

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11664

RESOLUCION de 29 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Thomson Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Thomson Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 16 de marzo de 1982, suscrito por la representación de la Dirección de la Empresa y por el Comité de Empresa el día 9 de marzo de 1982, 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 un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 29 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «THOMSON ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes*.—«Thomson Española, Sociedad Anónima», representada en este acto y documento por las personas que al final del mismo se citan, y los trabajadores de «Thomson Española, S. A.», representados por su Comité de Empresa, han acordado el establecimiento y firma del presente Convenio Colectivo de esta Empresa, que sustituye y anula a todos los pactados anteriormente.

Art. 2.º *Base de aplicación y vinculación a lo pactado*.—Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidos, revocan y sustituyen a cuanto en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente de origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Las condiciones pactadas forman un conjunto indivisible y no podrán considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Lo pactado en el presente Convenio es irrenunciable durante su vigencia.

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

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

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

Art. 5.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al del cumplimiento del trámite de registro, y cesará su vigencia en 31 de diciembre de 1982, prorrogándose por la tática, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes con una antelación de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas. Su vigencia continuará sin embargo hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

No obstante lo anterior, las mejoras económicas iniciales se aplicarán a partir del 1 de enero de 1982.

Art. 6.º *Absorción y compensación*.—Las mejoras que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio. Para la valoración y comparación de estas mejoras se tomarán como base las retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo anuales pactadas.

Art. 7.º *Revisión salarial*.—Ambas partes contratantes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) tuviera al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se revisarán las tablas de salario de calificación, antigüedad y horas extraordinarias establecidas en este Convenio en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982), y teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1982, y para su aplicación se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 8.º *Comunicaciones al personal*.—Las comunicaciones o notificaciones al personal deberán hacerse por escrito, con copia al Comité de Empresa cuando se trate de premiar o sancionar. Este informe será previo en los casos de sanciones por faltas muy graves.

CAPITULO II

Categorías y niveles profesionales

Art. 9.º *Principios generales*.—«Thomson Española, S. A.», ha adoptado para la clasificación y estructuración de salarios y sueldos del personal el sistema de valoración de tareas y puestos de trabajo basándose en un Manual de jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Esta valoración se obtiene aplicando las especificaciones del Manual de Valoración a la descripción de los distintos puestos de trabajo, obteniendo la puntuación directa y grado directo correspondiente a cada ocupación.

Art. 10. *Puntuación*.—La valoración de tareas determina unas puntuaciones directas que siempre son de carácter funcional y no personal y que diferencian los diferentes niveles dentro de cada ocupación.

Esta puntuación se obtiene por suma de los valores absolutos correspondientes a cada factor deducidos a partir de los valores porcentuales asignados a cada ocupación o nivel de ocupación y considerando las ponderaciones relativas entre los diferentes factores.

Art. 11. Grados.

A) Clase de grados:

Grado directo.—Es aquel que se deduce por la aplicación de las puntuaciones directas correspondientes a cada ocupación y sus distintos niveles, según la siguiente escala:

Grados	Puntos	Grados	Puntos
1	Menos de 18	11	De 117 a 132
2	18 a 24	12	133 a 149
3	25 a 32	13	150 a 167
4	33 a 41	14	168 a 186
5	42 a 51	15	187 a 206
6	52 a 62	16	207 a 227
7	63 a 74	17	228 a 249
8	75 a 87	18	250 a 272
9	88 a 101	19	273 a 196
10	102 a 116		

Modificaciones de grado.—Son aquellos incrementos de grado que aparecen definidos en el apartado B) de este artículo.

Grado final.—Es el que se considera a efectos de pago y se obtiene por la suma del grado directo más los modificadores que en cada momento le puedan corresponder a cada persona.

B) Para considerar las condiciones especiales de trabajo señaladas en el artículo 10 sobre los grados directos deducidos de la puntuación de los factores, se establecen los siguientes modificadores de grados:

1. Por condiciones ambientales.

1.1. Los puestos desarrollados en talleres tendrán un grado más sobre el grado directo.

Con este grado se compensan las condiciones ambientales (ruido, polvo, humedad, frío, calor, olores, riesgo de accidentes, etc.), que no sobrepasando un límite normal tolerable sean propios de los puestos de trabajo que se desarrollan continua y permanentemente en los talleres.

1.2. Los puestos excesivamente penosos o tóxicos o peligrosos tendrán un descanso de treinta minutos durante la jornada.

1.3. Los puestos en que concurren dos de las circunstancias anteriores tendrán un descanso de cuarenta y cinco minutos durante la jornada.

1.4. En los puestos en que concurren las tres circunstancias anteriormente indicadas, tendrán un descanso de una hora durante la jornada.

La existencia de estas situaciones excepcionales tendrá que ser establecida por los Organismos oficiales competentes.

Caso de presentarse estas situaciones, el propio carácter de excepcionales obligará a la Empresa a estudiar y a aplicar las medidas correctoras pertinentes.

La desaparición de las situaciones excepcionales a que se hace referencia implicará también la de los descansos supletorios concedidos por los mismos.

2. Por trabajos en el exterior.

2.1. Los puestos concebidos para realizar las funciones habitualmente en el centro de trabajo, pero con salidas frecuentes y previstas, tendrán un grado más sobre la situación en el centro de trabajo.

2.2. Los operarios con salidas esporádicas, no previsibles, para desarrollar fuera del centro de trabajo funciones similares a las efectuadas habitualmente en el centro de trabajo, tendrán un grado más, transitorio, durante su período de salida.

3. Por jefatura de equipo.

Los operarios en funciones de jefe de equipo tendrán un grado más sobre el grado directo del máximo operario a sus órdenes, y si ya lo tuviera, un grado más.

Este modificador de grado por condiciones especiales de trabajo será eliminado cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su concesión.

Art. 12. *Información al personal.*—Se comunicará al personal por escrito a través de la línea jerárquica el grado directo y sus modificadores, que, deducido de la valoración le corresponde. Asimismo, se le entregará copia íntegra de la descripción genérica que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su ocupación y a su nivel dentro de la misma, de conformidad con las funciones, aptitudes y responsabilidades de su trabajo.

Art. 13. *Puestos de trabajo de nueva creación.*—En todo puesto de trabajo de nueva creación será requisito imprescindible al ocupar el puesto la presentación al trabajador de la hoja de descripción correspondiente con el grado, categoría profesional y nivel, salvo si la nueva ocupación requiere un período de consolidación, en cuyo caso la entrega de dicha descripción podrá demorarse por un plazo nunca superior a tres meses.

Art. 14. *Confirmación de las valoraciones.*—Efectuada la valoración de una ocupación y sus distintos niveles, tendrá carácter provisional por un período de seis meses a partir de la notificación del grado que le corresponde. Durante este período podrá ser revisado a petición del trabajador o a iniciativa de la Dirección.

Art. 15. *Revisión por modificación de la ocupación.*—Si las condiciones de trabajo de una ocupación ya valorado variasen en términos que el propio interesado estimase afectara a cualquiera de los factores puntuables, se podrá plantear su revisión. Será tenida en cuenta esta variación en la ocupación siempre que el interesado la haya realizado periódicamente.

Art. 16. *Reclamación sobre valoración.*—Serán competentes para reclamar contra la valoración de un puesto de trabajo, categoría profesional asignada al mismo o solicitar su revisión el productor afectado o el mando correspondiente con poder bas-

tante para ello, y siempre que medie alguna de las causas que a continuación se enumeran:

— Modificación de las condiciones de trabajo o contenidos del mismo.

— No estar conformes con el grado y categoría asignadas al puesto siempre que no hayan transcurrido seis meses desde la fecha de su valoración.

Las reclamaciones de la revisión de la descripción del puesto de trabajo, del grado de valoración y de la categoría profesional se planteará a través de las siguientes instancias:

1.ª Por escrito a la línea jerárquica, que deberá acusar recibo y con copia al Comité de Valoración con los motivos en que se funda su reclamación.

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

Si en la revisión de la reclamación las partes que componen el Comité de Valoración no llegasen a un acuerdo, podrán efectuar el estudio «in situ» del puesto a revisar y/o la comparación con un puesto similar. En este último caso, la comparación puede, eventualmente, afectar a cualquiera de los dos puestos comparados, o incluso a los dos.

La resolución que se tome en el Comité de Valoración será comunicada por escrito al interesado, con indicación de las razones de dicha resolución.

3.ª La parte que no se conforme con la resolución del Comité de Valoración tendrá expedito el camino para ejercitar las acciones que en derecho le correspondan ante la autoridad laboral competente.

Para ejercitar estas acciones será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo, o bien los plazos señalados en el mismo.

4.ª La retroactividad que pueda corresponder al interesado se calculará desde la fecha de la primera reclamación, cualquiera que sea el órgano que fije el nuevo grado.

Art. 17. *Clasificación profesional.*—Todas las ocupaciones de «Thomson Española, S. A.», en los distintos niveles de las mismas, tendrán asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, exigibles al titular que ha de desempeñarlas con carácter fijo.

Esta categoría se definirá a partir de la valoración, de conformidad con el cuadro que se adjunta en hoja aparte.

El resto de las categorías de empleados se definirán de conformidad con las funciones establecidas para cada una de ellas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

La deducción de las categorías profesionales a partir del grado directo no podrá nunca servir de base ni dará derecho para que las personas que actualmente tienen asignada una determinada categoría profesional soliciten y obtengan el grado mínimo fijado en las tablas anteriores para la misma.

GRADOS DIRECTOS

	18	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2
Peones ordinarios												E	E	P	P
Especialistas varios														E	E
Carpinteros, albañiles, fontaneros, pintores, rectificadores y cerrajeros								1.ª	1.ª	2.ª	2.ª	3.ª	E	E	E
Resto profesionales obreros								1.ª				3.ª			
Administrativos							1.ª				2.ª	Aux.	Aux.	Aux.	
Técnicos de Laboratorio							TO1.ª				2.ª	Aux.	Aux.	Aux.	
Técnicos de Organización							D1.ª				TO2.ª	Aux.	Aux.	Aux.	
Técnicos de Oficina			DP								D2.ª	C	C	C	
Técnicos de Taller	JT		MT		M2.ª		Enc.		Cap.						

Art. 18. *Garantía de grado y categoría.*—Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado final máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto inferior de valoración sea por voluntad del trabajador.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario.

Art. 19. *Opción para el personal no valorado.*—El personal que en la actualidad esté incluido en la nómina de no valorados podrá solicitar su paso a la nómina y sistema del personal valorado, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa conceder este paso o no.

Cuando se acceda al cambio solicitado, el grado que corresponda adjudicar será el que resulte de la valoración del puesto de trabajo.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 20. *Sistema de medida de trabajo.*—En el ejercicio de la facultad de organización que corresponde a la Dirección de la

Empresa «Thomson Española, S. A.», podrá escoger los sistemas de medida y organización que considere más apropiados, y para su implantación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo puesto de fabricación deberá existir la hoja de proceso, sin que la eventual falta de esta hoja pueda justificar la negativa a realizar el trabajo. No será objeto de sanción el operario que a falta de la hoja de proceso no alcanzase los toques previstos teóricamente y aún pendientes de consolidación e inclusión en dicha hoja de proceso.

Art. 21. *Actividad mínima exigible.*—La actividad mínima exigible es la que realiza un hombre de 1,68 metros de estatura, andando con pasos de 67,5 centímetros, sin carga, por suelo horizontal, sin obstáculos, en condiciones normales de ambiente, desarrollando una velocidad de cinco kilómetros/hora.

Esta definición, en nuestro sistema actual de trabajo (MTS), corresponde a la actividad 110.

No serán objeto de sanciones aquellos trabajadores que de una forma no reiterativa les sea imposible desarrollar una actividad de un 10 por 100 inferior a la actividad mínima exigible.

Caso contrario, se tratará de adaptarlo a puestos de trabajo más adecuados, manteniéndose en sus condiciones económicas.

Este período de adaptación se computará según las normas de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 22. *Garantía de actividad y saturación.*—Todo trabajador estará ocupado durante toda la jornada, salvo el tiempo razonablemente empleado en sus necesidades personales, y a desarrollar al menos la actividad mínima exigible según se establece en el artículo 21 de este Convenio, con excepción de que la desocupación no fuera imputable a él.

Para el logro de esta plena ocupación y cuando coyunturalmente no exista trabajo, se podrán encomendar al operario tareas distintas a las que habitualmente realiza en su puesto de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza Laboral.

En relación al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, «Thomson Española, S. A.», se compromete a desarrollar al máximo de sus necesidades los sistemas de formación y entrenamiento necesarios, sin más limitaciones que las meramente funcionales y/o económicas.

Art. 23. *Vales de trabajo.*—Todo productor de «Thomson Española, S. A.», que trabaje mediante el sistema de vales de mano de obra estará obligado a señalar en el mismo, por los medios que la Empresa determine en cada caso, las horas de principio y fin de tarea, las interrupciones que tenga y el tiempo tardado.

Estos vales deberán ser devueltos en el momento en que termine la tarea o cuando la Empresa los recabe, no pudiendo mantenerlos en su poder el productor ningún tiempo más.

Art. 24. *Revisión de tiempos y proceso de trabajo.*—«Thomson Española, S. A.», podrá revisar los procesos y los tiempos de trabajo para adaptarlos a las exigencias correctas de rendimiento y actividad previstos en este Convenio, y en base a lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Movilidad del personal

Art. 25. Se entiende por movilidad o rotación interna:

- a) Los cambios de puestos y traslados.
- b) Los ascensos.

Art. 26. *Cambio de puestos y traslados.*—Son cambios de puesto los cambios de funciones, con cambio o no de emplazamiento físico dentro del centro de trabajo.

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

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

- a) Por duración en:
 - Provisionales.
 - Definitivos.
- b) Por la causa en:
 - Por voluntad del trabajador.
 - Por necesidades del servicio.
 - Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo.
 - Por promoción y ascenso.

Art. 27. *Cambios provisionales.*

1.º Los que sean por tiempo inferior a tres meses.

2.º Los originados por sustitución en caso de licencia por Servicio Militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

Art. 28. *Gestión y retribución de cambios provisionales.*—El Jefe responsable deberá comunicar a la Oficina de Personal y al interesado del cambio provisional en el momento en que éste se produzca, con indicación del tiempo que él estima que va a durar la provisionalidad, así como de la causa de la misma.

Cuando este período de provisionalidad termine, el Jefe lo comunicará también a las Oficinas de Personal, momento en que el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto y retribución.

El abono de las diferencias salariales, si las hubiere, se hará a partir de la mensualidad inmediatamente posterior a la de la ocupación del puesto, y por los días efectivamente trabajados en cada período mensual, salvo que el cambio de puesto haya durado menos de cinco días laborables, en cuyo caso no origina derecho a cobro de ninguna diferencia de retribución.

En los casos de trabajo de grado superior, si transcurridos tres meses el trabajador continuara en el puesto de trabajo, se le reconocerá el grado y categoría correspondiente al mismo, como condición «ad personam», pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza, que se deberá cubrir según las normas establecidas.

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

Lo indicado en los dos párrafos anteriores no es de aplicación en los casos a que hace referencia el punto 2.º del artículo 27.

Art. 29. *Causas para efectuar cambios provisionales.*—La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por motivos de trabajo, con carácter provisional (entendiéndose los períodos de provisionalidad los señalados en el artículo 27), a cualquier

trabajador, respetando las preferencias de la antigüedad y capacitación y procurando igualmente en cuanto al grado de la persona trasladada que sea el mismo superior e inferior, en este orden, al del puesto a ocupar provisionalmente.

Igualmente, y con carácter provisional, se podrá cambiar al personal de puesto de trabajo por causa de fuerza mayor suficientemente demostrada no imputable a la Empresa y que no le produzca ningún beneficio o conveniencia o para evitar grandes males.

Art. 30. *Cambios definitivos.*—Se entiende por cambios definitivos aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un nuevo puesto de trabajo, con carácter permanente, una vez cubiertos los períodos de provisionalidad, si los hubiera.

Los cambios definitivos lo serán por:

- Los producidos por disminución psicofísica.
- Los ascensos.
- Los producidos por las causas del artículo 36.

Art. 31. *Cambios por disminución psicofísica.*—Estos cambios podrán hacerse a petición del trabajador o por iniciativa de la Dirección.

Para el cambio de puesto de trabajo por disminución de la capacidad psicofísica, será preceptivo el informe del Servicio Médico de la Empresa y de otros facultativos que ésta designe, así como de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social, o por estar acreditado como disminuido por el Ministerio de Trabajo.

Será considerado «personal disminuido» siempre que concurran algunas de las siguientes circunstancias:

- Los afectados por una disminución de la capacidad física o psíquica que les impida el pleno desarrollo de las tareas de su puesto de trabajo.
- Los que aun pudiendo desempeñar las tareas de su puesto de trabajo, por sus constantes y continuas enfermedades no puedan desarrollarlas de una forma duradera y continua, y que es necesaria para mantener los ritmos de producción y actividad. En estos casos, el cambio tendrá el carácter de provisional en tanto se mantengan las condiciones que lo produjeron.

En estos casos, suficientemente demostrados, la Empresa podrá, libremente, trasladar a los afectados al trabajo que considere más adecuado, en función de la capacidad del individuo y de las necesidades de los ritmos de trabajo, sin más limitación que el respeto al grado y categoría laboral que tuviera, poniéndolo anteriormente en conocimiento del Comité de Empresa.

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

Art. 32. *Ascensos.*—Se establece para el presente Convenio Colectivo el principio de aptitud y capacidad como base para el sistema de ascensos.

Las modalidades de promoción serán las siguientes:

- a) Ascensos por antigüedad.
- b) Ascensos por concurso-oposición.
- c) Ascensos por libre designación de la Empresa.

De cada tres vacantes a cubrir en las dos primeras modalidades, una lo será por antigüedad y las otras dos por concurso-oposición.

Art. 33. *Ascensos por antigüedad.*—Dentro de estos turnos de promoción, las vacantes se cubrirán, en primer lugar, con las personas que tengan más antigüedad dentro del grado inmediatamente inferior para de la misma rama de actividad (eléctrica, electrónica, administrativa, etc.), salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador, en cuyo caso promocionaría el que le siga en antigüedad en la Empresa.

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

Los períodos de prueba serán:

Peones y especialistas, treinta días.
Profesionales de oficio, subalternos y administrativos, sesenta días.

Técnicos no titulados, noventa días.

Art. 34. *Ascensos por concurso-oposición.*—La aptitud y capacidad para un nuevo puesto se determinará mediante concurso-oposición, que incluirá exámenes, psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Cuando la realización de un cursillo sea requisito indispensable para acceder a un nuevo puesto, este cursillo formará parte de la prueba práctica. Cuando un cursillo vaya a tener este carácter de obligatoriedad para promoción deberá hacerse constar así en su convocatoria. Serán exceptuados de haber asistido a este cursillo quienes acrediten haber realizado el mismo u otro equivalente en un centro exterior.

Para mayor garantía de una persona ascendida desempeñará con eficacia las nuevas funciones que le van a ser encomendadas, se establecerá un período de prueba de tres meses.

Art. 35. *Ascensos por libre designación de la Empresa.*—Se cubrirán por libre designación de la Empresa los puestos que impliquen el ejercicio de mando o autoridad o el desempeño de cargos de especial reserva y/o confianza. Estos puestos son los de Secretarías de Dirección, cajeros y aquellos otros que eventualmente pudieran acordarse con el Comité.

Se establece un período de prueba de seis meses.

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

Art. 36. *Causas para no realización de concurso-oposición.* No se realizará concurso-oposición cuando se efectúen cambios por las causas que se indican seguidamente:

- a) En los cambios establecidos en los artículos 31, 33 y 35.
- b) Que el puesto de trabajo se pueda cubrir por algún trabajador con la categoría y retribución asignados a dicho puesto y que estuviera en situación de disponible trabajando en otro nivel inferior, sin que en ningún caso implique promoción.
- c) Que hubiera personal examinado y aprobado según las circunstancias que se citan en el artículo 37.
- d) Que el cambio de puesto no implique promoción.

Cuando medien estas circunstancias, se tendrá en cuenta la capacitación y la antigüedad que en cuanto a preferencia deba ser tenido en cuenta.

Art. 37. *Realización de los concursos.*—Para efectuar los concursos se seguirán las siguientes normas:

1.ª Cuando hubiera vacante o nuevo puesto a cubrir, se anunciará su existencia en el tablón de anuncios, con comunicación previa al Comité de Empresa, indicando los siguientes extremos:

- Denominación del puesto.
- Categoría y nivel de retribución.
- Materias que servirán de base al examen.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Esta convocatoria deberá hacerse con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha del examen.

Por los Departamentos Técnicos y de Formación se publicará, en la misma fecha de la convocatoria, una relación de los temas generales o específicos de las materias del examen. A partir de esta relación de temas, se preparará un cuestionario de preguntas con las cuales se formarán al menos tres lotes, que serán sorteados en el momento de la realización del examen.

2.ª Podrán presentarse al concurso cuantas personas estén interesadas en el puesto o puestos convocados con la única limitación de que sea fijo en plantilla.

3.ª La realización y vigilancia del examen será efectuada por el personal competente designado por la Empresa, con la participación de los miembros del Comité que éste designe.

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

5.ª Los participantes que resultasen aptos serán informados de ello por escrito, así como aquellos trabajadores que hayan sido designados para ocupar la plaza o plazas en cuestión. Igualmente se hará la comunicación a los aspirantes que no hayan resultado aptos. Las comunicaciones indicadas se efectuarán dentro de los quince días siguientes al examen.

6.ª Si en el examen hubiesen resultado aptos más candidatos que los puestos vacantes, se conservará a dichos trabajadores durante seis meses el derecho a ocupar otra vacante que se produzca en dicho tiempo y que sea igual o esencialmente similar a la del examen en que participó, sin tener que hacer ningún otro examen y sin sacar por tanto la plaza a concurso.

7.ª Todo concursante, si así lo solicita, podrá revisar su examen una vez efectuadas las calificaciones, y el Comité, en cualquier caso.

8.ª Si resuelto un concurso-oposición no resultase apto ninguno de los candidatos, la Empresa ocupará el puesto por libre designación, dando preferencia a los mejores calificados en el concurso.

9.ª Los trabajadores que hayan ganado la plaza tendrán derecho a ocuparla, aunque sea necesario sustituirles en su puesto de origen, debiendo incorporarse a su nuevo destino en el plazo de un mes a partir de la fecha de comunicación de las calificaciones.

Art. 38. *Efectividad del ascenso.*—En los supuestos previstos en los artículos anteriores, el cambio de categoría no se confirmará hasta que hayan terminado satisfactoriamente los períodos de prueba establecidos en cada caso.

En todos los casos, si se produce esta confirmación, la categoría profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación, y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

Si no se produce la confirmación del ascenso, se le abonará al trabajador la diferencia de grado que le corresponda al tiempo que haya estado de prueba en el puesto, volviendo seguidamente al puesto que ocupaba con anterioridad.

Todas las personas trasladadas de puesto en función de cualquiera de las modalidades a que se ha hecho referencia en este artículo pasarán a regirse íntegramente por todas las condiciones laborales del nuevo puesto.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 39. Durante el año 1982, el número total de horas trabajadas anuales será de 1.870, divididas en jornadas semanales repartidas de lunes a viernes, en jornada partida, como norma general, salvo para aquellos servicios o departamentos que estén

excluidos de esta limitación, y con excepción del descanso dominical, de acuerdo a las disposiciones legales.

No obstante lo anterior, podrán pactarse jornadas semanales diferentes, destinando el exceso de horas a la realización de jornadas de descanso repartidas a lo largo del año, según las modalidades que se acuerden con el Comité de Empresa.

Las condiciones de horario que resulten de este acuerdo son de aplicación general, sin que puedan contemplarse situaciones personales como resultado de fechas de alta o baja, enfermedad, licencias, etc.

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

Art. 40. *Vacaciones.*—Durante la vigencia de este Convenio, serán de veinte días laborables para aquellos que tegan jornada de lunes a viernes, y su equivalente en horas para los que tengan jornada distinta. También los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como festivos o jornadas de descanso.

En los casos de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la fecha del mismo se establecerá en el calendario anual, de acuerdo con el Comité.

En los demás casos, la fecha de disfrute de las vacaciones se regulará por las disposiciones legales.

En todos los casos, las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente salvo acuerdo entre Dirección y trabajador. En ningún caso podrán sustituirse las vacaciones por compensación económica por no disfrutarlas.

Art. 41. *Calendarios y horarios.*—En el último trimestre del año, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa o de los Delegados de personal, en su caso, establecerá el calendario laboral para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas recuperables y no recuperables que determine la Delegación de Trabajo correspondiente, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtenga el total de horas pactadas, para lo cual se establecerá la oportuna regulación.

Art. 42. *Licencias.*—Thomson Española, S. A., concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien alguna de las causas siguientes:

1.ª Por tiempo de tres días en los casos de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos; enfermedad grave (en caso de intervención quirúrgica y/o internamiento o justificación fehaciente en otro caso) de padres, hijos, cónyuge o hermanos y alumbramiento de esposa. En este último caso, al menos dos días serán laborables según calendario de la Delegación de Trabajo, sin computar los sábados.

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

2.ª Por tiempo de un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En este supuesto y en el anterior, el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

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

Cuando los casos indicados en los puntos 1.º, 2.º y 3.º impliquen desplazamiento fuera de la provincia, tendrán un día más sobre lo previsto.

4.ª Por tiempo de un día por traslado de su domicilio habitual, en el día en que se realice la mudanza.

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

6.ª Por el tiempo indispensable en el cumplimiento de un deber de carácter público, exámenes de convocatorias oficiales para la obtención de títulos profesionales. Si por estos motivos percibiesen indemnización, se computará su importe en el jornal, siendo sólo abonable la diferencia si existiese.

7.ª Se abonará los salarios correspondientes al tiempo de ausencia al trabajador cuando asista a las consultas de especialistas. Las consultas al médico de cabecera se abonarán si han sido justificadas o cuando el médico de cabecera envíe al productor al especialista. En todos los casos debe justificarse la necesidad de las consultas dentro de la jornada de trabajo.

Art. 43. *Faltas y sanciones.*—Para la tipificación de faltas y aplicación de sanciones se estará a lo indicado en el capítulo 8.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, salvo en lo referente a faltas de puntualidad, cuya calificación será la siguiente:

— Faltas leves: De tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación cometidas durante el período de un mes.

— Faltas graves: Más de cinco faltas de puntualidad durante el período de un mes.

— Faltas muy graves: Más de diez faltas de puntualidad cometidas durante el período de seis meses o más de veinte durante un año.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 44. *Estructura de la retribución.*—La retribución en Thomson Española, S. A., está dividida en los siguientes conceptos:

- Devengos salariales.
- Devengos extrasalariales.

A) Los conceptos retributivos que integran los devengos salariales de «Thomson Española, S. A.», y su equiparación con los definidos en el Decreto 2380/1973, son los siguientes:

1. Salario de calificación.
 - 1.1. Salario base más incentivo y ambientales, si los hay.
2. Complementos.
 - 2.1. Personales.
 - a) Antigüedad.
 - 2.2. De puesto de trabajo.
 - a) Penoso, tóxico o peligroso (incluido en salario de calificación si los hay).
 - b) Nocturnidad.
 - 2.3. Por calidad o cantidad.
- a) Incentivo a la producción (incluido en salario de calificación)
 - b) Horas extraordinarias.
- 2.4. De vencimiento periódico superior al mes.
 - a) Pagas de vacaciones y Navidad.
 - b) Paga de abril.
- B) Los devengos extrasalariales están constituidos por:
 - Premio de antigüedad de veinticinco años.
 - Plus de distancia.
 - Plus complementario de ayuda familiar.
 - Complemento de puntos.
 - Dietas.
 - Conceptos incluidos como beneficios sociales.

Art. 45. *Carácter de las retribuciones.*

1.º Las retribuciones fijas pactadas en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de las horas pactadas para cada año de trabajo efectivo. A efectos de la proporcionalidad, no son deducibles las horas de permiso retribuidos ni las de incapacidad laboral transitoria o accidente.

2.º Todas las retribuciones son brutas, repercutiendo por tanto sobre los devengos del productor las variaciones del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas y de las cuotas de cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador.

3.º Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, independientemente del número de horas de trabajo que tenga cada mes. Esta retribución se pagará una sola vez al mes, salvo las pagas de vacaciones, Navidad y abril.

Art. 46. *Pago de nómina mensual.*—Las pagas ordinarias comprenderán los siguientes conceptos, por su importe mensual:

- Sueldo de calificación.
- Antigüedad.

Además de estos conceptos, se abonará a quienes proceda los siguientes:

— Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según calendario «Thomson Española, S.A.», salvo en la paga correspondiente al periodo de vacaciones, que el abono pasará al mes siguiente.

- Plus de trabajos nocturnos.
- Plus de distancia.
- Plus de ayuda familiar.
- Plus complementario de ayuda familiar.

Art. 47. *Pagas extraordinarias.*—«Thomson Española, S. A.», hará efectivas tres pagas de una mensualidad cada una a cobrar en los meses de abril, julio y diciembre, respectivamente, al personal incluido en la nómina.

Estas pagas comprenden los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo de calificación mes.
- Antigüedad mes.

Las pagas de julio (vacaciones) y diciembre (Navidad), se prorratearán cada una de ellas por el semestre natural correspondiente y en proporción al tiempo trabajado en el mismo. La paga de abril se prorrateará en proporción al tiempo trabajado durante el año de su pago.

Art. 48. *Descuentos por ausencias no retribuidas.*—Las horas correspondientes a estos periodos se descontarán de la retribución mensual, calculando el valor de la hora por la siguiente expresión:

Retribución año

horas año

En la que la retribución año es la suma del sueldo de calificación año más la antigüedad, y siendo las horas año pactadas en este Convenio.

Este descuento se efectuará en la retribución del mes siguiente al de producirse la ausencia.

Art. 49. *Sueldo de calificación.*—Es la parte fija de la retribución que corresponde a cada grado y/o categoría profesional asignada y que sirve de base además para el cálculo de:

- Plus de trabajos nocturnos.
- Premio de antigüedad de veinticinco años.
- Antigüedad.

Su importe figura en las tablas.

Art. 50. *Horas extraordinarias.*—El precio base para el cálculo de las horas extraordinarias es el que figura en la tabla correspondiente.

A esta base se añadirán los siguientes recargos:

- Para las realizadas en días laborables, 75 por 100.
- Para las realizadas en domingos, festivos y nocturnos, 125 por 100.

Se consideran horas extraordinarias solamente las horas que se realicen una vez completadas por el trabajador las horas de trabajo ordinarias de cada jornada.

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

Cuando por necesidades perentorias las horas extraordinarias tuvieran que realizarse en día libre (festivo, domingo, puente, vacaciones, etc.), por toda la jornada o en un número de horas equivalente a una jornada completa, estos días completos podrán canjearse por otro día o días completos en fecha a acordar.

Este acuerdo deberá realizarse entre el interesado y sumando y comunicárselo así al Departamento de Personal.

La Empresa entregará al Comité mensualmente información detallada de horas extraordinarias realizadas.

Art. 51. *Nocturnidad.*—Se aplicará este plus a aquellos trabajadores a los que corresponda, de acuerdo a las prescripciones legales.

Su importe y base de aplicación será el 30 por 100 del sueldo hora calculado por la fórmula:

Sueldo de calificación mes

horas mes

Siendo las horas mes las pactadas en este Convenio, dividido por doce meses.

Este plus se aplicará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones. Cuando un trabajador realice su trabajo en estas condiciones durante todo un mes, el plus que perciba será el 30 por 100 sobre el sueldo de calificación mes.

Art. 52. *Antigüedad.* Todos los trabajadores de «Thomson Española, S. A.», tendrán derecho a una remuneración por antigüedad por cada quinquenio de servicio, sin límite de número.

La antigüedad computará desde el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y desde el 1 de julio para los ingresados en el segundo.

El importe de cada quinquenio es del 5 por 100 del salario de calificación.

Art. 53. *Plus complementario de ayuda familiar.*

A) El plus complementario de ayuda familiar será el indicado a continuación:

IMPORTES BRUTOS

Grado	Pesetas año por punto	Pesetas mes por punto
3	6.840	570
4	5.700	475
5	4.560	380
6	3.420	285
7	2.280	190
8	1.140	95

Este plus se abonará a los perceptores de la ayuda familiar estatal, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción y hasta un máximo de ocho puntos.

B) Para aquellas personas que en 1 de enero de 1976 tenían reconocido el derecho a la percepción del complemento punto para compensación de los puntos por matrimonio, se le mantendrá esta percepción, pero reducida, según la siguiente regulación:

Cantidad mes a cobrar por compensación de puntos por matrimonio:

$$950 - [375 + (60 \times \text{número de hijos})]$$

Siendo:

- 950 pesetas el antiguo valor de los puntos mes por matrimonio.
- 375 pesetas el valor actual de la ayuda familiar estatal mes por esposa.
- 60 pesetas la diferencia entre el antiguo valor por punto (190 pesetas) y la actual ayuda familiar estatal por hijo (250 pesetas).

Si la ayuda familiar estatal por esposa e hijos variase, se modificará esta fórmula para adaptarla a los nuevos valores.

C) Este complemento será concedido en las mismas condiciones a aquellos productores que contraigan matrimonio y tengan derecho a ayuda familiar por esposa e hijos y cuya fecha de antigüedad reconocida sea anterior al 1 de enero de 1967.

Art. 54. *Beneficios*.—No ha lugar a retribución separada por este concepto aunque así fuera establecido por disposiciones legales o reglamentarias por estar englobado en el sueldo de calificación y complementos.

Art. 55. *Retribución en domingos, festivos y licencias*.—No ha lugar a retribución separada por estar englobada en el sueldo de calificación.

Art. 56. *Tóxico, penoso, peligroso*.—No se aplicarán pluses por estos conceptos por haberse tenido en cuenta al calcular el nivel de retribución de los puestos que puedan estar afectados por ello.

Art. 57. *Retribución en periodo de vacaciones*.—No ha lugar a una paga separada, ya que en el mes en que las vacaciones se disfrutan el trabajador cobrará su retribución mensual como en cualquier otro.

Art. 58. *Retribución en periodo de baja por incapacidad laboral o accidente*:

1.º «Thomson Española, S. A.», complementará las prestaciones de la Seguridad Social a los trabajadores en esta situación hasta el 100 por 100 de los conceptos retributivos que se indican a continuación y desde el primer día de baja:

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

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

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

A los efectos del cálculo del tanto por ciento de absentismo no se computarán los periodos de incapacidad laboral transitoria por maternidad ni por las ausencias derivadas de hospitalización, y no se aplicará ninguna reducción a los trabajadores en esta situación.

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

2.º No obstante lo indicado en el párrafo anterior, todo trabajador que se encuentre en situación de baja por enfermedad podrá completar su percepción hasta el 95 por 100 de su salario real, según los conceptos antes indicados, si su baja es confirmada como necesaria por el servicio médico de la Empresa, para lo cual los trabajadores implicados deberán someterse a los reconocimientos o pruebas que determinen estos facultativos, incluso hospitalarios.

Los facultativos del servicio médico u otros facultativos contratados podrán visitar o citar para reconocimiento a quienes se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, debiendo los afectados aceptar sus prescripciones, ya que, en otro caso, o si por los facultativos no se considerara la baja del trabajador como justificada, éste percibirá únicamente lo que en situación de la incapacidad laboral transitoria abona la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo respecto a esta calificación, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral competente.

La simulación de enfermedad o accidente y las manipulaciones realizadas para prolongar la baja, se considerarán como falta muy grave.

Art. 59. *Plus de distancia*.—Para aquellos trabajadores a quienes corresponda este plus, según las normas establecidas al respecto, éste consistirá en el 100 por 100 del coste mínimo real al 1 de enero de 1982 en transporte colectivo desde la población de residencia hasta alcanzar el transporte público de la población donde se encuentra el centro de trabajo.

Este plus se percibirá desde la fecha que cause su derecho. En el caso de las delegaciones y personal con jornada partida, sin posibilidad de usar el comedor, el plus cubrirá el importe según queda antes definido, pero correspondiente a dos viajes de ida y dos de vuelta.

Este plus se revisará semestralmente con carácter general, en función de los nuevos precios reales de los transportes colec-

tivos en cada caso, o antes si hubiera modificación de precios significativa.

Art. 60. *Premio de veinticinco años de servicio*.—El importe de este premio consistirá en el 25 por 100 del salario de calificación anual más antigüedad, que se abonará a todo trabajador que lleve veinticinco años al servicio de la Empresa.

SALARIO DE CALIFICACION 1982 VALORES BRUTOS

Grado	Anual	Mensual	Por hora
3	852.900	56.880	456,10
4	875.700	58.380	468,29
5	897.000	59.800	479,68
6	923.700	61.580	493,96
7	949.800	63.320	507,91
8	978.300	65.220	523,16
9	1.011.300	67.420	540,80
10	1.047.000	69.800	559,89
11	1.088.900	72.460	581,23
12	1.131.300	75.420	604,97
13	1.179.000	78.600	630,48
14	1.229.700	81.980	657,59
15	1.282.500	85.500	685,83
16	1.338.000	89.200	715,51
17	1.397.400	93.180	747,27
18	1.459.800	97.320	780,64
19	1.530.000	102.000	818,18

ANTIGÜEDAD 1982 VALORES BRUTOS POR QUINQUENIO

Grado	Anual	Mensual	Por hora
3	42.845	2.843	22,80
4	43.785	2.919	23,41
5	44.850	2.990	23,98
6	46.185	3.079	24,70
7	47.490	3.166	25,40
8	48.915	3.261	26,16
9	50.565	3.371	27,04
10	52.350	3.490	27,99
11	54.345	3.623	29,06
12	56.565	3.771	30,25
13	58.950	3.930	31,52
14	61.485	4.099	32,88
15	64.125	4.275	34,29
16	66.900	4.460	35,78
17	69.870	4.658	37,36
18	72.990	4.866	39,03
19	76.500	5.100	40,91

BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS 1982 VALORES BRUTOS

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

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Art. 61. *Créditos al personal*.—«Thomson Española, S. A.», concederá préstamos al personal en las siguientes condiciones y modalidades:

A) Para vivienda.—Préstamos por un importe de hasta pesetas 500.000 con interés del 7 por 100 y tiempo máximo de hasta cinco años y por una inversión total máxima para este tipo de préstamos de 15,5 millones de pesetas.

B) Para necesidades diversas.—Préstamos de hasta 75.000 pesetas, con interés del 7 por 100 que se amortizará descontando en cada paga una cantidad que corresponda como mínimo al 8 por 100 del salario de calificación mensual y por una inversión máxima para este tipo de préstamos de 3,5 millones de pesetas.

C) Condiciones generales para su concesión:

Los préstamos se solicitarán por escrito a la Dirección de Personal indicando el destino del mismo.

La propuesta de concesión de los préstamos será hecha por el Comité de Prestaciones Sociales, según las circunstancias del caso, situación del trabajador y tipo de necesidades que se deseen cubrir con él. Su concesión será facultativa de la Dirección, en consideración de las mismas circunstancias.

Se requiere que el trabajador sea fijo en plantilla.

Los préstamos de vivienda deberán ser justificados en cualquier caso.

Para la concesión de los préstamos se tendrá en cuenta que el trabajador, sumados todos los descuentos mensuales que se le hagan por amortización de préstamos y adquisición de electrodomésticos y televisión, no podrá tener unas retenciones mensuales superiores al 25 por 100 de su retribución mes.

Art. 62. *Comedores*.—Para el personal cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía inferior a una hora, existen en la fábrica de la Empresa comedores, en los que el personal de la misma pueda efectuar, si lo desea, la comida de mediodía, cuyo precio será de 95 pesetas.

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

Art. 63. *Economatos*.—En los centros de trabajo donde los preceptos legales lo requieran, se concertará este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a economatos autorizados ajenos a la Empresa.

Art. 64. *Becas*.—«Thomson Española, S. A.», sustituirá su plantilla de aprendices por un número al menos igual de becas-salario para hijos de ambos sexos de productores de «Thomson Española, S. A.», y con arreglo a las regulaciones que figuran en el Reglamento de Becas correspondiente.

El importe de estas becas será:

- Nivel A: 35.000 pesetas.
- Nivel B: 45.000 pesetas.
- Nivel C: 55.000 pesetas.

Nivel A. Corresponde a los estudios de BUP, Formación Profesional 1.º y 2.º grado, COU y estudios equivalentes.

Nivel B. Corresponde a estudios universitarios de primer ciclo, Escuelas Técnicas de grado medio, Formación Profesional de tercer grado y estudios equivalentes.

Nivel C. Corresponde a estudios universitarios segundo ciclo y Escuelas Técnicas Superiores.

Con independencia de estas becas-salario, se concederán becas-estudio, tanto para hijos de trabajadores como para los propios trabajadores, y cuya administración y concesión será hecha por la Comisión de Becas correspondiente, de acuerdo con el Reglamento de Becas, que dicha Comisión deberá preparar y actualizar.

En conjunto, las becas-estudio y las becas-salario podrán alcanzar un nivel total de 3,5 millones de pesetas.

Art. 65. *Pensiones complementarias*.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las pensiones complementarias que en el futuro puedan concederse se regirán por lo dispuesto en el Reglamento anexo a este Convenio.

Art. 66. *Seguro de vida colectivo*.—«Thomson Española, Sociedad Anónima», tiene concertado un seguro de vida colectivo para sus productores, cuya aceptación es voluntaria por los mismos. La prima correspondiente a las primeras 90.000 pesetas de cada capital individual es abonada íntegramente por la Empresa y el resto de la prima se reparte entre aquella y el interesado, mediante una cuota que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

Los capitales asegurados y las cuotas mensuales a pagar por el productor, de acuerdo con el grado correspondiente, son los que figuran en el cuadro siguiente:

Grado	Capital asegurado (en miles de ptas.)	Cuota mes a cargo del empleado
3	855	459
4	875	471
5	895	483
6	925	501
7	950	516
8	980	534
9	1.010	552
10	1.045	573
11	1.085	597
12	1.130	624
13	1.180	654
14	1.230	684
15	1.285	717
16	1.340	750
17	1.395	783
18	1.460	822
19	1.530	864

Art. 67. *Gastos de viaje al servicio de la Empresa*.—Todo el personal que viaje o se desplace por cuenta de la Empresa percibirá una cantidad fija como dieta destinada a cubrir sus gastos de alojamiento y manutención.

Esta dieta, para el personal cuyas condiciones económicas quedan regidas por este Convenio, será de 2.920 pesetas, y su liquidación, según los conceptos de utilización, será la siguiente:

- Desayuno: 5 por 100.
- Comida: 23 por 100.
- Cena: 22 por 100.
- Hotel: 50 por 100.

Si excepcionalmente las dietas resultasen insuficientes, el exceso será abonado por la Empresa, previa justificación.

Los viajes serán siempre por cuenta de la Empresa, y cuando se empleen transportes públicos colectivos se facilitará billete de primera clase. (Turista en avión).

Si se ha convenido que el desplazamiento se realice en automóvil propiedad del empleado, se liquidará el viaje a razón de 15 pesetas por kilómetro.

Tanto el valor de la dieta como el del kilómetro se actualizarán cuando las circunstancias del mercado lo aconsejen.

CAPITULO VIII

Disposiciones generales

Art. 68. *Servicio Militar*.—A partir de la firma de este Convenio, a todos los productores de «Thomson Española, S. A.», que estén cumpliendo el Servicio Militar se les abonarán las pagas de vacaciones, Navidad y abril.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo de calificación.
- Antigüedad mes.

La reincorporación de este personal al puesto de trabajo se efectuará en el plazo máximo de sesenta días a partir de la terminación de su Servicio Militar.

Art. 69. *Comisión Paritaria*.—Para la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje de este Convenio Colectivo, se establece la Comisión Mixta Paritaria a que hacen referencia los artículos 85, apartado D), y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión estará compuesta por un número igual de representantes de la Dirección y del personal, nombrados estos últimos por el Comité de Empresa, con un número máximo de cuatro por cada parte.

Los miembros designados por el Comité de Empresa cesarán en la Comisión Mixta cuando dicho Comité, reunido en pleno y por mayoría, decida retirarle la confianza y proceda a nueva designación.

Los acuerdos tomados en la Comisión Mixta en la que formaron parte los vocales salientes, no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que forman parte los nuevos vocales designados, de acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior.

Todos los miembros de la Comisión Mixta tienen los mismos derechos y obligaciones y en particular la facultad de opinar en cualquier asunto que se someta a este órgano.

En caso de empate, la Comisión designará dos árbitros (uno por cada parte), que resuelvan la cuestión. De no conseguir acuerdo con tales árbitros, se solicitará de la Dirección General de Trabajo la designación de una persona como árbitro, cuyo fallo aceptará la Comisión.

La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen la atención de la misma o cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

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

Art. 70. *Competencias y garantías del Comité de Empresa*.—Derechos sindicales.—Serán todas las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes matizaciones:

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

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

3º Con el fin de desarrollar las competencias indicadas en el Estatuto de los Trabajadores, se formarán las siguientes comisiones o comités:

a) Comité de Valoración.—Estará formado por dos miembros designados por la Empresa, de los cuales uno será permanente, y dos miembros, de los cuales uno será designado por el Comité de entre sus componentes, y el otro será designado también por el Comité, de acuerdo con la persona o personas interesadas en la revisión.

Serán funciones de esta Comité el atender las reclamaciones sobre revisión de puestos de trabajo, grado de valoración y categoría profesional, así como entender en la valoración de puestos de trabajo.

b) Comité de Sistemas de Trabajo.—Estará formado por dos miembros designados por la Empresa y dos en representación del Comité. Sus funciones serán las de atender las reclamaciones que pudieran producirse con motivo de saturación de puestos de trabajo y las competencias asignadas al Comité sobre este tema en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Comité de Beneficios Sociales.—Estará formado por tres miembros del Comité de Empresa y tres designados por la propia Empresa, de los cuales uno tendrá carácter de permanente y los otros dos en relación con el tema a debatir.

Las funciones de este Comité serán las de información y gestión en lo relativo a beneficios sociales de la Empresa, así como promoción de acciones formativas en la Empresa.

d) Comité de Seguridad e Higiene.—Estará formado por cuatro miembros del Comité de Empresa y otros cuatro designados por la Empresa, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento sobre Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y cuya finalidad es la de la aplicación y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene a que hace referencia la Ordenanza General sobre este tema.

Estos Comités podrán igualmente solicitar asesores de la propia Empresa, cuando la importancia de algún tema concreto así lo requiera y sin interferir las obligaciones laborales del asesor elegido.

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

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

5.º El Comité de Empresa, en su conjunto, tendrá derecho a recibir información sobre los siguientes puntos:

- Medidas tecnológicas que pretendan implantarse.
- Premios y sanciones. En el caso de sanciones muy graves y despidos, la información será previa.
- Cambios de puesto por capacidad disminuida.
- Horas extraordinarias detalladas nominalmente.
- Porcentaje de absentismo.
- Altas y bajas.
- Modificación de contratos de trabajo.

7.º Los componentes del Comité con función específica en algunos de los Comités antes citados tendrán derecho a formar parte de la Empresa sobre valoración sistemas de medida de trabajo y seguridad e higiene.

Derechos sindicales.—Ante la existencia de grupos perfectamente definidos de personas afiliadas a las centrales sindicales legalmente constituidas, la Dirección de la Empresa acepta el nombramiento de un delegado por cada uno de dichos grupos, con la única condición de que sean también miembros del Comité de Empresa, quedando por tanto concentrados en una misma persona las competencias de las dos representaciones.

Será necesario que la afiliación a la central sindical correspondiente sea de al menos el 10 por 100 de la plantilla del centro de trabajo y que dicha plantilla sea superior a 250 personas.

La misión de estos delegados será la de representar y defender los intereses de los afiliados a quienes representan y ser el interlocutor entre dicho grupo y la Dirección.

Cuotas sindicales.—La Empresa efectuará la recaudación de las cuotas sindicales a requerimiento de los trabajadores afiliados a dichas centrales sindicales.

Los trabajadores interesados en dicha retención remitirán a la Dirección de la Empresa escrito en que expresen dicha orden de descuento, central a la que pertenecen y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará la indicada detracción, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, haciendo llegar las cantidades retenidas a la central correspondiente.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia al delegado sindical correspondiente.

Art. 71. *Consultas al Comité.*—Las consultas de los trabajadores al Comité o a alguno de sus miembros sobre temas laborales cuando tengan que realizarse en horas de trabajo, se autorizarán por el mando, si no afectan al desarrollo normal del trabajo y necesariamente en el local del Comité.

Art. 72. *Cumplimiento Acuerdo Nacional de Empleo.*—La Dirección de «Thomson Española, S. A.», en su deseo de mantener el empleo en cumplimiento del ANE, se compromete a no iniciar expediente de regulación de empleo o plantilla durante 1982 salvo acontecimientos imprevisibles que afecten a la Empresa.

Los excedentes o ajustes de plantilla en este periodo, de producirse, se resolverían por movilidad natural, bajas voluntarias o indemnizadas, o, cuando esto fuera posible, paso a la situación de pensionista. Se estaría, si hubiera lugar a ello, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 64, competencias del Comité de Empresa).

Firma: Y en prueba de conformidad con todo lo acordado y que queda recogido en este documento, firman en nombre de la Empresa los Directores señores Baena, Cubillo, Flagolet y Ortega, y en nombre del Comité los componentes de la Comisión

Negociadora, señora Saelices y señores Baos, García Folgueiras, López Ruiz, Manzanares, Navarro, Pradales, Rodríguez Díez, Sanz Retes y Utrilla, y el resto de los componentes del Comité, señores Blázquez, Cuerva, López-Higueras, Martín Martínez, Martínez Valle y Prado.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

11665

REAL DECRETO 1006/1982, de 30 de abril, por el que se declara de utilidad pública, a efectos de expropiación forzosa, la adquisición de los terrenos necesarios para la ampliación del macrosilo de Aliud (Soria), del Servicio Nacional de Productos Agrarios, aprobando el proyecto con la descripción de los bienes afectados.

Por Decreto de doce de julio de mil novecientos cuarenta y seis y Decreto-ley número diecisiete/mil novecientos setenta y uno, de veintiocho de octubre, se encomendó al Servicio Nacional de Productos Agrarios, entre otras actividades, la construcción, conservación y explotación de una red de silos y graneros, depósitos, almacenes e instalaciones apropiadas a sus fines.

Incluida en el Plan de Inversiones Públicas del Servicio Nacional de Productos Agrarios para mil novecientos ochenta y dos la ampliación de quince mil toneladas métricas de macrosilo de Aliud, se hace necesario para poder tramitar el correspondiente proyecto, disponer de los terrenos donde se ha de llevar a cabo la nueva obra.

La elección del emplazamiento viene determinada por la situación y accesos del silo existente siendo la superficie necesaria de mil ochocientos veintiséis metros cuadrados propiedad de doña Anastasia Álvarez Gómez, según acredita la certificación registral.

Por tanto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos diez de la vigente Ley de Expropiación Forzosa y once punto dos de su Reglamento, a propuesta del Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día treinta de abril de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se declara de utilidad pública, a efectos expropiatorios, de los terrenos necesarios para la ampliación del macrosilo de Aliud (Soria), del Servicio Nacional de Productos Agrarios.

Artículo segundo.—Se aprueba el proyecto redactado por el Servicio Nacional de Productos Agrarios, para la ampliación del macrosilo de Aliud (Soria), con la siguiente descripción material y jurídica de los bienes y derechos afectados por dicho proyecto:

A) Bienes afectados:

Provincia de Soria

Término municipal de Aliud:

Finca: Rústica.—Cereal seco, número seiscientos cuatro del plano, término de Albocabe, anejo de Aliud, paraje La Charquilla. Linda: Norte, carretera vieja de Ateca; Sur, terrenos excluidos de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles; Este, camino de Albocabe a la estación, y Oeste, senda de Carravieja. Extensión: Dos hectáreas sesenta áreas noventa y cuatro centiáreas.

Título: A favor de doña Anastasia Álvarez Gómez, mayor de edad, casada con don Máximo Calleja Ortega y vecina de Zaragoza, en concepto de parafernalia. Le pertenece por adjudicación que se le hizo en acta de reorganización de la propiedad autorizada por la Comisión Local de Concentración Parcelaria de Aliud, el dos de diciembre de mil novecientos sesenta y protocolizada por el Notario de Soria don Pedro Sols García el trece del mismo mes y año. Todo ello resulta de copia parcial expedida por dicho Notario el diecinueve de enero de mil novecientos sesenta y uno, que se inscribió el cinco de abril del mismo año.

Inscripción: Dicha finca se encuentra inscrita en el Registro de la Propiedad de Soria, tomo seiscientos noventa y ocho, libro catorce del Ayuntamiento de Aliud, folio cuarenta y siete, finca número mil treinta y ocho, inscripción primera vigente.

Cargas: Está libre de cargas y gravámenes vigentes.

Afección: La finca descrita resulta afectada por el proyecto de ampliación del macrosilo de Aliud, en una superficie de mil ochocientos veintiséis metros cuadrados de terreno con la forma geométrica y lindes definidas en el plano del proyecto.