
 - 2.1. Ayudante Técnico de primera.
 - 2.2. Ayudante Técnico de segunda.

- 2.3. Ayudante Técnico de tercera.
- 2.4. Auxiliar Técnico.

3. Mandos Intermedios:

- 3.1. Maestro.
- 3.2. Contraestrate.
- 3.3. Encargado.

IV. Grupo de Administrativos.—Este grupo comprende los siguientes subgrupos y categorías:

- 1. Jefes Administrativos:
 - 1.1. Jefe Administrativo de primera.
 - 1.2. Jefe Administrativo de segunda.
- 2. Oficiales y Auxiliares Administrativos:
 - 2.1. Oficial Administrativo de primera.
 - 2.2. Oficial Administrativo de segunda.
 - 2.3. Oficial Administrativo de tercera.
 - 2.4. Auxiliar Administrativo.

V Grupo de Subalternos.—Este grupo comprende los siguientes subgrupos y categorías:

- 1. Servicio de Vigilancia:
 - 1.1. Jefe de Vigilancia.
 - 1.2. Vigilante Jurado.
 - 1.3. Vigilante.
- 2. Servicio de Conserjería:
 - 2.1. Conserje.
 - 2.2. Ordenanza primera.
 - 2.3. Ordenanza segunda.
- 3. Servicios diversos:
 - 3.1. Almacenero de primera.
 - 3.2. Almacenero de segunda.
 - 3.3. Mozo de Almacén.
 - 3.4. Telefonista.
 - 3.5. Basculero.

VI. Grupo de Operarios.—Este grupo comprende los siguientes subgrupos y categorías:

- 1. Operarios cualificados:
 - 1.1. Operario muy cualificado.
 - 1.2. Operario de primera.
 - 1.3. Operario de segunda.
- 2. Operarios no cualificados:
 - 2.1. Ayudante Especialista.
 - 2.2. Peón.
 - 2.3. Limpiadora.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad o el volumen del centro de trabajo no lo requiere.

Art. 7.º *Niveles.*—Todas las categorías de los diferentes grupos y subgrupos profesionales se distribuyen en niveles, estableciendo así una equiparación, sólo a estos efectos, entre las distintas categorías integradas en cada nivel; los niveles son los siguientes:

Nivel	Categorías que comprende
<i>Tabla 0</i>	
I	Jefe superior.
II	Técnico Jefe.
<i>Tabla 1</i>	
1	Técnico primera. Jefe administrativo primera.
2	Técnico segunda. Jefe administrativo segunda.
3	Ayudante técnico primera. Maestro. Oficial administrativo primera.
4	Ayudante técnico segunda. Contraestrate. Oficial administrativo segunda. Jefe de Vigilancia.
5	Operario muy cualificado. Ayudante técnico tercera. Encargado. Oficial administrativo tercera. Vigilante jurado. Conserje. Almacenero primera. Operario primera.
6	Auxiliar técnico. Auxiliar administrativo. Vigilante. Ordenanza primera. Telefonista.

Nivel	Categorías que comprende
7	Almacenero segunda. Basculero. Operario segunda. Ordenanza segunda. Mozo almacén.
8	Ayudante especialista. Peón. Limpiadora.

Cada nivel se subdivide en escalones retributivos.

Art. 8.º Categorías correspondientes a los puestos de trabajo.—Los puestos de trabajo que a la entrada en vigor de esta normativa existen en los centros afectados por ella ostentarán las categorías indicadas en acta adicional primera de este Convenio, mientras no se alteren significativamente sus circunstancias y/o contenido de funciones que justifiquen cambio de categoría del puesto.

Cuando por modificaciones tecnológicas o de la organización se creen nuevos puestos de trabajo o se alteren significativamente las circunstancias y/o contenido de funciones de los actuales, una comisión, presidida por el Director o persona en quien delegue, e integrada, además, por dos miembros por parte de la Dirección y otros dos del Comité, decidirán sobre la categoría que corresponda al nuevo puesto, o al anterior modificado (si la alteración producida, en este último caso, justificase cambio de la categoría del puesto), atendiendo a los criterios de clasificación funcional y por analogía con puestos similares del mismo centro de trabajo. Esta comisión deberá adoptar su decisión en el plazo máximo de tres meses desde que se solicite su intervención.

Art. 9.º Plantillas.—Siendo los principios de explotación de la Empresa de un carácter evolutivo, se procurará que la plantilla de cada centro de trabajo sea la adecuada a sus necesidades.

Art. 10. Disminuidos físicos.—Cuando el servicio médico lo aconseje, la Empresa procurará la adaptación de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o con capacidad disminuida a los puestos que estime más adecuados a sus condiciones físicas.

Cuando estos trabajadores estuvieren a turnos, se les dará prioridad para que ocupen puestos a jornada ordinaria.

En caso de que no existiera puesto similar, se respetará la retribución que corresponda a la categoría, nivel y escalón del trabajador, pero dejará de percibir los pluses o primas que estén en función del régimen o naturaleza del trabajo.

Todos los trabajadores colaborarán para la mejor efectividad de estos principios.

Art. 11. Ocupación del personal.—La Dirección velará, en uso de sus facultades organizativas, por que el personal tenga ocupación durante toda la jornada laboral, por lo que todos los trabajadores, con independencia de su cometido principal, deberán desempeñar otros posibles cometidos que les encomienden sus superiores con carácter complementario, dentro de su grupo profesional, o que no supongan vejación o menoscabo. Se considera como actividad complementaria de cada puesto de trabajo, entre otras, el mantenimiento en buen estado de conservación de su área de trabajo y la limpieza y mantenimiento rutinario de las máquinas, herramientas y útiles propios de trabajo.

Cuando por razones de urgencia o inactividad total o parcial no fuese posible acoplar a todos los trabajadores en cometidos propios de su categoría o categoría similar, y sin perjuicio de que la situación creada pudiera ser causa de solicitud de relaciones laborales ante la autoridad correspondiente, la Dirección podrá destinar al personal al desempeño de cualquier cometido, informando para ello al Comité de Empresa.

Art. 12. Formación.—La Empresa continuará desarrollando actividades de formación profesional para los trabajadores.

Art. 13. Ingresos.—Las admisiones de personal en la Empresa se efectuarán con sujeción a lo previsto en las disposiciones legales vigentes en materia de colocación.

Art. 14. Cambios de puesto.—Se entenderá por cambio de puesto de movilidad del personal dentro de los límites del centro de trabajo a que esté adscrito.

Dentro de las facultades que le reconoce la Ley, la Dirección podrá efectuar los cambios de puesto de trabajo que estime pertinentes, con las limitaciones impuestas por la necesaria adecuación entre la titulación académica o profesional del trabajador con la naturaleza del puesto a desempeñar y el mantenimiento de su grupo profesional.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

- 1.º Por solicitud del interesado.
- 2.º Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador.
- 3.º Por decisión de la Dirección de la Empresa.

1.1. En el primero de los casos citados, de accederse a su petición, el trabajador aceptará las condiciones económicas de trabajo y de categoría inherentes a la nueva situación.

2.1. Si el cambio se efectúa por mutuo acuerdo, se estará a lo establecido por las partes.

3.1. Por decisión de la Dirección de la Empresa:

3.1.1. A puestos de igual categoría.—El trabajador percibirá los conceptos retributivos propios de su categoría profesional y escalón.

3.1.2. A puestos de superior categoría.—La Dirección, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos durante un año, u ocho durante dos años, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, maternidad, vacaciones, accidente de trabajo, permisos y excusa forzosa, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la motivaron.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante tiempo mayor a los establecidos en el párrafo anterior, sin concurrir los supuestos referidos en el mismo, consolidará la categoría superior, pasando al último escalón del nivel retributivo que corresponda, siempre que el ascenso a ésta sea de libre designación de la Dirección y cuando para el desempeño de la misma no se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales (debidamente acreditados estos últimos, si fuere necesario, por pruebas de suficiencia), en cuyos casos el cambio de trabajo sólo repercutirá a efectos exclusivamente económicos.

La retribución de este personal en tanto en cuanto desempeñe trabajos de categoría o calificación superior, por tiempo que exceda de un mes, será la correspondiente al escalón de entrada a la misma, salvo que por situación personal tenga otra mayor.

3.1.3. A puestos de inferior categoría.—Por necesidades del servicio, se podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría y escalón, y los derechos que de ellos puedan derivarse.

Salvo en casos muy excepcionales, de los que se informará al Comité de Empresa, esta situación no podrá prolongarse por período superior a cuatro meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional, a no ser que medie la voluntariedad del trabajador en su desempeño.

Asimismo evitará la Dirección reiterar la asignación de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

B) En los casos de Conductores, Ordenanzas, Jefes de Vigilancia, Vigilantes Jurados, Vigilantes y Secretarías, los cambios de puesto serán de libre designación de la Dirección, sin perjuicio de respetar los conceptos retributivos propios de su categoría y escalón.

Art. 15. Permutas.—Las permutas de puestos de trabajo entre trabajadores de distintos centros se harán de mutuo acuerdo entre los mismos y la Dirección de la Empresa.

Se autorizarán las de personal a turno con el de jornada normal, en cada centro de trabajo, por acuerdo entre los interesados y la Dirección.

CAPITULO III

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 16. Jornada de trabajo.—En los distintos centros de trabajo afectados por este Convenio, la jornada laboral será de cuarenta y dos horas semanales suponiendo una media teórica de trabajo efectivo anual de mil novecientas horas aproximadamente, respetándose las situaciones actuales de jornadas más beneficiosas que, a título personal, puedan existir.

La jornada de trabajo se regirá conforme a los horarios que, para los diversos regímenes de jornada, existen en la actualidad.

En la jornada normal u ordinaria se continuará realizando desigualmente los horarios, según la época del año, compensándose la mayor duración del horario de invierno con la menor extensión del horario de verano, y entendiéndose por tanto, a todos los efectos, que cada día de trabajo, sea en invierno o en verano, tiene el mismo valor.

La jornada de trabajo comenzará a contarse y se considerará terminada en el puesto de trabajo.

Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. Ningún trabajador en régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado, procurando la Empresa proveer la sustitución en un máximo de dos horas. Cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el trabajador afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos que le correspondan.

En casos de trabajos urgentes, la Dirección tendrá facultad para el establecimiento de turnos durante el tiempo imprescindible para atender dichos trabajos, comunicando al Comité de Empresa los motivos por los que se han implantado dichos sistemas, su duración y los trabajadores afectados.

El personal no sujeto a régimen de turno, aun cuando su horario coincida con alguno de los de estos regímenes, no percibirán los conceptos retributivos inherentes a este tipo de jornada.

Art. 17. Descansos.—El descanso mínimo que establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se contempla en los cuadrantes correspondientes de turnos, así como el descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada.

Excepcionalmente, cuando el personal que esté sujeto a régimen de tres turnos no pueda disfrutar dicho descanso de doce horas, por cambios de turno obligados por las necesidades del

servicio, las cuatro horas no descansadas se acumularán a las vacaciones anuales. Se exceptúa de esta norma el caso de los dobles de jornada, cuyo supuesto se regula en el artículo 29.

En los cuadrantes de turnos están contemplados los descansos correspondientes a los días festivos y a los domingos del año.

Art. 18. *Vacaciones*.—El personal tendrá derecho a disfrutar veintitrés días laborables de vacaciones al año, cualquiera que sea el tipo de jornada a que estén sujetos los trabajadores, o la época en que se disfruten.

Los días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, y habrán de disfrutarse en el período siguiente.

Los que ingresen o cesen dentro del período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente, computándose la fracción de mes trabajado como mes completo.

Art. 19. *Permisos retribuidos y excedencias*.—Las partes se remiten, en cuanto a excedencias y permisos, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose ampliados los permisos retribuidos en un día natural más, en los supuestos contemplados en las letras a) b) y c) del número 3 del artículo 37 de dicho Estatuto.

Cuando los trabajadores soliciten otros permisos, con o sin retribución, distintos de los anteriores antes indicados, la Dirección resolverá atendiendo a las circunstancias del caso.

Art. 20. *Horas extraordinarias*:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que sobrepasen la duración de la jornada máxima legal, excepto cuando procedan de recuperación.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley, se realizarán horas extraordinarias siempre que las necesidades del servicio lo aconsejen y especialmente cuando hayan de efectuarse reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones, que afecten al normal funcionamiento de las mismas; pactándose expresamente su realización dentro del máximo legal, o cuando al término de la jornada se halle pendiente alguna tarea que de no concluirse origine graves perjuicios a la Empresa.

Asimismo, el personal, a través de sus representantes, se compromete a colaborar con la Dirección del centro en la elaboración y puesta en práctica de cuantas modificaciones o innovaciones sea necesario efectuar en los sistemas de trabajo, remodelación de los cuadrantes de turno, etc., con el fin de evitar en lo posible la necesidad de realización de horas extraordinarias.

3. Por el especial carácter de sus funciones y espíritu de responsabilidad que ha de caracterizarle, queda excluido del régimen de jornada máxima, sin percibir retribución específica por realización de horas extraordinarias, el personal comprendido en la tabla cero del anexo cero, contemplándose en la globalidad de sus retribuciones esta circunstancia tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 21. *Haber asignado mensual*.—El haber asignado está integrado por el salario base más el plus de peligrosidad que se cifra en un 10 por 100 del salario base.

El haber asignado mensual queda concretado para cada escalón retributivo en los cuadros de los anexos cero y uno, y se abonará por meses vencidos.

Para calcular la retribución/día se dividirá el haber asignado mensual por los días del mes de que se trate.

Art. 22. *Antigüedad*.—Los trabajadores percibirán como complemento por este concepto un aumento periódico por cada trienio de servicio, cuyos valores teóricos mensuales son los de las tablas de los anexos dos y tres.

Los trienios comenzarán a devengarse el 1 de enero o el 1 de julio, según se cumplan en el primero o segundo semestre del año, respectivamente.

Para calcular el valor/día se dividirá el valor mensual figurado en las tablas por los días del mes de que se trate.

Los valores reales a percibir en 1981 por los trabajadores son los establecidos en la disposición transitoria primera.

Art. 23. *Pagas extraordinarias*.—Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, denominadas de verano y Navidad, que se pagarán con los salarios de los meses de mayo y noviembre, respectivamente.

El importe de cada una de ellas será el equivalente, para cada trabajador, al importe del haber asignado mensual según su escalón retributivo más el valor mensual de su antigüedad, según la que le corresponda en cada semestre.

Para calcular el valor día de cada paga extraordinaria se dividirá por 180 el importe de cada una de ellas, detrayéndose el valor resultante por cada día de falta injustificada al trabajo, permiso no retribuido y en los supuestos contemplados en la Ley como causa de suspensión del contrato de trabajo, excepto en situaciones de accidente o enfermedad.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre se le abonarán las sextas partes de estas gratificaciones en función del tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Cuando el trabajador haya progresado de escalón retributivo, se le abonarán estas pagas conforme a sus retribuciones en la fecha del devengo. Se entiende a estos efectos que se devengarán los días 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente.

Art. 24. *Paga anual de beneficios*.—El valor anual de esta paga se establece, para cada trabajador, en un coeficiente de 1,2 del haber asignado mensual que le corresponda conforme a su escalón retributivo, cuyo valor diario estará a razón de 1/360, y se percibirá en función de los días de asistencia al trabajo y de los días de vacaciones, accidentes de trabajo y permiso sindical retribuido, exceptuándose las situaciones de dobles de jornada y jornadas extraordinarias.

Los trabajadores que ingresen, cesen o cambien de escalón retributivo a lo largo del año percibirán esta paga con los valores en proporción al tiempo efectivo de permanencia en cada escalón y de estancia en la Empresa.

El importe de esta paga se abonará por mitades en los meses de marzo y septiembre, regularizándose mensualmente las incidencias que afecten a la misma.

Art. 25. *Plus de desplazamiento*.—Se abonará por día de asistencia al trabajo en jornada ordinaria o en jornada extraordinaria mínima de seis horas.

Su cuantía se establece en sesenta y cuatro pesetas/día.

Art. 26. *Plus de tres turnos*.—Para el personal que durante todo el año, incluidos domingos y festivos, realice su trabajo en régimen de tres turnos, según el cuadrante por el que se rige su sistema de trabajo, se establece un plus denominado de tres turnos, cuyos valores diarios figuran en la tabla de los anexos números cuatro y cinco.

Este plus se abona por día efectivo trabajado en este régimen. No se abona en vacaciones por haberse estimado esta circunstancia en los valores fijados en la tabla.

Este plus comprende los que se denominaban de relevo, turnicidad y nocturnidad (últimamente refundidos en el plus de tres turnos), habiéndose computado a tal efecto la nocturnidad a lo largo de todo el año, teniendo en cuenta la media de jornadas de noche que cada trabajador integrado en el cuadrante debe realizar.

Este plus será de aplicación a los trabajadores que circunstancialmente realicen trabajo a régimen de tres turnos, durante el tiempo que permanezcan en esta situación.

Cuando por razones organizativas algún trabajador pase a otro sistema de jornada dejará de percibir este plus y cobrará lo correspondiente a su nueva situación.

Para el personal que realice, circunstancialmente, trabajos de las veintidós a las seis horas, por ser nocturnos, percibirá un octavo del valor de este plus por cada hora.

Los valores que figuran en los anexos números cuatro y cinco son sólo teóricos. Los reales a percibir en 1981 por los trabajadores son los valores a que se refiere la disposición transitoria primera.

Art. 27. *Plus de dos turnos con descanso en domingo y festivo (2TD)*.—Para el personal que durante todo el año realice su trabajo en régimen de dos turnos, según el cuadrante por el que se rige su sistema de trabajo, se establece un plus denominado de dos turnos (2TD), cuyos valores diarios figuran en la tabla del anexo número cinco.

Este plus se abonará por día efectivo de trabajo en este régimen. No se abona en vacaciones por haberse estimado esta circunstancia en los valores fijados en la tabla.

Este plus corresponde al que se denominaba plus de dos turnos.

Será de aplicación también a los trabajadores que circunstancialmente realicen este sistema de jornada durante el tiempo que permanezcan en esta situación.

Cuando por razones organizativas algún trabajador pase a otro sistema de jornada de trabajo, dejará de percibir este plus y cobrará lo correspondiente a su nueva situación.

Los valores que figuran en el anexo número cinco son sólo teóricos. Los reales a percibir en 1981 por los trabajadores son los valores a que se refiere la disposición transitoria primera.

Art. 28. *Plus de dos turnos, sin descanso en domingo y festivos (2TX)*.—Para el personal que durante todo el año realice su trabajo en régimen de dos turnos, sin descanso en domingo y festivos pero con descansos compensatorios, según el cuadrante por el que se rige su sistema de trabajo, se establece un plus denominado de dos turnos (2TX), cuyos valores diarios figuran en la tabla del anexo número cinco.

Este plus se abonará por día efectivo trabajado en este régimen. No se abona en vacaciones por haberse estimado esta circunstancia en los valores fijados en la tabla.

Este plus corresponde al que se denominaba plus de dos turnos.

Será de aplicación también a los trabajadores que circunstancialmente realicen este sistema de jornada y durante el tiempo que permanezcan en esta situación.

Cuando por razones organizativas algún trabajador pase a otro sistema de jornada de trabajo, dejará de percibir este plus y cobrará lo correspondiente a su nueva situación.

Los valores que figuran en el anexo número cinco son sólo teóricos. Los reales a percibir en 1981 por los trabajadores son los valores a que se refiere la disposición transitoria primera.

Art. 29. *Prima de doble jornada*.—El personal en régimen de tres turnos, incluido en las categorías y niveles del anexo 1, cuando doble la jornada, disfrutará de un descanso compensatorio dentro del mismo ciclo o en el siguiente y percibirá una prima de 1.000 pesetas que se denominará prima de doble jornada.

En caso de que no se pueda dar el descanso dentro del ciclo en que se haya producido el doble o en el siguiente, tendrá la opción de acumular ese día para las vacaciones, o percibir el

valor de las horas extraordinarias de la jornada doblada, deduciéndose, en este caso, la prima de doble jornada.

Art. 30. Plus de llamada.—Cuando un trabajador sujeto al régimen de horas extraordinarias sea requerido para realizar servicios en fábrica, hallándose en su domicilio, y fuera de sus horas de trabajo, percibirá como extraordinarias las horas que en ello emplee, con un mínimo de cuatro, percibiéndose además 1.200 pesetas por compensación.

Este plus sustituye y elimina el régimen del plus de retén a que se refería el artículo 40 del Convenio de 1980, y empezará a regir el día 1 de julio de 1981.

Art. 31. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias que fuese necesario realizar, como consecuencia de la organización del trabajo, que rebasen la jornada máxima legal se abonarán con los valores que se recogen en la tabla del anexo 12, en la que está comprendido el incremento del 75 por 100 sobre la nueva base de cálculo pactada.

CAPITULO V

De la promoción en la Empresa

Art. 32. Sistemas de promoción.—Los sistemas de promoción en la Empresa serán los siguientes:

- a) Ascenso de categoría.
- b) Progresión de escalón retributivo.

Art. 33. Ascenso de categoría.—1. Los procedimientos de ascenso de categoría serán dos:

- a) Por concurso.
- b) Por libre designación de la Dirección de la Empresa.

A) Se efectuarán por concurso los ascensos para cubrir vacantes dentro de las categorías comprendidas en la tabla del anexo 1, salvo para los puestos que a continuación se señalan:

Secretarías.
Conserjes.
Jefes de Vigilancia.
Vigilantes Jurados.
Vigilantes.
Porteros.
Conductores de Dirección.

Se entiende por vacante el puesto que sea necesario cubrir.

B) Respecto a los puestos exceptuados del sistema de concurso, así como para los ascensos dentro de las categorías comprendidas en la tabla del anexo 0, el procedimiento de ascenso será por libre designación de la Dirección, salvo que ésta opte por el sistema de concurso.

2. También podrá producirse ascenso de categoría como consecuencia de:

a) Cambio sustancial de funciones en el ámbito del puesto de trabajo encomendado a un trabajador.

Dicha circunstancia se producirá cuando, presentado el caso ante la Comisión a que se refiere el artículo 8, la misma estime suficiente el cambio de funciones, en su caso, para justificar una clasificación del puesto en un nivel de categoría superior. Dicha Comisión fijará un plazo para consolidación del puesto modificado como de nivel superior, produciéndose el ascenso del trabajador a quien estuviera encomendado el puesto en cuestión, cuando, a criterio de la Dirección, se produzca dicha consolidación dentro del plazo señalado.

b) Cambio a puesto de categoría superior en la forma y modo que se indica en el apartado 3.1.2. del artículo 14.

Art. 34. Ascenso por concurso.—Los concursos se regirán por el siguiente procedimiento:

a) Convocatoria; en la cual se fijarán las condiciones exigidas para tener acceso al concurso y se establecerán las bases del mismo y su ámbito de reclutamiento.

Cuando se convoque concurso abierto a otros centros de trabajo, se indicarán en la convocatoria las condiciones de traslado, en su caso.

Para ocupar puestos de jornada normal o de dos turnos tendrá preferencia, en caso de igualdad de méritos, los trabajadores del centro correspondiente en jornada a turno, mayores de cuarenta y cinco años y con quince años de trabajo a turno.

b) Pruebas pertinentes; ajustadas a las necesidades del puesto, si fueran necesarias o aconsejables.

c) Valoración de los méritos o cualificaciones de los candidatos, con arreglo a las bases de la convocatoria. Entre ellos contará, con su ponderación conveniente, la antigüedad en la Empresa.

d) Propuesta de candidatos seleccionados por la Comisión de concursos.

e) Elección del candidato.

Art. 35. Comisión de concursos.—Estará formada por:

Presidente: El Director del centro de trabajo o persona en quien delegue.

Secretario: Un experto de los Servicios de Personal, competente en la realización técnica de las pruebas y evaluaciones.

Vocales: Jefe de Personal del centro de trabajo; Jefe del Departamento al que esté adscrito el puesto a cubrir, y hasta dos representantes del Comité de Empresa del centro de trabajo.

Esta Comisión será informada por el Secretario, en reunión de todos sus miembros, sobre el sistema de selección y evaluación utilizado, resultado en puntuaciones y orden propuesto de clasificación de los candidatos aptos. Las deliberaciones se efectuarán en presencia del Presidente, el cual, con la Comisión, seleccionará entre los candidatos aptos el número de personas más una de los puestos a cubrir, según la prelación determinada por la puntuación alcanzada, para que entre ellos, el Jefe del Departamento al que corresponda, elija finalmente la persona que considere más adecuada.

Art. 36. Progresión de escalón retributivo.—La progresión de escalón retributivo se producirá sin cambio de puesto ni estricta sujeción a función, y consistirá en la libre designación de un escalón retributivo superior, a una determinada persona que, a juicio de la Dirección, se desee recompensar mediante una mayor retribución fija en atención a las circunstancias.

La progresión de escalón podrá extenderse a lo largo de los escalones que falten por recorrer dentro del mismo nivel al que está adscrito el interesado, y los escalones del nivel inmediato superior, aun cuando en este caso no variará su nivel y categoría ni sus retribuciones por antigüedad, plus de turno y horas extraordinarias, en su caso, que seguirán siendo las correspondientes a su categoría.

La progresión de escalón será aprobada por la Dirección, debiendo mediar un periodo mínimo de un año entre el último cambio de escalón y el siguiente.

El último escalón de cada nivel será necesariamente el escalón de acceso al mismo, tanto para el personal de nuevo ingreso como para el que resulte ascendido a la nueva categoría que corresponda.

El tiempo de permanencia en el último escalón será como máximo de dos años, transcurridos los cuales se pasará al escalón inmediato superior. No obstante, se aplicará provisionalmente lo establecido en la disposición transitoria cuarta.

CAPITULO VI

Premios, faltas y sanciones

Art. 37. Premios.—Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios serán premiados por la Dirección de la Empresa en una o varias de las formas siguientes:

- a) Felicitación verbal o escrita, pública o privada.
- b) Gratificación en metálico.
- c) Cancelación, en su caso, de notas desfavorables en el expediente personal.
- d) Aumento del periodo de vacaciones sin pérdida de emolumentos, hasta diez días laborables.
- e) Becas para estudios, o viajes.
- f) Progresión de escalón.
- g) Condecoraciones, distintivos o diplomas honoríficos.
- h) Propuesta a los Organismos competentes para recompensas, tales como nombramientos de trabajador ejemplar, medalla al trabajo, etc.

Los premios que se concedan se harán públicos para conocimiento y estímulo de todo el personal, tomándose nota de los mismos en el expediente del recompensado, como méritos de singular apreciación cuando se tome parte en concursos para promoción a otro puesto de trabajo.

Art. 38. Faltas y sanciones.—**Criterios generales:**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida por la Ley o en este Convenio.

2. Las eventuales faltas en el trabajo se clasificarán atendiendo a su importancia y trascendencia, en leves, graves o muy graves.

Art. 39. Faltas leves.—Se considerarán leves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, hasta tres en un mes, con retraso en el horario de entrada, en cada una de ellas, inferior a treinta minutos.

2. No avisar cuando no se asista al trabajo.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo, sin autorización superior. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o se crease riesgo de accidente a sus compañeros de trabajo, o riesgo para la buena marcha o seguridad de las instalaciones, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Los descuidos en el estado de limpieza y conservación del material y utillaje y el abandono de éstos.

5. Falta de aseo y limpieza personal, que pueda producir molestias en los compañeros de trabajo, si no es habitual.

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

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

8. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

9. Falta parcial al trabajo de dos días en el periodo de un mes. Si dentro de dicho periodo las faltas fuesen tres se considerará falta grave, y muy grave si exceden de tres.

Se entiende por falta parcial el retraso superior a treinta minutos sin que llegue a dos horas.

10. El deterioro indebido de las prendas de trabajo que facilita la Empresa.

11. La mala ejecución de la labor encomendada, por distracción o falta de atención, siempre que las consecuencias no sean de importancia.

12. Ausentarse sin justificación del domicilio hallándose en baja por enfermedad.

Art. 40. Faltas graves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo de cuatro a cinco en un mes con retraso en el horario de entrada, en cada una de ellas inferior a treinta minutos.

2. Falta parcial al trabajo de tres días en el periodo de un mes. Se entiende por falta parcial el retraso superior a treinta minutos sin que llegue a dos horas.

3. Faltar al trabajo dos días al mes, sin causa justificada.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores, en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando por él.

8. La negligencia o desidia habituales en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

11. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 7 del artículo anterior.

12. Dejar de fichar injustificadamente a la entrada o salida del trabajo, de una a tres veces en el periodo de un mes.

13. El no dar cuenta al personal de relevo de una sección del estado de la misma, cuando aquél se hace cargo de ésta.

14. Dar datos erróneos a sus superiores, sobre los trabajos que se le han encomendado, siempre que no haya mala fe.

15. No atenerse a las instrucciones dadas por los superiores sobre la ejecución del trabajo, cuando ello produzca alteración no grave.

16. Producir averías o trastornos en las instalaciones, mezcla indebida de productos, pérdida de productos o malgaste de materiales por casusa de imprevisión o descuido, ocasionando quebrantos a la Empresa, siempre que no sean graves. Los daños a que se aluden serán estimados prudencialmente por la Dirección de la Empresa.

17. Obtener permiso para no asistir al trabajo o ausentarse de él, alegando causas no existentes o falseando la causa.

18. La debilidad en el mando, que sea causa de que no se respete el principio de autoridad. Se incluye en este apartado el encubrimiento de las faltas cometidas por los subordinados o no ejercer la acción correctiva correspondiente.

19. El abuso de autoridad.

20. La reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Art. 41. Faltas muy graves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando excedan de cinco en un mes, con retraso en el horario de entrada, en cada una de ellas inferior a treinta minutos.

2. Las faltas parciales al trabajo de cuatro o más días en el periodo de un mes. Se entiende por falta parcial el retraso superior a treinta minutos sin que llegue a dos horas.

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

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por parte de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez durante el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar éstos.

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

9. La imprudencia o negligencia que implique riesgo de graves accidentes en las instalaciones o para el propio trabajador o sus compañeros.

10. Suspender o abandonar el trabajo que se tenga asignado sin permiso de su superior.

11. El abandono sin autorización del centro de trabajo.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de las previstas en las causas 6 y 9 del artículo inmediato anterior.

15. Faltar tres o más días en un mes sin causa justificada.

16. La desobediencia a sus superiores, en cualquiera que sea la materia del servicio, si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.

17. Introducción en el centro de trabajo de armas de fuego, blancas o de cualquier clase, y en general cualquier elemento destinado al ataque, defensa personal o destrucción.

18. La amenaza en forma individual a sus superiores o compañeros.

19. Fumar o encender cerillas, encendedores o aparatos que puedan producir chispa o llama, dentro del recinto de la factoría en las zonas declaradas como peligrosas.

20. La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior.

21. Los incumplimientos contractuales que son causa de despido conforme a lo previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 42. Sanciones y prescripción:

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por falta leve:

a.1) Amonestación verbal.

a.2) Amonestación por escrito.

a.3) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

c.1) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

c.2) Inhabilitación, por un periodo no superior a dos años, para el ascenso.

c.3) Despido.

2. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

3. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan. En las sanciones impuestas por faltas muy graves se deberá informar al Comité de Empresa.

4. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

5. Las sanciones impuestas por las faltas cometidas prescribirán: A los veinte días las leves; a los cuarenta días las graves y a los cuatro meses para las muy graves.

6. Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del interesado, causando nota desfavorable, que quedará cancelada cuando hayan transcurrido los siguientes plazos desde el cumplimiento de la sanción: Seis meses si se trata de faltas leves, nueve si es grave y un año si fuese muy grave. La cancelación de la nota desfavorable no supondrá la de los efectos de la sanción impuesta.

CAPÍTULO VII

Obras sociales

Art. 43. Accidentes y enfermedad.—En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente y enfermedad, salvo que las percepciones que el trabajador perciba del Organismo gestor de la Seguridad Social fuesen superiores, la Empresa complementará las prestaciones de la Entidad Gestora de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de lo que realmente le hubiera correspondido caso de haber asistido al trabajo en su jornada normal por los siguientes conceptos: Haber asignado, antigüedad y pluses de turno.

El personal en estas situaciones estará sometido a la vigilancia de los Servicios Médicos de la Empresa y no podrá trasladarse de residencia sin su autorización. No se dejará de estar bajo dicha inspección aun cuando se esté hospitalizando en sanatorios o clínicas e incluso cuando haya sido autorizado el cambio de residencia.

Será requisito indispensable para percibir de la Empresa los complementos a su cargo que por los Servicios competentes de la misma se confirme, como resultado de la inspección efectuada, en su caso, que la incapacidad del trabajador es incompatible con su asistencia al trabajo.

Art. 44. Ayuda escolar:

1. La ayuda escolar en favor de los hijos de trabajadores se aplicará a los siguientes estudios:

EGB, BUP, COU, Formación Profesional de 1.º y 2.º grados, estudios de grado medio y superior.

2. Para la concesión de estas ayudas se establecen las siguientes condiciones:

- a) Justificación de la matrícula del curso de que se trate.
b) Haber aprobado el curso precedente o, al menos, el número de asignaturas necesarias para pasar al curso siguiente.

3. Podrá exigirse la justificación de estudios del curso escolar.

4. Se podrá obtener ayuda escolar en caso de repetición de curso, por una sola vez, en cada uno de los tipos de estudio indicados en el apartado 1, considerándose el BUP y COU como un sólo nivel de estudios.

5. Estas ayudas se harán efectivas en el mes de octubre de cada curso.

6. A los trabajadores que hayan obtenido alguna otra ayuda o beca con la misma finalidad, la Empresa, no obstante, también les concederá este beneficio, si bien, en cuantía que no exceda en cada caso del 100 por 100 de los gastos reales, en conjunto, para los estudios correspondientes, a cuyo fin los interesados habrán de declarar aquélla.

7. La ocultación de cualquier otra ayuda que se perciba por este concepto será motivo suficiente para la pérdida de la que aquí se establece, por un número de cursos doble de aquellos en los que haya producido dicha ocultación.

8. Las ayudas para los estudios de grado medio y superior no son repetibles, por cuya razón no se aplicarán cuando se haya terminado una carrera o estudios y se pretenda realizar otros, pero sí cuando se cambie de carrera o estudios, percibiéndose, entonces, a partir del curso siguiente a aquel en que se dejó la anterior carrera.

9. Las ayudas a que se refiere este artículo se aplicarán también a los hijos del personal jubilado y a los huérfanos de los trabajadores.

10. El régimen económico de estas ayudas será el siguiente:

— Enseñanzas de grado medio y superior, 7.200 pesetas, caso de existir en la localidad Facultad o Escuela de la especialidad que se trate, y 48.000, si no la hubiere.

— EGB, BUP, COU y Formación Profesional de 1.º y 2.º grados, 3.600 pesetas.

Art. 45. *Ayuda a trabajadores con hijos subnormales.*—A todos aquellos trabajadores que tengan hijos subnormales se les concederá una ayuda consistente en el 75 por 100 de la diferencia existente en cada momento, entre la cantidad que haga efectiva el Organismo gestor de la Seguridad Social y los gastos de escolaridad en Centro especializado, hasta un máximo de 115.000 pesetas por curso.

Excepcionalmente, en aquellos casos en que el referido Organismo no califique como situación de subnormalidad, se aceptará esta calificación, si así lo certifica el Médico del interesado y lo ratifica el Servicio Médico de la Empresa, solicitando para ello los asesoramientos que estime oportunos.

Art. 46. *Préstamos.*—En materia de préstamos continuarán aplicándose las normas internas hasta ahora en vigor, permaneciendo los fondos con las siguientes cuantías para el Centro de trabajo de Puertollano:

Para préstamos de viviendas, 5.650.000 pesetas.

Para préstamos de vehículos, 1.500.000 pesetas.

Para préstamos de haberes, 1.250.000 pesetas.

Art. 47. *Complemento jubilación.*—Los trabajadores que deseen jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta años, lo pondrán en conocimiento de la Dirección solicitando el complemento de jubilación.

La Dirección determinará si abona o no este complemento, y en caso de aceptar el pago, complementará la pensión que la Mutualidad asigne al interesado, hasta alcanzar la totalidad de las cantidades líquidas percibidas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación y correspondientes a los conceptos retributivos siguientes que sean aplicables: Haber asignado (14 pagas), antigüedad, beneficios y pluses de turno.

El complemento que asigne la Empresa será vitalicio, invariable y no absorbible por las revalorizaciones de la pensión de la Mutualidad, y se mantendrá mientras ésta abone la correspondiente pensión.

Art. 48. *Viudedad y orfandad.*—A las viudas de los trabajadores jubilados, acogidos a los beneficios del artículo anterior, se les complementará su pensión con el 45 por 100 del complemento que la Empresa abonaba al jubilado fallecido y mientras tengan derecho a pensión de viudedad de la Mutualidad.

Si falleciera el jubilado en las condiciones antes señaladas sin dejar viuda y si huérfanos con derecho a pensión de orfandad reglamentaria de la Mutualidad, se les abonará la cantidad resultante de aplicar el porcentaje que les corresponda por la Mutualidad al complemento que venía el padre percibiendo, y mientras tengan derecho a la pensión de la Mutualidad.

Art. 49. *Ayuda en caso de defunción.*—En caso de defunción de un trabajador, la Empresa abonará una indemnización por el importe de dos mensualidades y media del haber asignado y antigüedad que correspondían al causante en el momento del hecho, cuya suma la percibirá el cónyuge viudo; en su defecto, los hijos; a falta de aquél o éstos, los padres del fallecido; y a falta de todos los anteriores, los hermanos del difunto que estuvieran a su cargo y expensas.

CAPITULO VIII

Práctica sindical en la Empresa

Art. 50. *Comités de Empresa y Delegados de Personal. Derechos, garantías y funciones.*—Las partes se remiten en esta materia a la legislación vigente en cada momento, estableciéndose que el crédito de horas mensuales retribuidas fijadas para cada miembro del Comité o Delegado de Personal, según el número de trabajadores fijos de cada centro, será acumulable trimestralmente, en su respectivo centro, en uno o varios de los componentes del Comité, sin rebasar el máximo total de horas. Dicho crédito no se genera en vacaciones.

Art. 51. *Secciones Sindicales:*

1.º En los centros de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores fijos, se reconocerán las Secciones de las Entidades Sindicales legalmente establecidas que acrediten una afiliación de un 15 por 100 en cada centro de trabajo.

2.º Se facilitará a las Secciones Sindicales un local, donde fuere posible, que podrá no ser de uso exclusivo y coincidir con el destinado al Comité de Empresa, así como tablones de anuncios que posibiliten la fácil comunicación con sus afiliados.

3.º Habrá un Delegado por cada Sección Sindical reconocida, trabajador en activo y preferentemente miembro del Comité de Empresa, quien, con cargo a su crédito de horas retribuidas, podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, cuando así lo admitan por unanimidad todos sus miembros y no se trate de reuniones con la Dirección.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los Delegados Sindicales se establece en cinco, cuando el Delegado sea miembro del Comité de Empresa, y en quince, cuando no lo fuere.

4.º Cuota sindical.—A solicitud de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación remitirán a la Dirección un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Esta solicitud podrá ser revocada, individualmente y por escrito, en cualquier momento.

La recaudación de cuotas en nómina sólo se llevará a cabo en los centros de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores fijos y cuando el número de solicitudes respecto de cada Central alcance el 15 por 100 del número de trabajadores fijos por centro de trabajo requerido para el reconocimiento de la Sección Sindical; no procediendo, por tanto, el descuento en nómina de las cuotas sindicales respecto de aquellos trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos que no tengan reconocida a su Sección Sindical en el centro de trabajo respectivo.

Una vez recibido, pues, el número suficiente de solicitudes de descuento para acreditar una afiliación por Sindicato del 15 por 100, se procederá al reconocimiento de la Sección y descuento de la cuota, realizándose la transferencia a la cuenta bancaria que la Central Sindical correspondiente designe en la localidad del centro de trabajo.

Mensualmente se facilitará al Delegado Sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas para su visado y control.

El descuento de cuotas en nómina caducará con el año natural.

5.º Control de afiliación.—Mediante el descuento en nómina de la cuota sindical se controlará en cada momento si se alcanza o no el 15 por 100 de afiliación exigida para el reconocimiento de la Sección Sindical correspondiente, por cuya razón, si llegasen a revocarse por los interesados sus respectivas órdenes de descuento en número suficiente como para que el referido porcentaje no se cubriera, dejaría inmediatamente de ser reconocida la Sección Sindical correspondiente y de descontarse en la nómina las cuotas de los trabajadores afiliados a la misma.

Art. 52. *Funciones de los Delegados Sindicales:*

a) En los Centros de trabajo con más de 100 y menos de 250 trabajadores fijos, corresponderá al Delegado de cada Sección Sindical la representación de los intereses de su Sindicato ante los Trabajadores, pudiendo informar a sus afiliados sobre asuntos de interés sindical y laboral relacionados con su función, previa autorización de la Dirección, a fin de que no se perturbe la normalidad del proceso productivo.

b) En los centros de trabajo con más de 250 trabajadores fijos corresponderá al Delegado de cada Sección Sindical:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de dicho Centro.

2. Tendrán acceso a la misma información y documentación que, por imperativo legal, la Empresa deba poner a disposición del Comité, con excepción de la que la Dirección juzgue confidencial, estando obligados en cualquier caso a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

3. Poseerán las mismas garantías reconocidas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa en casos de despido.

4. Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos

problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo oídos por la Dirección con carácter previo en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo y traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, e informados por la Dirección acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

6. Podrán repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados fuera de las horas efectivas de trabajo y previa autorización de la Dirección, a fin de que no se perturbe la normalidad del proceso productivo.

7. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Fases de aplicación de la nueva estructura.*—Los valores fijados en la nueva estructura salarial, que se implanta por este Convenio, se aplicarán del siguiente modo:

1. Los conceptos haber asignado (14 pagas) y paga de beneficios, al 100 por 100 en 1981.

2. Antigüedad y pluses de turno.—Los valores establecidos en las tablas bases de aplicación —anexos números 10 y 11— para estos conceptos son teóricos y se fijan como tales a 31 de diciembre de 1980 en cuanto sirven de referencia para la nueva estructura que arranca el 1 de enero de 1981.

2.1. Las diferencias que existan entre estos valores teóricos y los de la antigüedad y pluses de turno que se aplicaron durante el año 1980, se percibirán por los trabajadores en un plazo de cinco años, excluido éste, aplicándose, por tanto, desde 1982 en fases sucesivas.

2.2. Durante el año 1981, los valores reales a percibir por estos conceptos serán los que correspondían a 31 de diciembre de 1980 (según la normativa establecida por el Convenio de dicho año) más el valor del incremento pactado en el Convenio sobre los valores teóricos de las tablas base de aplicación, figurando las relativas al turno en los anexos números 8 y 7, no haciéndolo de la antigüedad por la dificultad que presenta su realización debido a la diversidad de valores resultantes. Sobre este último concepto, el incremento ha sido pactado en un 9 por 100 sobre los valores de las tablas base de aplicación.

2.3. Las personas que, en este o sucesivos años, ingresen o se incorporen a cualquiera de las jornadas a turno establecidas, o experimenten variación en su categoría o escalón (cuando supongan en este último caso una progresión en el valor del turno o antigüedad), percibirán los valores correspondientes conforme al apartado 2.2 anterior. Es decir, en estos casos no podrá producirse situación de privilegio respecto a los otros trabajadores de la misma categoría.

2.4. Estas mismas reglas se seguirán aplicando durante el período de cinco años previsto en un principio para la aplicación total del nuevo sistema pactado, sin perjuicio de lo que pueda acordarse en convenios sucesivos.

2.5. Los nuevos trienios que se devenguen desde el 1 de enero de 1981 se percibirán con los valores de las tablas de los anexos números 2 y 3.

Segunda. *Haber asignado, antigüedad y turnos personales.*—Todos los trabajadores que a 31 de diciembre de 1980 tengan reconocidos valores superiores en su haber asignado, antigüedad y pluses de turno, a los que resulten de aplicar los valores de las tablas base de aplicación —anexos números 8 y 9 para haber asignado, 10 y 11 para turnos y antigüedad—, establecidas por este Convenio para esos mismos conceptos, mantendrán su haber asignado, antigüedad o pluses de turno con carácter personal, con los valores que tenían a 31 de diciembre de 1980, y sobre dichos valores se aplicarán los incrementos acordados en este Convenio.

Tercera. *Absorción en conceptos personales, en casos de ascenso o progresión de escalón retributivo.*—Cuando se produzca ascenso de categoría o progresión de escalón retributivo de una persona con asignado, antigüedad o plus de turno personales superiores a los que por las tablas le correspondan, en cada momento, se absorberán los excesos de forma que el aumento efectivo, en estos casos, sea siempre, como mínimo, de un 50 por 100 de la diferencia entre niveles/escalones de procedencia y acceso, pero no mayor mientras exista exceso personal absorbible en alguno de los indicados conceptos.

Excepcionalmente, cuando después de producirse las absorciones a que se refiere el párrafo anterior quedase una diferencia en más a favor del trabajador, de hasta 5.000 pesetas anuales se absorberán igualmente a fin de que no continúen indefinidamente situaciones personales de tan poca trascendencia, en orden a una mejor simplificación.

Cuarta. *Situación de las personas encuadradas en el último escalón de cada nivel.*—Los trabajadores que resulten encuadrados en el último escalón de cada nivel (como consecuencia del cambio de estructura salarial establecido por este Convenio) serán promovidos al penúltimo en un plazo de cinco años, excluido éste, aplicándose este proceso, por tanto, desde 1982 en fases sucesivas.

El personal de nuevo ingreso, así como el que resulte ascendido, será encuadrado en el último escalón que corresponda y no pasará al penúltimo hasta que haya culminado el proceso referido en el párrafo anterior, desde cuya fecha se contará el plazo de dos años establecido en el último párrafo del artículo 36.

Quinta. *Aplicación del Convenio respecto de algunos complementos sociales y salariales.*—Habida cuenta la fecha de firma del Convenio y debido a que el cambio de régimen establecido hace complejas las operaciones de regularización de situaciones que pasan a regirse de manera distinta, se aplicará con efectos del día 1 de julio del corriente año lo previsto para complementos en casos de accidente o enfermedad, plus de llamada, prima de doble jornada y valores de horas extraordinarias.

Hasta dicha fecha se aplicarán el sistema y valores establecidos en el Convenio de 1980 para los complementos de enfermedad y accidente, valor de horas extraordinarias y plus de retén.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Incapacidad permanente total.*—Exclusivamente para el año 1981, se procurará adaptar hasta un máximo de quince personas, entre todos los centros de trabajo de la Empresa, para las producidas durante 1981 y las que actualmente estén pendientes de calificación.

Segunda. *Disminuidos físicos.*—Si existe vacante, la Empresa les procurará adaptar a un puesto de trabajo acorde con sus condiciones, conservándoles el salario de la categoría/escalón de procedencia.

Tercera. *Acta adicional.*—Como acta adicional segunda del Convenio, y formando parte integrante de él, figura una relación nominal de trabajadores con expresión de la categoría, nivel y escalón, en que quedan encuadrados en virtud de la nueva estructura que se pacta en este Convenio.

Se indican además las situaciones personales de los trabajadores que por sus condiciones actuales resultan, a título personal encuadrados en situación más beneficiosa que la que le correspondería. En la relación nominal se indican estas circunstancias con las siglas:

SPC: Situación personal de categoría.

SPHA: Situación personal de haber asignado.

SPA: Situación personal de antigüedad.

SPT: Situación personal plus de turno.

Cuarta. *Adelanto del primer semestre del año 1981 de la paga de beneficios.*—Como consecuencia de haber quedado definida la paga de beneficios a que se refiere el artículo 24 para años naturales, la parte correspondiente al primer semestre de este año 1981 será abonada junto con la regularización del presente Convenio, sin perjuicio de que este coste de personal sea imputable al ejercicio de 1982.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Las condiciones acordadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad; por lo que, en el supuesto de que la jurisdicción competente modificase, considerase, o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas o artículos, las partes deberán reunirse para revisar la totalidad del Convenio, aplicándose entretanto las normas del Convenio anterior.

Segunda.—Las partes consideran las condiciones establecidas en el presente Convenio, en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, como superiores y más beneficiosas para los trabajadores que las vigentes hasta la fecha; por cuya razón no serán susceptibles de comparación individualizada respecto de las que hasta ahora regían, fuera del referido cómputo global anual; habiendo quedado estas últimas y/o sus incrementos, absorbidas y/o compensadas por las establecidas en este Convenio, bien en conceptos análogos o en otros distintos.

Las mejoras pactadas en este Convenio serán absorbibles con cualquier otra establecida, o que se establezca durante su vigencia, por disposición de rango superior.

Tercera.—Sin perjuicio de lo que se indica en el acta adicional tercera suscrita en esta misma fecha, los conceptos retributivos y sociales que se establecen en el presente Convenio absorben, refunden y/o compensan cuantos conceptos y/o percepciones, de igual o distinta naturaleza, regían hasta la fecha; entre los que, a título meramente enunciativo, se indican los siguientes:

Haber asignado, pagas extraordinarias, antigüedad, paga de beneficios, plus de mando y disponibilidad, plus de toxicidad, plus de homologación, saturación y polivalencia, plus de quebranto, plus de retén, plus de trabajos penosos, plus de dos y tres turnos, valores de horas extraordinarias, complementos en casos de accidentes y enfermedad, ayuda escolar, ayuda a trabajadores con hijos subnormales, accidentes mortales, etc., y, en general, cualesquiera otros conceptos o percepciones, ya sean salariales o extrasalariales, o de carácter social, que estuvieran establecidos anteriormente, cualquiera que fuese su origen, forma, contenido o denominación, pasando así a ser sustituidos de forma global, en su conjunto, y en particular para cada concepto específico, por el nuevo sistema establecido en este Convenio.

Cuarta.—Quedan sin efecto los Reglamentos de Régimen Interior, disposiciones declaradas vigentes por Convenios anteriores y/o actas adicionales a los mismos que, con vigencia general o limitada, vinieran rigiendo hasta la fecha en cada uno de los Centros de Trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, así

como la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974, estándose desde ahora, para todo lo no específicamente regulado en el presente Convenio, a lo dispuesto en la legislación vigente.

Quinta. *Comisión Paritaria*.—En el caso de que surja algún problema de interpretación del texto del articulado del presente Convenio, las partes convienen en plantearlo ante una Comisión Paritaria presidida por el que ha actuado en las deliberaciones, que tendrá voz sin voto, e integrada por dos representantes del personal y otros dos de la Empresa, que reunirá a requerimiento de ambas partes. Dichos representantes serán designados, respectivamente, por el Comité y la Dirección de la Empresa, entre los que han intervenido en las deliberaciones y firmado el Convenio.

ANEXOS

Anexo 0

TABLA 0

Haber asignado mensual

Nivel	Escalón	Salario base	Peligrosidad	Haber asignado
I	1	157.110	15.711	172.721
	2	147.219	14.722	161.941
	3	138.674	13.867	152.541
	4	131.205	13.121	144.326
	5	128.159	12.616	138.775
	6	121.314	12.131	133.445
	7	116.672	11.667	128.339
H	1	112.164	11.216	123.380
	2	107.857	10.786	118.643
	3	103.484	10.348	113.832
	4	99.447	9.945	109.392
	5	95.343	9.534	104.877
	6	91.507	9.151	100.658
	7	87.339	8.734	96.073

Los valores consignados en esta tabla se aplican al 100 por 100 en 1981.

Anexo 1

TABLA 1

Haber asignado mensual

Nivel	Escalón	Salario base	Peligrosidad	Haber asignado
1	1	88.008	8.801	96.809
	2	84.779	8.478	93.257
	3	81.751	8.175	89.926
	4	78.858	7.886	86.744
	5	76.368	7.637	84.005
2	1	73.340	7.334	80.674
	2	70.380	7.038	77.418
	3	68.159	6.816	74.975
3	1	65.939	6.594	72.533
	2	63.517	6.352	69.869
	3	61.296	6.130	67.426
4	1	59.211	5.921	65.132
	2	57.326	5.733	63.059
	3	55.712	5.571	61.283
5	1	53.828	5.383	59.211
	2	52.213	5.221	57.434
	3	50.598	5.060	55.658
6	1	48.983	4.898	53.881
	2	47.907	4.791	52.698
	3	47.032	4.703	51.735
7	1	46.157	4.616	50.773
	2	45.148	4.515	49.663
	3	44.341	4.434	48.775
8	1	43.735	4.374	48.109
	2	43.062	4.306	47.368
	3	42.591	4.259	46.850
	4	42.255	4.226	46.481

Los valores consignados en esta tabla se aplican al 100 por 100 en 1981.

Anexo 2

Antigüedad

Nivel	Escalón	Valor trienio mensual	Nivel	Escalón	Valor trienio mensual
I	1	5.085	II	1	4.011
	2			2	
	3			3	
	4			4	
	5	4.522		5	3.558
	6			6	
	7			7	

Estos valores son sólo teóricos, aplicándose para su cobro en la forma prevista en la disposición transitoria primera.

Los valores anuales se obtienen multiplicando por 14 los de esta tabla.

Anexo 3

Antigüedad

Nivel	Escalón	Valor trienio mensual	Nivel	Escalón	Valor trienio mensual	
1	1	3.168	5	1	1.898	
	2			2		
	3			3		
	4	2.842		4		1.789
	5			5		
	6			6		
2	1	2.556	6	1	1.695	
	2			2		
	3			3		
	4			4		
3	1	2.295	7	1	1.638	
	2			2		
	3			3		
	4			4		
4	1	2.086	8	1	1.591	
	2			2		
	3			3		
	4			4		

Estos valores son sólo teóricos, aplicándose para su cobro en la forma prevista en la disposición transitoria primera.

Los valores anuales se obtienen multiplicando por 14 los de esta tabla.

Anexo 4

Plus turno

Nivel	Escalón	Plus turno 3T Valores diarios	
		Valor s/nueva estructura al 31-12-80	Valor s/nueva estructura a partir de 1-1-81
I	1	—	—
	2		
	3		
	4		
	5	—	—
	6		
	7		
II	1	626	684
	2		
	3		
	4		
	5	587	622
	6		
	7		

Los valores figurados en esta tabla son sólo teóricos, aplicándose para su cobro en la forma prevista en la disposición transitoria primera.

Los valores anuales se obtienen multiplicando por 237 los de esta tabla.

Anexo 5

Plus turno

Nivel	Escalón	Plus 3T Valores diarios		Plus 2TX Valores diarios		Plus 2TD Valores diarios	
		Valor s/nueva estructura al 31-12-80	Valor s/nueva estructura a partir de 1-1-81	Valor s/nueva estructura al 31-12-80	Valor s/nueva estructura a partir de 1-1-81	Valor s/nueva estructura al 31-12-80	Valor s/nueva estructura a partir de 1-1-81
1	1	557	590	—	—	—	—
	2						
	3						
4	4	533	565	—	—	—	—
	5						
	6						
2	1	512	543	—	—	—	—
	2						
	3						
	4						
3	1	495	525	306	324	247	262
	2						
	3						
	4						
4	1	481	510	294	312	236	250
	2						
	3						
	4						
5	1	469	497	284	301	227	241
	2						
	3						
	4						
6	1	460	488	276	293	220	233
	2						
	3						
	4						
7	1	453	480	269	285	213	226
	2						
	3						
	4						
8	1	448	475	264	280	208	220
	2						
	3						
	4						

Los valores figurados en esta tabla son sólo teóricos, aplicándose para su cobro en la forma prevista en la disposición transitoria primera.

Los valores anuales se obtienen multiplicando por 237 los de esta tabla.

Anexo 6

Plus de turno 3T

Nivel	Escalón	Valores diarios			Nivel	Escalón	Valores diarios		
		Valor antigua estructura al 31-12-80 (1)	Incremento s/nueva estructura al 31-12-80 (2)	Valor a cobrar durante 1981 (3)			Valor antigua estructura al 31-12-80 (1)	Incremento s/nueva estructura al 31-12-80 (2)	Valor a cobrar durante 1981 (3)
I	1	—	—	—	II	1	193	38	231
	2								
	3								
	4								
	5								
	6								
	7								
II	1	—	—	—	II	5	193	35	228
	2								
	3								
	4								
	5								
	6								
	7								

La columna 3 indica los valores reales a percibir por este concepto durante 1981.

Las otras dos columnas (1 y 2) establecen la base de partida sobre la antigua estructura y el valor del incremento en 1981, resultantes de aplicar a los valores teóricos a 31 de diciembre de 1980 sobre la tabla base de aplicación el incremento.

Los valores anuales se obtienen multiplicando por 237 los de esta tabla.

Anexo 7

Plus de turno

Nivel	Escalón	Plus 3T Valores diarios			Plus 2TX Valores diarios			Plus 2TD Valores diarios		
		Valor antigua estructura 31-12-80 (1)	Incremento s/nueva estructura 31-12-80 (2)	Valor para 1981 (3)	Valor antigua estructura 31-12-80 (1)	Incremento s/nueva estructura 31-12-80 (2)	Valor para 1981 (3)	Valor antigua estructura 31-12-80 (1)	Incremento s/nueva estructura 31-12-80 (2)	Valor para 1981 (3)
1	1 2 3	193	33	226	—	—	—	—	—	—
	4 5 6	193	32	225	—	—	—	—	—	—
2	1 2 3 4	193	31	224	—	—	—	—	—	—
	1 2 3 4	193	30	223	70	18	88	70	15	85
4	1 2 3 4	193	29	222	70	18	88	70	14	84
	1 2 3 4	193	28	221	70	17	87	70	14	84
6	1 2 3 4	193	28	221	70	17	87	70	13	83
	1 2 3 4	193	27	220	70	16	86	70	13	83
8	1 2 3 4	193	27	220	70	16	86	70	12	82

La columna 3 indica los valores reales a percibir por este concepto durante 1981.

Las otras dos columnas (1 y 2) establecen la base de partida sobre la antigua estructura y el valor del incremento en 1981, resultantes de aplicar a los valores teóricos a 31 de diciembre de 1980 sobre la tabla base de aplicación el incremento.

Los valores anuales se obtienen multiplicando por 237 los de esta tabla.

Anexo 8

Tabla base de aplicación para la nueva estructura salarial establecida por este Convenio

(Valores teóricos a 31 de diciembre de 1980)

Nivel	Escalón	A	B	A + B
		Salario base mensual	Peligrosidad mensual	Asignado mensual
I	1	139.653	13.965	153.618
	2	130.861	13.086	143.947
	3	123.266	12.327	135.593
	4	116.627	11.663	128.290
	5	112.141	11.214	123.355
	6	107.835	10.784	118.619
	7	103.708	10.371	114.079
II	1	99.701	9.970	109.671
	2	95.873	9.587	105.460
	3	91.986	9.199	101.185
	4	88.397	8.840	97.237
	5	84.749	8.475	93.224
	6	81.340	8.134	89.474
	7			

Anexo 9

Tabla base de aplicación para la nueva estructura salarial establecida para este Convenio

(Valores teóricos a 31 de diciembre de 1980)

Nivel	Escalón	A	B	A + B
		Salario base mensual	Peligrosidad mensual	Asignado mensual
1	1	78.230	7.823	86.053
	2	75.359	7.536	82.895
	3	72.067	7.267	79.334
	4	70.096	7.010	77.106
	5	67.883	6.788	74.671
	6	65.191	6.519	71.710
2	1	62.560	6.256	68.816
	2	60.586	6.059	66.645
	3	58.813	5.861	64.474
3	1	56.459	5.646	62.105
	2	54.486	5.449	59.935
	3	52.632	5.263	57.895
4	1	50.957	5.096	56.053
	2	49.522	4.952	54.474
	3	47.847	4.785	52.632
5	1	46.411	4.641	51.052
	2	44.978	4.498	49.474
	3	43.541	4.354	47.895
6	1	42.584	4.258	46.842
	2	41.806	4.181	45.987
	3	41.029	4.103	45.132
7	1	40.132	4.013	44.145
	2	39.414	3.941	43.355
	3	38.876	3.888	42.764
8	1	38.278	3.828	42.106
	2	37.859	3.786	41.645
	3	37.560	3.756	41.316

Anexo 10

Tabla base de aplicación para la nueva estructura salarial establecida por este Convenio

(Valores teóricos a 31 de diciembre de 1980)

Nivel	Escalón	Plus turno 3T	Antigüedad
		Diario (1)	Valor trienio mensual (2)
I	1		
	2		
	3		4.665
	4		
	5		
	6		4.148
	7		

Nivel	Escalón	Plus turno 3T	Antigüedad
		Diario (1)	Valor trienio mensual (2)
II	1		
	2		
	3	626	3.679
	4		
	5		
	6	587	3.264
	7		

1. Los valores figurados en esta tabla son sólo teóricos, aplicándose para su cobro en la forma prevista en la disposición transitoria primera.

Los valores anuales se obtienen multiplicando por 237 los de esta tabla.

2. Los valores figurados en esta tabla son sólo teóricos, aplicándose para su cobro en la forma prevista en la disposición transitoria primera.

Los valores anuales se obtienen multiplicando por 14 los de esta tabla.

Anexo 11

Tabla base de aplicación para la nueva estructura salarial establecida por este Convenio

(Valores teóricos a 31 de diciembre de 1980)

Nivel	Escalón	Plus turno (1)			Antigüedad
		3T	2TX	2TD	
		Valor diario	Valor diario	Valor diario	
1	1				
	2				
	3	557			2.907
	4				
	5	533			2.607
	6				
2	1				
	2				
	3	512			2.345
	4				
3	1				
	2				
	3	495	306	247	2.105
	4				
4	1				
	2				
	3	481	294	236	1.914
	4				
5	1				
	2				
	3	469	284	227	1.742
	4				
6	1				
	2				
	3	460	276	220	1.641
	4				
7	1				
	2				
	3	453	269	213	1.555
	4				
8	1				
	2				
	3	448	264	208	1.502
	4				

1. Los valores figurados en esta tabla son sólo teóricos, aplicándose para su cobro en la forma prevista en la disposición transitoria primera.

Los valores anuales se obtienen multiplicando por 237 los de esta tabla.

2. Los valores figurados en esta tabla son sólo teóricos, aplicándose para su cobro en la forma prevista en la disposición transitoria primera.

Los valores anuales se obtienen multiplicando por 14 los de esta tabla.

Anexo 12

Valor horas extras aplicación desde 1-7-81

(Valores base incrementados en un 75 por 100)

Nivel	Sin antig.	1T	2T	3T	4T
1	750	776	803	829	855
1	878	702	725	749	773
2	600	621	642	663	684
3	522	540	559	577	595
4	462	478	494	511	527
5	416	431	445	460	474
6	382	395	409	422	435
7	356	368	381	393	406
8	340	352	364	376	388

Nivel	5T	6T	7T	8T	9T	10T
1	881	908	934	960	986	1.013
1	797	820	844	868	892	915
2	705	726	747	768	789	810
3	613	632	650	668	686	705
4	543	559	575	591	608	624
5	489	503	518	532	547	562
6	449	462	476	489	502	516
7	418	431	443	456	468	481
8	400	411	423	435	447	459

2800

RESOLUCIÓN de 7 de enero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Avis, S. A.».

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Avis, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 11 de diciembre de 1981, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma el día 4 de diciembre 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, 7 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE «AVIS S. A.»

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo, actuales o futuros, que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, oficina, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, cualquier lugar al que se extienda la actividad de la Empresa.

Art. 2.º *Ámbito funcional y personal.*

a) Este Convenio afectará únicamente a determinadas categorías, que se expresan más abajo, dentro de los grupos profesionales existentes para las Empresas de Vehículos de Alquiler sin Conductor, según aparecen en la Orden del Ministerio de Trabajo de 1 de marzo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de marzo) y en el artículo 13 del vigente Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, incluyéndose desde la más baja del grupo que corresponda hasta la que se especifica como incluida en el cuadro siguiente:

Grupos afectados	Categorías incluidas
Personal Administrativo. Personal de Ventas. Personal de Operaciones o Explotación. Personal de Talleres. Personal Subalterno.	Hasta Jefe de Negociado. Hasta Supervisor de Ventas. Hasta Jefe de Estación-base. Hasta Jefe de Equipo. Hasta Vigilante.

b) El Convenio afectará en su totalidad únicamente al personal que, comprendido en el cuadro anterior, reúna las condiciones de fijo de plantilla y jornada laboral completa el 1 de enero de 1982.

c) El personal eventual, el interino y el contratado al amparo del Real Decreto 42/1979, con contrato anterior al 1 de enero de 1982, percibirá el incremento salarial establecido en b) del artículo 12 de este Convenio, una vez transcurrido el período de un año desde la fecha de su contratación o desde la fecha de la última subida salarial que, en su caso, hubiera disfrutado, y únicamente a partir de la financiación de dicho período.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio, que anula y sustituye a cualquier otro anterior, será de un año, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1982 y finalizando el 31 de diciembre de 1982, prorrogándose después tácitamente por períodos anuales si no existiese denuncia previa del mismo por alguna de las partes, cuya denuncia, de existir, habrá de realizarse por escrito con anterioridad al 31 de octubre de 1982 o con antelación mínima de dos meses a la terminación de la prórroga actual que, en su caso, se hubiera producido.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Los beneficios concedidos en el presente Convenio y las mejores condiciones económicas de que disfruten los trabajadores de «Avis, S. A.», consideradas globalmente y en cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones de autoridades administrativas, Convenios Colectivos o por cualquier otra fuente u origen, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Art. 5.º *Jornada laboral.*—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cualquier modificación sustancial de la jornada de trabajo u horario con respecto a los actualmente establecidos será propuesta por la Empresa a los representantes legales de los trabajadores como requisito previo al trámite de aprobación de tal modificación por la Autoridad Laboral.

Art. 6.º *Vacantes.*—Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta la Empresa comunicará su existencia mediante circular, correspondiendo a la Empresa decidir sobre la solicitud o solicitudes de ocuparla que pudieran efectuar los trabajadores fijos de plantilla.

Art. 7.º *Antigüedad.*—A partir de la entrada en vigor de este Convenio los devengos por antigüedad no se compensarán ni absorberán, sino que se pagarán calculándose sobre el salario base correspondiente a cada trabajador el 31 de diciembre de 1981.

Art. 8.º *Jubilación voluntaria anticipada.*—Los trabajadores que llevando al menos veinticinco años de trabajo en la Empresa deseen jubilarse anticipadamente percibirán de ésta, por una sola vez, si lo hicieran al cumplir:

- Sesenta años, 132.000 pesetas.
- Sesenta y un años, 106.000 pesetas.
- Sesenta y dos años, 80.000 pesetas.
- Sesenta y tres años, 54.000 pesetas.
- Sesenta y cuatro años, 28.000 pesetas.

La solicitud de jubilación y cese en la Empresa ha de formularse antes de que transcurra un mes desde la fecha en que el interesado haya cumplido la edad, de forma que si hubiese transcurrido este plazo, la cantidad a percibir sería la correspondiente a un año más de los que haya cumplido.

Art. 9.º *Servicio Militar obligatorio.*—Las mejoras derivadas del presente Convenio habidas durante el período de prestación del Servicio Militar obligatorio afectarán al trabajador desde la fecha de su reincorporación al trabajo, una vez finalizado el Servicio Militar.

Durante el período de prestación del Servicio Militar obligatorio, la Empresa abonará íntegramente a sus trabajadores la llamada gratificación extraordinaria de beneficios y el 75 por 100 de las de julio y Navidad.

Art. 11. *Hijos minusválidos.*—La Empresa abonará un plus especial de siete mil (7.000) pesetas por mes para aquellos trabajadores fijos de plantilla y jornada laboral completa con hijo minusválido, supuesta la calificación oficial de tal hijo minusválido, la prueba de la dependencia de tal hijo minusválido respecto al trabajador y de que el hijo minusválido no