

y en orden a lograr un correcto empleo y utilización de los Profesores que vienen prestando función docente en el propio establecimiento educativo, objeto de la presente disposición, parece oportuno que el nacimiento del nuevo Centro lo sea en virtud de desdoblamiento de otros.

Por todo lo anterior, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos cuarto c) y sesenta y uno de la Ley General de Educación catorce/mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y dos.

## DISPONGO:

Artículo primero.—Se crea el Instituto de Bachillerato mixto número tres de Móstoles (Madrid), por desdoblamiento de los Institutos de Bachillerato mixto número uno, «Juan Gris», y del mixto número dos, «Manuel de Falla», de dicha localidad.

Artículo segundo.—Por el Ministerio de Educación y Ciencia se adoptarán las medidas necesarias para la ejecución del presente Real Decreto, acordándose, asimismo, lo procedente en relación con el personal de estos Institutos.

Dado en Madrid a veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,  
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

**18658** REAL DECRETO 1641/1982, de 25 de junio, por el que se crea el Instituto de Bachillerato mixto número 5 de Santa Cruz de Tenerife «Ofra», por desdoblamiento del Instituto de Bachillerato mixto número 2, «Andrés Bello», y del Instituto de Bachillerato mixto número 4, «Poeta Viana», de dicha localidad.

Para satisfacer la creciente demanda de puestos escolares de Bachillerato, se hace preciso crear los Centros docentes necesarios que permitan atender a la misma, ajustándolos a las prescripciones de la Ley General de Educación. Por otra parte, y en orden a lograr un correcto empleo y utilización de los Profesores que vienen prestando función docente en el propio establecimiento educativo objeto de la presente disposición, parece oportuno que el nacimiento del nuevo Centro lo sea en virtud de desdoblamiento de otros.

Por todo lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos cuarto, c), y sesenta y uno de la Ley General de Educación catorce/mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y dos,

## DISPONGO:

Artículo primero.—Se crea el Instituto de Bachillerato mixto número cinco de Santa Cruz de Tenerife «Ofra», por desdoblamiento del Instituto de Bachillerato mixto número dos, «Andrés Bello», y el Instituto de Bachillerato mixto número cuatro, «Poeta Viana», de dicha localidad.

Artículo segundo.—Por el Ministerio de Educación y Ciencia se adoptarán las medidas necesarias para la ejecución del presente Real Decreto, acordándose, asimismo, lo procedente en relación con el personal de estos Institutos.

Dado en Madrid a veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,  
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

**18659** REAL DECRETO 1642/1982, de 25 de junio, por el que se crean tres Institutos de Bachillerato mixtos.

Para satisfacer la creciente demanda de puestos escolares de Bachillerato, se hace preciso crear los Centros docentes necesarios que permitan atender a la misma, ajustándolos a las prescripciones de la Ley General de Educación.

En su virtud, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos cuarto c) y sesenta y uno de la Ley General de Educación catorce/mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y dos,

## DISPONGO:

Artículo primero.—Se crean los Institutos de Bachillerato mixto, siguientes:

- Uno. Madrid, Alameda de Osuna, parcela R.  
Dos. Madrid, barrio del Pilar, supermanzana siete.  
Tres. Salobreña (Granada).

Artículo segundo.—Por el Ministerio de Educación y Ciencia se adoptarán las medidas oportunas en relación con el presente Real Decreto.

Dado en Madrid a veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,  
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

**18660** REAL DECRETO 1643/1982, de 2 de julio, por el que se concede la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio a don Emilio Martín Martín.

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Emilio Martín y Martín.

Vengo en concederle la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio.

Dado en Madrid a dos de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,  
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

**18661** ORDEN de 27 de mayo de 1982 por la que se autoriza el funcionamiento de una Sección de Formación Profesional de primer grado en el Centro privado de BUP «Ursulinas», de Pamplona (Navarra).

Ilmo. Sr.: Examinado el expediente que presenta el titular del Centro privado de BUP «Ursulinas», de Pamplona (Navarra), para que se le autorice el funcionamiento de una Sección de Formación Profesional de primer grado;

Teniendo en cuenta que reúne las condiciones y requisitos a que se refiere el artículo 30 del Decreto 707/1976, de 5 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de abril), y disposiciones dictadas en su desarrollo, así como los informes y propuestas de la correspondiente Dirección Provincial de Educación y Ciencia en sentido favorable.

Este Ministerio ha resuelto autorizar el funcionamiento de una Sección de Formación Profesional de primer grado, rama Administrativa y Comercial, profesión Administrativa, a partir del curso académico 1982/83, en el Centro privado de BUP «Ursulinas», de Pamplona (Navarra), domicilio calle Aoiz, 1, cuya titularidad corresponde a la Congregación Ursulinas de Jesús.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de mayo de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio de Juan Abad.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**18662** RESOLUCION de 31 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Hiab Valman, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Hiab Valman, S. A.», recibido en esta Dirección General el día 22 de mayo de 1982, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 20 de mayo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, de Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, 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, 31 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA "HIAB-VALMAN, S.A."

La Comisión negociadora del Convenio de la Empresa "Hiab-Valman, s.a.", con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), avenida de la Constitución, 195 y Centros de Trabajo de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), carretera de Sevilla a Málaga kilometro 14, polígono Monte Carmelo y Barcelona, avenida de Roma, 2 y 4, Torre de Cataluña, despacho 406, integrada por parte empresa por el Director general y el Jefe de Personal y por parte de los trabajadores por el total de los Delegados de personal de sus Centros de Trabajo, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del repetido Convenio de aplicación a los Centros de Trabajo mencionados con el siguiente articulado:

## CAPITULO PRIMERO

## Ambito y Vigencia.

ARTICULO 1.- Ambito territorial.-

El presente Convenio afectará a todo el personal de "HIAB-VALMAN, S.A." incluido en los centros de trabajo que a continuación se indican, con independencia de su lugar de residencia:

- Madrid (Torrejón de Ardoz), avenida de la Constitución, número 195.
- Sevilla (Alcalá de Guadaíra), carretera Sevilla-Málaga, kilometro 13, polígono Monte Carmelo.
- Barcelona, avenida de Roma, 2 y 4, Torre de Cataluña, despacho 406.

Sus normas serán de aplicación en los centros de trabajo indicados y en aquellos lugares donde desarrollen sus actividades personas pertenecientes a los mismos.

ARTICULO 2.- Ambito personal.-

Este Convenio afectará a todos los productores tanto de planta como eventuales incluidos en los centros de trabajo del artículo anterior, cualquiera que sea su categoría profesional y que durante la vigencia del mismo, trabajen bajo la dependencia y por cuenta de "Hiab-Valman, Sociedad Anónima". Queda excluido del mismo la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 3.- Ambito temporal (vigencia).-

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos el día 1 de Abril de 1.982 siendo su duración de un año, es decir, hasta el 31 de Marzo de 1.983.

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, siempre que no sea denunciado su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a cualquiera de las prorrogas tácitas, si las hubiera.

ARTICULO 4.- Denuncia.-

A los efectos de la denuncia de este Convenio el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos tres meses a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará a la Dirección General de Trabajo, con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia presentando 15 días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a discutir.

Si el Convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del coste de la vida, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial por el concepto de costo de vida.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este Convenio cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado, en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

ARTICULO 5.- Alcance de los acuerdos.-

Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros Convenios que puedan acordarse entre trabajadores y Empresa.

## CAPITULO II

Computo, compensación, absorción y garantías

ARTICULO 6.- Computo.-

Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados o computados global e individualmente por periodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

ARTICULO 7.- Compensación.-

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

ARTICULO 8.- Absorción.-

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en computo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este Convenio.

En caso contrario se consideraran absorbidas por mejoras ya pactadas salvo en lo que respecta a jornada laboral, vacaciones que se regirán por lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

ARTICULO 9.- Integridad.-

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente cualquier alteración que se pretenda introducir en el Convenio por cualquiera de las partes o de los Organismos oficiales, dará lugar a la revisión total del Convenio, a fin de considerarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional dada su naturaleza contractual.

ARTICULO 10.- Condiciones más beneficiosas.-

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

## CAPITULO III

## Organización régimen interior

ARTICULO 11.- Organización del trabajo.-

La organización del trabajo y el establecimiento clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que crea conveniente.

La Dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores, establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo.

Siguiendo lo marcado por la Reglamentación vigente, es función privativa de la Dirección designar la categoría profesional que corresponde a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

Todo lo anterior se entienda previos los trámites legales pertinentes establecidos en el Estatuto del trabajador.

ARTICULO 12.- Facultades de la Empresa.-

En materia de organización del trabajo; la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, pudiendo señalar entre otras, a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

- La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiéndose en la Empresa.
- La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distinta, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatada.
- La fijación de la calidad admisible a lo largo de los procesos de fabricación, montajes y reparación.
- El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
- La movilidad y distribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y producción, así como de su comercio exterior.
- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio y condiciones técnicas de la misma.

- g) Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto, las tareas o funciones que sean propios de cada productor, en la forma y tiempo en que se solicite a través del correspondiente mando responsable.
- h) El realizar, modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales.

**ARTICULO 12.- Organización.-**

El Director o Jefe de cada Centro o Departamento actúa en nombre y representación de la Empresa y tiene a su cargo la organización del trabajo.

Los Jefes estentan entre los trabajadores a su cargo la representación permanente del Director de la misma, ante quien serán responsables de sus actos.

Llevarán la Dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieren encomendados y tendrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento en evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir al personal a su cargo sobre la forma de ejecutarlos con la atención, dedicación y corrección debidas.

Los productores de cada centro en sus relaciones de trabajo dependen de sus Jefes en orden jerárquico, debiendo guardarles a los mismos subordinación y deferencia debidas y tratar con consideración y respeto a sus colegas y demás compañeros de otras Secciones. De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremo celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, estuvieran que ser amonestados.

**ARTICULO 14.- Entrada y salida del trabajo.-**

Todo el personal dependiente de la Empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada en condiciones de iniciar su tarea, y no podrá abandonar sin causa justificada, las dependencias o despachos durante la jornada efectiva de trabajo. Tanto al comienzo como a la terminación del trabajo, se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida. La iniciación del trabajo se avisará con un toque de sirena cinco minutos antes del comienzo de la jornada efectiva de trabajo y otro a su hora exacta. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta esas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que pueda incurrir. A la hora final del cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo, se avisará con otro toque de sirena para interrumpir el trabajo, salvo en causas excepcionales, en las que por exigencias del trabajo se deba permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de trabajos extraordinarios.

La hora de cada centro de trabajo por el que se darón los toques de sirena, es la que rige en cada uno de ellos y esta hora no podrá diferenciarse en más o menos cinco minutos de la hora oficial de la nación.

Durante el tiempo de libre disposición que se define en el Artículo 21 y cuyo comienzo será avisado con un toque de sirena, el Obrero, Subalterno o Empleado, podrá optar por permanecer en el Centro de Trabajo o ausentarse de él, debiendo estar incorporado en su puesto de trabajo al nuevo toque de sirena que señalará el fin del tiempo de libre disposición y la reanudación de la jornada efectiva de trabajo, durante la cual y a no ser que cuente con el permiso de su Jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del Centro de Trabajo.

**ARTICULO 15.- Traslados del personal.-**

En aquellos casos en que existan probadas razones técnicas organizativas y productivas que los justifiquen y haya que trasladar a un productor de centro de trabajo, la Empresa se compromete a satisfacer la diferencia del alquiler de vivienda durante un plazo de cinco años.

**ARTICULO 16.- Prestaciones de servicios y viajes.-**

Sin perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, un productor vendrá obligado a prestar servicios donde, cuando y como le sea ordenado por sus Jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión de servicios, a cualquier delegación o punto del territorio nacional en que las actividades de la Empresa hagan necesaria su presencia, ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad, para lo cual se les respetaran todas sus condiciones económicas, abonándosele además una dieta, según se establece en el capítulo de este Convenio correspondiente a asuntos varios. Cada quince días visitará el hogar familiar por cuenta de la Empresa. En caso de que el desplazamiento fuera del territorio nacional, se estaría a lo acordado por las partes.

**ARTICULO 17.- Puestos de Trabajo.-**

Cualquier empleado de la Empresa que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para ascender de categoría o promocionar alguna vacante a cubrir, podrá dirigirse por escrito al Departamento de Personal de la Empresa a través de su Jefe inmediato, quien lo pondrá en conocimiento de la Dirección, al objeto de que estudien su petición.

A tal efecto, se constituirá para cada caso un Comité, que estará formado por el Director de la Empresa, el Jefe correspondiente, el Jefe de Personal y un miembro de los Delegados de personal del grupo correspondiente.

Siempre que se produzca alguna vacante dentro de la Empresa que necesite ser cubierta, el Departamento de Personal, expondrá en los distintos tableros de anuncios las características específicas del puesto, por si alguna persona dentro de la Empresa reúne las condiciones exigidas, pueda acceder a cubrir la vacante, siempre y cuando la Dirección de la Empresa lo crea conveniente.

**ARTICULO 18.- Ropa de Trabajo.-**

Se dotará de ropa de trabajo al personal que a continuación se especifica y en la forma que se indica:

Personal de talleres:

- Dos monos.
- Dos pares de botas

Personal de almacén:

- Un mono
- Una bata
- Un par de botas

El trabajador está obligado a utilizar durante su jornada laboral las prendas de trabajo que se le faciliten, no pudiendo hacer uso de ellas fuera del servicio de la Empresa y deberá conservarlas y mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza durante el plazo mínimo de duración.

El tipo de prendas será elegido por la Empresa, y en caso de necesidad constatada, se podrá facilitar al productor que así lo solicite, las prendas que le sean necesarias para el desarrollo de su trabajo.

**CAPITULO IV**

Jornada, calendario Laboral, Horas de Trabajo efectivo y vacaciones.

**ARTICULO 19.- Jornada.-**

Por no coincidir la vigencia de este Convenio (1 de Abril de 1.982 a 31 de Marzo de 1.983) con el año natural, para el que se fija una jornada de trabajo efectivo de 1.880 horas, y aun que esté establecido el Calendario Oficial de fiestas para 1.983, no es posible fijar el computo de horas de trabajo efectivo a realizar durante la vigencia del presente convenio, debido a que no está confeccionado el Calendario-Laboral para los tres primeros meses del año 1.983, ya que el mismo siempre constituye acuerdo aparte. No obstante, para los nueve meses de su vigencia durante 1.982, es decir, de 1 de Abril de 1.982 al 31 de Diciembre de 1.982, el número de horas de trabajo efectivo será de mil trescientas treinta y seis horas y media.

Las mil trescientas treinta y seis y media de trabajo efectivo a realizar durante los nueve primeros meses de vigencia del presente Convenio, sumadas a las quinientas cuarenta y nueve horas realizadas durante el primer trimestre del año 1.982 hacen un total de horas de trabajo efectivo a realizar durante el año 1.982, de mil ochocientas ochenta y cinco horas y media, pero como las acordadas para realizar durante el año 1.982 eran mil ochocientas ochenta, modelo con respecto al cual se establecen los salarios que se detallan para las diferentes categorías en los anexos 1, 2 y 3; quedan pendientes a favor de los trabajadores un total de cinco horas y media que se regularizaran en la forma que se indica en el Artículo siguiente.

**ARTICULO 20.- Calendario Laboral y Recuperaciones.-**

El Calendario Laboral se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y los Delegados de Personal, en reunión conjunta que constituirá acuerdo aparte.

El tiempo correspondiente a la Jornada intensiva de verano y alguna otra fecha que se establezca como festiva, se prorrateará para su recuperación, entre los días laborables del año, tal y como se acuerde con los Delegados de Personal.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con el número de horas representado por éstos, la diferencia sea en más o en menos, se pasará a cuenta nueva, es decir, se abonará en el sentido que proceda, con cargo a las recuperaciones en el siguiente año al de este Convenio, no pudiendo ser reintegradas en metálico por ninguna de las dos partes.

**ARTICULO 21.-** Horario de trabajo, tiempo de libre disposición, entradas y salidas

Se entiende por horario de trabajo el total de tiempo que un trabajador permanece diariamente en la Empresa, con independencia de que esté desarrollando un trabajo efectivo o no y a efectos del mismo debe distinguirse entre:

- a) Trabajo efectivo: Es el tiempo que el trabajador permanece diariamente en su puesto de trabajo desarrollando un trabajo efectivo y es el que debe computarse a efectos de completar las 1.680 horas de trabajo efectivo que se indican en el Artículo 19.
- b) Tiempo de libre Disposición: Es el tiempo que a cargo de los trabajadores y elegido libremente por ellos, interrumpe la jornada efectiva de trabajo, y que podrá ser empleado en lo que cada trabajador crea conveniente. Durante la jornada de invierno no existirá este tiempo de libre disposición que solamente interrumpirá la jornada intensiva de verano.

De acuerdo con las definiciones anteriores, se establece un horario de trabajo obligatorio para todo el personal de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con los cuadros que a continuación se indican.

**MADRID.-**

Horario de Invierno: ( 1 de Abril de 1.982 a 30 de Mayo de 1.982 y de 4 de Octubre de 1.982 a 31 de Marzo de 1.983 ).

Mañana: De siete treinta a doce treinta  
Tarde: De trece treinta a Diecisiete treinta

Horario de verano: ( De 31 de Mayo de 1.982 a 3 de Octubre de -- 1.982 ).

Jornada Intensiva: De siete a Diez y de Diez quince a catorce treinta.

Tiempo libre disposición: De Diez a Diez quince.

**BARCELONA.-**

Horario de Invierno: ( 1 de Abril de 1.982 a 30 de Mayo de 1.982 y de 4 de Octubre de 1.982 a 31 de Marzo de 1.983 ).

Mañana: De Ocho a catorce  
Tarde: De Diez a dieciocho

Horario de verano: ( De 31 de Mayo de 1.982 a 3 de Octubre de -- 1.982 ).

Jornada intensiva: De siete a diez y de diez quince a catorce treinta.

Tiempo libre disposición: De Diez a Diez quince.

**SEVILLA.-**

Horario de Invierno: ( 1 de Abril de 1.982 a 30 de Mayo de 1.982 y de 4 de Octubre de 1.982 a 31 de Marzo de 1.983 ).

Mañana: De ocho a catorce horas  
Tarde: De quince a dieciocho horas.

Horario de Verano: ( De 31 de Mayo de 1.982 a 4 de Octubre de -- 1.982 ).

Jornada intensiva: De siete a diez y de diez quince a catorce treinta.

Tiempo libre disposición: De Diez a diez quince.

En los horarios de invierno se incluyen los tiempo de recuperación de la jornada intensiva y de las fechas acordadas, según el Artículo anterior como no laborables.

**ARTICULO 22.-** Vacaciones.-

Se establece un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales cuyo disfrute se efectuará preferentemente durante la duración de la jornada intensiva.

La Empresa se reserva el derecho a designar los componentes de un servicio de guardia o retén para las vacaciones, lo cual deberá ser comunicado con una antelación mínima de dos meses.

Por acuerdo del personal y pese a su antigüedad el disfrute de las vacaciones durante el mes de agosto se alterará de año en año de forma que una persona que en un año haya disfrutado sus vacaciones durante el mes de agosto, al siguiente en caso de intereses contrapuestos con otra persona, les disfrutara en mes distinto, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

**CAPITULO V****Retribuciones.****ARTICULO 23.-** Personal con salario diario.-

En esta categoría se comprenden los Peones, Mozos especialistas, Especialistas almacén, Oficial de Tercera, Oficial de segunda y Oficial de primera; la retribución de este personal es la que figura en la columna que bajo el epígrafe "total retribución mensual" se halla en el anexo 1.

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

- a) Salario base. Es la cifra de devengos diarios que corresponden a cada categoría y que se contiene en la columna salario base de dicho anexo.

Complemento de cantidad de trabajo (prima de Corve nio). De acuerdo con lo establecido en este Convenio, se determina una prima con carácter mensual, que se detalla en la columna correspondiente del citado anexo.

Del "total retribución mensual" fijado para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y el impuesto para I.R.P.F. que igualmente corresponde.

**ARTICULO 24.-** Resto del personal.-

Se comprenden en este artículo el resto de las categorías, a excepción de los aprendices, cuyas retribuciones se determinan en el artículo siguiente. La retribución de este personal se efectúa de acuerdo con las tablas del anexo 2. Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna "sueldos mensuales del anexo 2".
- b) Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo (prima de Convenio). Estas categorías percibirán dicho complemento por las cantidades mensuales que se detallan en la columna correspondiente del anexo 2.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y los impuestos de I.R.P.F., que igualmente corresponde.

**ARTICULO 25.-** Aprendices.-

Su retribución se detallará en anexo 3. Los total mensuales de los mismos se componen de los siguientes conceptos:

- a) Salario base, que se establece en la columna correspondiente.
- b) Complemento personal fijado en la columna siguiente.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes para la Seguridad Social, que de acuerdo con la Ley corresponde, así como el I.R.P.F. que igualmente corresponda.

**ARTICULO 26.-** Antigüedad

Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por 100 sobre los salarios base de las tablas de los anexos 1 y 2 por cada quinquenio de permanencia en la Empresa.

**ARTICULO 27.-** Base para pluses.-

La antigüedad, pluses y demás conceptos análogos consistentes en porcentajes, se entenderán siempre aplicados exclusivamente sobre la columna de "salario base" o "sueldo base" correspondiente a cada categoría.

**ARTICULO 28.-** Complemento pactado.-

Es la cantidad mantenida estrictamente a cada persona que exceda del pacto, y que en este Convenio se establece como la diferencia sobre el total de retribuciones totales mensuales fijadas en el presente Convenio y el sueldo contractual o pactado.

**ARTICULO 29.** Retribuciones.-

Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante la vigencia del mismo son las detalladas en los anexos número 1, 2 y 3. Las retribuciones citadas se obtienen de aplicar el porcentaje del 11% (Once por ciento) a las que estaban en vigor el día 31 de Marzo de 1.982. El citado porcentaje del 11% (Once por ciento) se aplicará para obtener el salario bruto individual al total de la suma que forman los siguientes conceptos: Sueldo Base, Antigüedad, Prima Convenio, Complemento Pactado, Gratificación horas extras, y Parte proporcional paga extra de Marzo.

**ARTICULO 30** Actualizaciones.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de Junio de 1.982, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.981 superior al 6,3% (Seis coma tres) se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el doble del exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento se abonará a partir del mes siguiente en el que haya sido publicado, con efectos de 1 de Abril de 1.982 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios en vigor el día 31 de Marzo de 1.982.

Dado que la retribución total se compone de varias partes claramente diferenciadas, el posible aumento definido en el párrafo anterior se llevará a efecto repercutiendo a prorrata entre dichas partes componentes de la retribución.

**ARTICULO 31.-** Pagos Extras.-

Las pagas reglamentarias de los meses de Julio y Navidad se abonarán, de acuerdo con las normas al respecto, los meses de Julio y Diciembre, en la cuantía que para cada categoría profesional figuren en los totales de retribución del Convenio en los anexos 1, 2 y 3 más la retribución por antigüedad que, en cada caso corresponda y el complemento pactado que a cada persona tenga asignado.

ARTICULO 32.- Prima de puntualidad.-

Se establece una prima de puntualidad al objeto de fomentar la puntualidad en general.

Se abonará mensualmente pero para facilitar la confección de la nómina en el análisis de las fichas de un mes, se abonará en el caso de cumplir las normas existentes, en el mes siguiente, su cuantía se fija en la cantidad de 460.-- (CUATROCIENTAS SESENTA PESETAS), mensuales brutas.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

Primera.- Más de una falta de puntualidad de más de cinco minutos durante un mes.

Segunda.- Fichar por otra persona, en cuyo caso la perderán los dos responsables, independientemente de las sanciones a que pudiera dar lugar.

Tercera.- No serán válidas, cuando se llegue con retraso, las justificaciones imputables a averías de coches, excepto en los contratados por la Empresa para el traslado del personal, así como si se trata de la furgoneta.

Cuarta.- Tres irregularidades observadas en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la prima y si las mismas se disfrutan tomando parte de un mes y de otro, se abonará la parte proporcional de cada uno de los meses trabajados, es decir, el tiempo de asistencia de cada mes.

Quedan exceptuados del disfrute de dicha prima los vendedores que por la índole de su trabajo, no están obligados a fichar.

Los Jefes de las Delegaciones podrán optar a la misma, una vez obligados a efectuar el fichaje.

ARTICULO 33.- Paga Extra de Marzo.-

De acuerdo con el personal, la paga extra de marzo que hasta el 31 de Marzo de 1979 se venía abonando en el mes de Marzo y en la misma cuantía que una paga extra reglamentaria, se seguirá prorrateando durante la vigencia de este Convenio y al personal que en la fecha antes indicada tuviera derecho a la misma, en catorce pagas iguales al año, que se abonarán en los doce meses naturales del año y, en las dos pagas extraordinarias reglamentarias, abonándose en nómina bajo el concepto de "parte proporcional de paga extra de marzo".

ARTICULO 34.- Prima de asistencia.-

Se establece una prima de asistencia al objeto de disminuir la falta de asistencia al trabajo, en general.

Se abonará mensualmente, pero para facilitar la confección de la nómina al analizar el final del mes, se abonará, en caso de cumplir las normas establecidas al mes siguiente:

Su cuantía se cifra en la cantidad de Ptas. 1.151.-- (MIL CIENTO CINCUENTA Y UNA PESETAS), brutas mensuales.

Serán causas de pérdida las siguientes:

Primera.- Cuando hayan faltado durante dos días completos en el transcurso de un mes.

Segunda.- Cuando tengan tres o más faltas de puntualidad en el mes.

Tercera.- Cuando se observen tres o más irregularidades en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la misma y si la persona se ausenta tomando parte de un mes y de otro, se le abonará proporcionalmente a cada mes, es decir, el tiempo de asistencia.

Quedan excluidos del disfrute de esta prima los vendedores que por la índole de su trabajo no están obligados a fichar. Los Jefes de las Delegaciones, pueden optar a esta prima, una vez obligados a efectuar el fichaje.

## CAPITULO VI

## Asuntos varios.

ARTICULO 35.- Liquidación de haberes.-

La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por meses vencidos y aproximadamente el 25 de cada mes.

Estos pagos se harán efectivos mediante transferencia bancaria por lo cual la fecha de la liquidación de haberes como queda expuesto en el párrafo anterior, no se puede determinar de forma exacta.

El personal de nuevo ingreso, durante la vigencia de este Convenio, acepta desde su ingreso este solo pago mensual y la forma establecida de hacerlo efectivo. No obstante, y durante un período prudencial y hasta tanto disponga de una cuenta o libreta de ahorros en una Entidad bancaria, se podrá hacer efectiva mediante cheque.

En el momento de la firma de la nómina o, en su defecto, de la entrega simplemente de la misma, se entregará a cada persona el documento de cargo del Banco, acreditativo de haber efectuado la transferencia.

ARTICULO 36.- Ayuda por comida.-

Teniendo en cuenta que durante el horario de invierno la mayoría del personal se ve prácticamente imposibilitado de ir a comer a sus casas la Empresa, siguiendo el criterio establecido cuando se creó esta ayuda, subvencionará las comidas efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en la jornada de invierno, con una cantidad equivalente al 55 por ciento aproximadamente del costo medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado como base para determinarla, por lo que, a partir de la vigencia de este Convenio, queda fijada en 158.-- pesetas por día.

ARTICULO 37.- Dietas.-

Hasta el nivel de encargados inclusive, se abonarán como dietas de viaje la cantidad de Ptas. 1.404.-- por día. La media dieta será de 702.-- pesetas. Igualmente se abonará por la Empresa aparte, el importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas como máximo.

Para el personal de categoría superior, la dieta diaria se establece en 1.558.-- pesetas, y la media dieta en pesetas 779.--. Igualmente se abonará por la Empresa aparte, el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

La revisión del importe de las Dietas se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en el Artículo 30.

ARTICULO 38.- Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.-

La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto "complemento por enfermedad".

ARTICULO 39.- Prestaciones por inválidos o muerte.-

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en grado de invalidez permanente total o absoluta, para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al productor afectado la cantidad de 1.100.000.-- de Pesetas (UN MILLON CIENTO MIL), a tanto alzado y por una sola vez.

El haber recibido la prestación establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si estas son derivadas de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte tendrán derecho a la percepción de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o, en su defecto, la viuda o derecho-parientes.

Este artículo entrará en vigor el día 1 de Abril de 1982.

ARTICULO 40.- Asambleas.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 41.- Garantías sindicales.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 42.- Ayuda escolar a los trabajadores.-

Cuando a juicio de la Empresa alguno de los trabajadores de misma reúna condiciones para cursar estudios, y dicho trabajador desee cursarlos, le abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un Centro Oficial y siempre que la materia escogida sea entendida por la Empresa como aceptable.

Para poder optar a esta ayuda, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

## CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo previsto expresamente en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto del Trabajador, la Ordenanza de Trabajo para la Industria del Siderometal y demás disposiciones de carácter general.

ANEXO N° 1PRIMA DE CONVENIO

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>MES DE 28 DIA</u>	<u>MES DE 30 DIA</u>	<u>MES DE 31 DIA</u>	<u>TOTAL RETRIBUCION MENSUAL</u>	<u>TOTAL RETRIBUCION ANUAL</u>
OFICIAL DE PRIMERA	1214	23061	20633	19419	57053	798.742
OFICIAL DE SEGUNDA	1209	19670	17252	16043	53522	749.308
OFICIAL DE TERCERA	1199	18486	16088	14889	52058	728.812
ESPECIALISTA	1198	16590	14194	12996	50134	701.876
ESPECIALISTA ALMACEN	1198	16590	14194	12996	50134	701.876
PEON	1169	16955	14617	13448	49687	695.618

ANEXO N° 2

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>SUELDO BASE MENSUAL</u>	<u>(1) COMPLEM. CARENCIA INCENTIVO</u>	<u>TOTAL RETRIBUCION MENSUAL</u>	<u>TOTAL RETRIBUCION ANUAL</u>
<u>TECNICOS DE ORGANIZACION:</u>				
JEFE DE DEPARTAMENTO	49559	26475	76034	1.064.476
JEFE DE PRIMERA	41540	23519	65059	910.826
JEFE DE SEGUNDA	41034	21871	62905	880.670
TECNICO ORGANIZACION DE 1 <sup>a</sup>	39943	15008	54951	769.314
TECNICO ORGANIZACION DE 2 <sup>a</sup>	38483	15039	53522	749.308
AUXILIAR ORGANIZACION	37830	12304	50134	701.876
<u>ADMINISTRATIVOS:</u>				
JEFE DEPARTAMENTO	49559	26475	76034	1.064.476
JEFE DE PRIMERA	44500	16316	60816	851.424
JEFE DE SEGUNDA	42832	15987	58819	823.466
OFICIAL DE PRIMERA	40416	15530	55946	783.244
OFICIAL DE SEGUNDA	39041	14387	53428	747.992
GRABADORA	39041	14387	53428	747.992
AUXILIAR	37104	13030	50134	701.876
SECRETARIA	40416	15530	55946	783.244
VIAJANTE	40416	14439	54855	767.970
ASPIRANTE 16 AÑOS	26791	2409	29200	408.800
ASPIRANTE 17 AÑOS	33080	1383	34463	482.482
<u>SUBALTERNOS:</u>				
LISTERO	36286	17238	53524	749.336
ALMACENERO	35477	19471	54948	769.272
CHOFER CAMION-GRUAS AUTOM.	36993	17955	54948	769.272
CONDUCTOS MAQUINAS AUTOM.	36993	16531	53524	749.336
ORDENANZA	35372	14315	49687	695.618
TELEFONISTA	35396	14291	49687	695.618

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>SUELDO BASE MENSUAL</u>	<u>(1) COMPLEM. CARENCIA INCENTIVO</u>	<u>TOTAL RETRIBUCION MENSUAL</u>	<u>TOTAL RETRIBUCION ANUAL</u>
<b><u>TECNICOS PROFESIONALES:</u></b>				
INGENIEROS Y LICENCIADOS	49559	26475	76034	1.064.476
PERITOS	49132	22963	72095	1.009.330
<b><u>TECNICOS DE TALLER:</u></b>				
JEFE DE TALLER Y ALMACEN	42796	22271	65067	910.938
SUBJEFE DE TALLER ENCARGADO	41540 37393	21365 23423	62905 60816	880.670 851.424
<b><u>TECNICOS DE OFICINA:</u></b>				
DELINEANTE O DIBUJATE PROYEC	41901	16765	58666	821.324
DELINEANTE DE PRIMERA	39943	15008	54951	769.314
DELINEANTE DE SEGUNDA	38483	15041	53524	749.336
AUXILIAR Y CALCADOR	36298	15752	52050	728.700
<b><u>CONTROL DE CALIDAD:</u></b>				
JEFE DE VERIFICACION	41540	23527	65067	910.938
VERIFICADOR	41033	21883	62916	880.824

(1): PRIMA DE CONVENIO

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>ANEXO N° 3</u>				<u>TOTAL RETRIBUCION MENSUAL</u>	<u>TOTAL RETRIBUCION ANUAL</u>
	<u>SALARIO BASE</u>	<u>MES DE 28 DIA</u>	<u>MES DE 30 DIA</u>	<u>MES DE 31 DIA</u>		
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	878	4616	2860	1982	29200	408.800
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	1.081	4195	2033	952	34463	482.482

**18663** RESOLUCION de 31 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, que afecta a los trabajadores de la Empresa «Hispano Marítima, S. A.», recibido en 20 de mayo de 1982 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el 18 de mayo de 1982. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 6.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, 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.

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».

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Dios guarde a ustedes.—Madrid 31 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza A. bardonedo.

Sres. Representantes de los trabajadores y Empresa afectados. Madrid.