

datos que se le suministren, a fin de asegurar el cumplimiento de lo pactado y de las prescripciones reglamentarias aplicables.

5a.— Resolver a petición de parte, sobre el cumplimiento o incumplimiento de lo pactado en este Convenio.—

6a.— Resolver a petición de Notario, sobre la existencia o no, de faltas graves o muy graves de los Empleados, según la clasificación de las mismas establecidas en este convenio.—

La imposición de la sanción corresponde al Notario cuando a salvo el derecho de las partes para acudir, en caso de desacuerdo con la resolución emitida, a la jurisdicción laboral ordinaria.—

7a.— La intervención de este órgano será preceptiva en las materias expresadas, sin perjuicio de la libertad de las partes para acudir a la autoridad o jurisdicción laboral competente.

#### Artículo 298.— Procedimiento.—

Las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el artículo precedente, se formularán a la Comisión mediante escrito fundamentado.—

La Comisión resolverá en el término de diez días hábiles contados desde la recepción del escrito en la sede de aquella que a estos efectos se fija en la Oficialía del Colegio Notarial de Valencia— debiendo dar audiencia a las partes y pudiendo practicar las pruebas que dicha Comisión estime adecuadas dentro del período establecido.—

No podrán intervenir en sus deliberaciones los miembros de la Comisión que sean parte interesada en la cuestión de que se trate.—

No podrá constituirse la Comisión ni conseguirse mediante dictamen acuerdo o resolución alguna, sin que concurren representación paritaria de ambas Asociaciones Profesionales, debiendo determinarse al comienzo de cada sesión los concurrentes a la misma con derecho a voto.— Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple.—

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Primera.— Revisión salarial.—

Los sueldos mínimos establecidos en el artículo 124 de este Convenio se revisarán y actualizarán automáticamente, con efectos desde 1º de enero de 1983, incrementándose los mismos con sujeción a las siguientes normas:

a) Si se hubiera fijado, con ámbito estatal, entre organizaciones empresariales y centrales sindicales de implantación mayoritaria, con o sin intervención del Gobierno una banda o franja de incrementos salariales para 1983 mediante Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), Acuerdo Marco Interconfederal (AM) o cualquier otro instrumento de negociación colectiva de aplicación general, el porcentaje de incremento salarial será el de la media aritmética entre el máximo y el mínimo establecidos en dicho instrumento, aplicándose dichos incrementos porcentuales a todos los grupos y categorías profesionales con redondeo a cientos de pesetas por exceso, estableciéndose en todo caso un límite mínimo del 7'50% y un límite máximo del 14% para dicha actualización salarial.—

b) En defecto de instrumento de carácter general y ante la imposibilidad de aplicar la norma anterior, el porcentaje de incremento para todas las categorías y grupos se determinará mediante la obtención de la media aritmética entre los límites mínimos (7'50%) y máximo (14%) que regirán en todo caso, y el índice de precios al consumo (IPC) fijado con

carácter general para el conjunto nacional por el Instituto Nacional de Estadística como incremento anual en 31 de diciembre de 1982 respecto a igual fecha del año anterior. El porcentaje resultante de dividir por tres los módulos indicados, se aplicará como incremento a todas las categorías y grupos mencionados, con redondeo a cientos de pesetas, por exceso, en cada caso.—

c) La determinación concreta de la norma aplicable y de los porcentajes resultantes se efectuará por la Comisión Mixta designada para la Vigilancia y Seguimiento del presente Convenio, dentro de los quince días siguientes a la publicación de los datos oficiales respecto a la variación del índice de Precios al Consumo (IPC) por el organismo competente, y, en todo caso, antes del día 1º de marzo de 1983, retrotrayéndose los efectos económicos, como antes se expresa, al 1º de enero de dicho año.—

#### Segunda.— Comisión Mixta de Vigilancia y Seguimiento

Durante la vigencia de los acuerdos contenidos en el presente instrumento, actuarán como Comisión Mixta de Vigilancia y Seguimiento, con los cometidos y facultades atribuidos a la misma por los artículos 302 y siguientes y en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, los siguientes representantes de las partes negociadoras:

##### En representación Notarial:

Don Rafael Nebot Paillier  
Don Claudio Roig Verdú  
Don Juan Carlos Caballero Gómez  
Don Nicolás Pérez Salamea  
Don Manuel Navarrete Rojas

##### En representación de los Empleados:

Don Jesús Bonet Alcor  
Don José Clausi Zozaya  
Don Ernesto Haffez Fort  
Don Pedro Puig Ortúño  
Don Eduardo Genoves Candia

Cualquier vacante que se produjera por cese, traslado, dimisión, defunción u otra causa, en cada una de las representaciones será cubierta mediante designación por acuerdo de las respectivas Juntas Directivas de las Asociaciones Profesionales negociadoras.—

#### Tercera.— Aportaciones a la Mutualidad de Empleados.—

En tanto no se determinen por disposición de carácter general, las nuevas aportaciones a la Mutualidad de Empleados de Notarías, continuarán satisfaciéndose éstas en la misma cuantía en que lo fueron durante el año 1981.—

24680

RESOLUCION de 28 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Fonogram, S. A.» y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fonogram, S. A.» y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 8 de julio de 1982 y completada su documentación el 22 del mismo mes, y que fue suscrito el 24 de junio de 1982 por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 28 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

V CONVENIO COLECTIVO DE FONOGRAF, S.A.CAPITULO IDISPOSICIONES GENERALESArtículo 1.- Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de "Fonogram, S.A." y a las Delegaciones Comerciales y de venta en provincias.

Art. 2.- Ambito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal fijo que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

- Personal cuyo puesto de trabajo no sea objeto de valoración.
- las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al centro de trabajo;
- las Secretarías de Dirección.

El personal eventual percibirá los salarios correspondientes al puesto de trabajo para el que ha sido contratado, no afectando de ninguna otra norma de este Convenio.

Art. 3.- Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1.982, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1.983, siendo el mismo prorrogado por períodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso, por escrito, realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de alguna de sus prórrogas.

La negociación del nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1.983. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha citada.

Art. 4.- Compensación de mejoras.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su compensación, serán consideradas globalmente por períodos anuales.

Las mejoras de condiciones pactadas, estimadas individualmente, serán compensables -hasta donde alcancen- con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas que en su estimación anual vienes satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Art. 5.- Absorción de mejoras.

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio absorberán y compensarán o serán absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier orden o que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las Autoridades competentes.

Art. 6.- Garantía salarial.

Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía salarial.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que no se aprobase o fuese anulada alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin validez, debiéndose proceder a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Art. 8.- Valoración de puestos de trabajo.

Se crearán dos Comisiones:

A).- De RECLAMACIONES, para atender las que pudieran surgir, compuesta por igual número de representantes del Personal y de la Empresa. Entre los representantes del Personal deberá haber, como mínimo, un miembro que pertenezca al Comité de Empresa.

Este Comité se reunirá en los meses de Febrero, Mayo y Noviembre, siempre que haya reclamaciones a revisar.

B).- De VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO, constituida por los mismos miembros de la anterior más un Presidente, nombrado por la Empresa y que funcionará como Comisión de apelación, en el supuesto de que la anterior no pudiera formalizar acuerdo sobre cualquier reclamación.

La valoración y reclamaciones se realizarán aplicando el Manual de la Empresa, que formará parte de este Convenio.

La Comisión para valoración de puestos de trabajo podrá revisar el manual de valoración y presentar a la Dirección de la Empresa alternativas o modificaciones del mismo.

Se estudiará la adecuación de las categorías laborales a los grupos de valoración existentes.

La clasificación del personal en grupos se ajustará al siguiente cuadro:

Grupo I:	5 - 7 puntos
Grupo II:	8 - 11 puntos
Grupo III:	12 - 16 puntos
Grupo IV:	17 - 22 puntos
Grupo V:	23 - 29 puntos
Grupo VI:	30 - 37 puntos
Grupo VII:	38 - 46 puntos
Grupo VIII:	47 - 56 puntos

Art. 9.- La organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a las Leyes Vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los representantes del personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

Art. 10.- Vacantes.

La Empresa, previa información al Comité, dará a conocer las vacantes que deban ser cubiertas en los puestos de trabajo, incluidos en los grupos de valoración, con sus características y requisitos que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos.

La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia de la Empresa.

La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante su publicación en los tablones de anuncios, en los que constarán los siguientes datos:

- denominación y breve descripción del puesto de trabajo;
- grupo de valoración o valoración provisional;
- ubicación;

- conocimientos exigidos.
- descripción somera de las pruebas a aplicar;
- fechas de exámenes e incorporación.

Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables, a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

En un plazo no superior a los diez días laborables, a contar desde el momento en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en que exista la vacante a aquellos candidatos que hayan obtenido mayor puntuación para que, de entre ellos, elija al que se considere más idóneo para el puesto a cubrir. Bien entendido que, habiendo candidatos procedentes del interior que hubieran conseguido los mínimos exigidos, quedarán automáticamente descartados los del exterior. Si ninguno de los candidatos del interior cubre los mínimos exigidos, la Empresa designará libremente al ocupante de dicho puesto.

El candidato elegido dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto, con arreglo a la escala siguiente:

- |                         |                         |
|-------------------------|-------------------------|
| - Grupos I y II         | : Quince días           |
| - Grupos III, IV y V    | : Cuarenta y cinco días |
| - Grupos VI, VII y VIII | : Noventa días          |

En el supuesto de que, en dicho período, no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse de nuevo un candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

Superando satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto de trabajo, percibiendo el salario de valoración que corresponda a tal puesto y sin que pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y nuevo puesto, con el plus complementario.

Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el período de adaptación al puesto.

El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicando en los tabloneros de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido y facilitará al Comité de Empresa relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

#### Art. 11.- Cambio de puestos de trabajo.

Se reconocen como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro:

##### a).- Petición del trabajador.

Requerirá solicitud escrita del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se le asignará la misma categoría y salario del nuevo puesto, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

##### b).- Por mutuo acuerdo de Empresa y trabajador.

Se estará a lo convenido por escrito, con las mismas limitaciones del apartado anterior.

##### c).- Por necesidad de servicio.

En el caso en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, saturación de jornada, crisis de mercado,

agrupación de servicios o del personal en función de una mayor productividad, sea necesaria efectuar movilidad del personal en la Empresa, con conocimiento de la representación de los Trabajadores y de acuerdo siempre con las normas del reglamento interior que rijan en cada momento en la Empresa sobre esta cuestión, se respetará el salario personal con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

#### Art. 12.- Período de prueba.

Las admisiones se considerarán provisionales mediante un período de prueba que, figurando por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se señala en la Ley.

Durante este período, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido dicho plazo, sin que se haya producido el desistimiento, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a los efectos de aumentos periódicos por años de servicio.

### CAPÍTULO .II JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

#### Art. 13.- Jornadas de trabajo.

Las jornadas de trabajo serán de:

- a).- Cuarenta y dos horas semanales de horario rígido y
- b).- cuarenta horas semanales netas de horario flexible.

Según se detallan en el artículo siguiente.

En verano las jornadas se reducen a treinta y seis y treinta y cinco horas semanales, respectivamente (como igualmente se determina en el artículo siguiente), durante tres meses y, en aquellos centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

Por lo que se refiere al personal de vigilancia, se estará a lo que marca la Ley, siendo su jornada de trabajo de cuarenta y dos horas semanales de horario rígido, durante todo el año.

#### Art. 14.- Horarios.

##### Jornada normal.

##### a).- Horario rígido.

De 8 a 15 horas, de lunes a sábado, con descanso intermedio de 15 minutos para bocadillo.

##### b).- Horario flexible:

Entrada entre las 8 y las 9 horas.

Salida entre las 17 y las 19 horas.

Período rígido obligatorio, entre las 9 y las 17 horas.

Descansos:

15 minutos para bocadillo.

Entre 45 minutos y 1 hora 45 minutos, para almuerzo, de acuerdo con los horarios establecidos al efecto.

En cualquier caso, los 15 minutos de bocadillo pueden ser sustituibles a los tiempos establecidos para el almuerzo.

Este horario comprende de lunes a viernes.

## c).- Horario rígido.

De 10 a 19 horas, de lunes a viernes.

## Descansos:

15 minutos para bocadillo.

45 minutos para almuerzo.

En cualquier caso, los 15 minutos de bocadillo pueden ser acumulables al tiempo del almuerzo.

## d).- Sucursal de Barcelona.

## Horario rígido:

De 8 a 13,30 horas y de 15,30 a 18 horas, de lunes a viernes.

Jornada reducida de verano.

## e).- Horario rígido:

De 7,48 a 15 horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de 15 minutos.

## f).- Horario flexible.

Entrada de 8 a 9 horas

Salida de 15 a 16 horas.

Período rígido obligatorio de 9 a 15 horas.

Con descanso intermedio de 15 minutos y de lunes a viernes.

## g).- Horario rígido.

De 10,18 a 18 horas, de lunes a viernes, con descanso total de 45 minutos, fraccionable en 15 minutos para bocadillo y 30 minutos para almuerzo, respectivamente.

## h).- Sucursal de Barcelona.

## Horario rígido:

De 8 a 15 horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de 15 minutos para bocadillo.

Excepciones:

Los trabajadores que estén cursando estudios y durante el período lectivo, disfrutarán del horario de 8 a 15 horas, de lunes a viernes, con el alcance y extensión marcados en la Circular 31/80, de fecha 24 de noviembre de 1980.

El personal de Expediciones, Chóferes de Almacén y de Dirección, y de Estudio de Grabaciones observarán el horario más adecuado para las necesidades del servicio abonándose, en su caso, el exceso de horas como extraordinarias, con las limitaciones legales, respetándose a las personas que los disfruten sus horarios actuales.

Turno especial:

## Horario de invierno:

Rígido de 13,45 a 22 horas, con descanso de 15 minutos, de lunes a viernes.

## Horario de verano:

Rígido de 13,48 a 21 horas, con descanso de 15 minutos, de lunes a viernes.

Este turno especial será aplicable, exclusivamente, a personal de nueva contratación.

Art. 15.- Vacaciones.

El personal de la Empresa disfrutará de las siguientes vacaciones:

- 1.- El personal comprendido en el apartado a) del artículo 13: 30 días naturales.
- 2.- El personal comprendido en el apartado b) del artículo 13 y siguientes: 25 días laborables.

A petición del interesado, se podrán fraccionar las vacaciones, como máximo, en tres períodos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Tendrán preferencia para elegir fechas de vacaciones, salvo lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa dentro de cada función. En años sucesivos, esta prioridad será rotativa por orden de antigüedad entre los demás trabajadores de cada Departamento.

Se establecerán las siguientes compensaciones:

Treinta y una mil seiscientos veinticinco pesetas, para aquellos empleados que, por necesidades del servicio, se vean obligados a modificar total o parcialmente la fecha de sus vacaciones, una vez establecidas.

Se abonarán los gastos de viaje y dietas correspondientes originados por la interrupción de vacaciones, manteniéndose el derecho al disfrute de los días empleados por esta circunstancia.

Diecisiete mil doscientas cincuenta pesetas de compensación por disfrute total o parcial, fuera de la jornada de verano, Semana Santa y Navidad, por necesidades de la Empresa.

Se establece el 30 de abril como fecha límite para determinar las vacaciones del período de verano, y el 30 de septiembre para las vacaciones a disfrutar en época posterior.

Art. 16.- Calendario laboral.

El calendario laboral será estudiado por la Empresa y los representantes del personal, dentro del último trimestre del año anterior, condicionando su aprobación a la publicación oficial del mismo.

La jornada reducida de verano comenzará y terminará el lunes y viernes más próximos al 15 de junio y 15 de septiembre, respectivamente.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero serán considerados festivos a partir de las 12 horas.

Art. 17.- Horas extraordinarias.

En el caso de necesidades perentorias de la Empresa, por incrementos transitorios de la actividad, el personal realizará voluntariamente horas extraordinarias hasta los límites legales.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo del que se trate, o mantenimiento.

Art. 18.- Permisos retribuidos.

La Empresa concederá a sus empleados los siguientes permisos retribuidos:

- a).- Quince días por razón de matrimonio.
- b).- Cinco días por alumbramiento de esposa.
- c).- Cinco días por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado.
- d).- Un día por matrimonio de hijos o hermanos.
- e).- Un día por traslado de residencia.
- f).- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal, según marcan las leyes.
- g).- El tiempo necesario para consulta médica, según prescriba la legislación vigente.
- h).- El tiempo necesario para exámenes, con un máximo de 10 días al año, de acuerdo con lo que dispone la actual legislación.
- i).- Todos los demás casos que estén comprendidos en la legislación vigente.

CAPITULO III  
RETRIBUCIONES

Art. 19.- Retribuciones.

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio sustituyen a las que venían rigiendo con anterioridad, cualquiera que fuera su denominación y se refieren a percepciones brutas.

Art. 20.- Conceptos remunerativos.1).- Salario Convenio.

Es la cantidad pactada que es detallada a continuación para, cada uno de los grupos de valoración que se fijan:

Grupo I:	556.725,- pesetas anuales.
Grupo II:	594.600,- pesetas anuales.
Grupo III:	632.475,- pesetas anuales.
Grupo IV:	676.075,- pesetas anuales.
Grupo V:	752.100,- pesetas anuales.
Grupo VI:	844.500,- pesetas anuales.
Grupo VII:	943.875,- pesetas anuales.
Grupo VIII:	1.019.550,- pesetas anuales.

La retribución de los botones, aprendices y aspirantes será de 352.000 pesetas anuales.

2).- Antigüedad.

Su cuantía será de 0.250 pesetas anuales brutas, por trienio, para todas las categorías, sin limitación de trienios, y, en ningún caso, será absorbible ni compensable.

Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el correspondiente trienio, si la fecha es anterior al 30 de junio y el 1 de enero del año siguiente, si la fecha es posterior.

3).- Plus complementario personal.

Está constituido por la diferencia entre el salario Convenio, más antigüedad, y el salario total.

4).- Plus vigilantes nocturnos.

Se establece un plus a los vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 7.600 pesetas mensuales.

Plus estudio de creaciones:

Se establece un plus compensatorio por un importe equivalente a la mitad de la nocturnidad, para aquellos trabajadores que, teniendo un horario de trabajo previsto, éste sea modificado por necesidades de servicio.

Art. 21.- Devengo de retribuciones.

Las retribuciones descritas en los apartados 1, 2 y 3 del artículo anterior, se abonarán en 15 pagas iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil anterior al 15 de julio, 22 y 31 de diciembre.

La paga de julio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio. La paga de Navidad se devengará en el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes de julio a diciembre, y la paga del 31 de diciembre se devengará por doceavas partes, de enero a diciembre.

A los efectos del artículo 26, n.º 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas, están referidas a 1.794 horas y 45 minutos de trabajo anual, para el personal con jornada de 40 horas semanales; y 1.847 horas y 24 minutos de trabajo anual para el personal con jornada de 42 horas semanales.

CAPITULO IV  
MEJORAS SOCIALES

Art. 22.- Pagos para hijos de empleados.

Se concederá a cada empleado con hijos, que no hayan cumplido los 18 años el 15 de septiembre, la cantidad de 7.000 ptss./hijo. Se perderá el derecho a esta ayuda en el caso de que dicho hijo perciba retribuciones por trabajo efectuado por cuenta ajena.

Art. 23.- Ayuda natalicio.

Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que estén incorporados al trabajo en la fecha de aquél, por un importe de 5.000 pesetas.

Art. 24.- Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.

Se establece una ayuda de 11.000 pesetas mensuales, es decir, 132.000 pesetas/año, para cada hijo subnormal o minusválido de personas sometidas al presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para dicha percepción:

- a).- Que el hijo esté calificado como subnormal por los servicios competentes de la Seguridad Social, en el grado que ésta exige para otorgar sus ayudas por el mismo concepto.
- b).- Que el hijo así calificado esté matriculado en un centro de educación o sometido a tratamiento médico adecuado.

En todos los casos se exigirán los correspondientes comprobantes que cubran, como mínimo, la cantidad asignada, abonándose la justificada solamente, en caso de que ésta sea inferior a la concedida.

Art. 25.- Seguro médico.

Se mantiene la participación de la Empresa, con el 50 por ciento del importe de las cuotas del seguro médico, para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

Art. 26.- Seguro de accidentes de viaje.

Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, derechos y limitaciones establecidas en la correspondiente póliza, para aquellos empleados que viajen por cuenta de la Empresa, siendo las primas a cuenta de la misma. Garantizará una indemnización equivalente a dos veces el salario real bruto anual en nómina, en caso de muerte, y cuatro veces el salario anual, en caso de invalidez permanente absoluta.

Art. 27.- Seguro de vida.

Se establece un seguro de vida para todo el personal, cuyas primas correrán íntegramente a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media de salario bruto, en los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente y absoluta.

Art. 28.- Complemento en caso de enfermedad y accidentes de trabajo.

Durante la situación de incapacidad transitoria, la Empresa completará, en su caso y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real líquido (salario convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario personal, menos retenciones reglamentarias), que viniesen percibiendo los trabajadores.

Para el cálculo del complemento, en supuestos de accidentes de trabajo, se tomará el mismo período que sirva de base para fijar las prestaciones de la Seguridad Social.

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

#### Art. 29.- Premios extraordinarios.

- a).- En el mes y año en que el trabajador cumpla 25 años de servicio en la Empresa, se concederá un premio consistente en dos doceavas partes del salario bruto anual y cinco días laborables de permiso.
- b).- En el mes y año en que el trabajador cumpla los 40 años de servicio en la Empresa, se le concederá un premio de tres doceavas partes del salario bruto anual y diez días laborables de permiso.

#### Art. 30.- Reconocimiento.

Se mantiene la cuota por persona/mes, a cargo de la Empresa, para aquellas personas que se integren o estén integradas en el esquema de ECLARENA.

La Empresa mantiene el 50% de la cuota de ingreso del economato COEBA, siendo el otro 50% a cargo del trabajador.

No se podrá disfrutar conjuntamente de ambas ventajas.

#### Art. 31.- Servicio Militar.

Durante la permanencia en filas, se abonarán las pagas extraordinarias a los trabajadores que se encuentren en tal situación y lleven un mínimo de un año en la Empresa.

#### Art. 32.- Becas empujadoras.

Se creará una comisión compuesta por igual número de representantes del personal y de la empresa, más un presidente nombrado por ésta.

Dicha comisión fallará las becas durante el mes de septiembre, para el período lectivo normal.

En casos especiales (cursos monográficos, etc.), la Comisión se reunirá ante el requerimiento de los interesados en dichos cursos.

#### Art. 33.- Préstamos.

Se mantiene la Comisión Paritaria y el reglamento ya existente para la adjudicación de préstamos.

Se fija en CINCO MILLONES DE PESETAS la cantidad máxima de saldo existente en cada momento.

El límite máximo a conceder por solicitud y empleado, será otorgado con arreglo a las siguientes normas:

Concepto	Importe	Amortización	Interés anual
a) Vivienda	400.000 Pts.	5 años	3%
b) Varios	150.000 Pts.	3 años	3%
c) Electrodomésticos	50.000 Pts.	2 años	3%

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no excederá de 450.000 pesetas.

No se podrá solicitar más de un préstamo por concepto hasta no haber amortizado el anterior.

Como norma general, se exigirán justificantes de la finalidad de los préstamos.

#### Art. 34.- Comedor.

- a).- El almuerzo de los trabajadores sujetos a los horarios de 8 a 17 horas y de 10 a 19 horas, correrá a cargo de la Empresa, por medio de un vale de comida.
- b).- Aquellos trabajadores que no hagan uso de este servicio, percibirán la cantidad de 225 pts. brutas, por día de asistencia.
- c).- El incremento que pudiera darse en el precio del cubierto será fijado por la Empresa de acuerdo con el Comité y reportado a partes iguales entre la Empresa y el trabajador.
- d).- Para aquellos trabajadores que no estén sujetos a los horarios citados en el apartado a), el costo del vale de comida se fija en el 50% del mismo.

### CAPITULO V

#### DISPOSICIONES FINALES

#### Art. 35.- Revisión salarial.

En el caso de que surgiera una Disposición Oficial, en la que hubiera que efectuar una revisión salarial, con arreglo al I.P.C., por haberse incrementado éste en determinada cifra, al final del primer semestre de 1.982, nos acogemos a lo indicado por la Autoridad competente.

#### Art. 36.- Clausula Carogatoria.

Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen y derogan, en general, a cualesquiera otras que, sobre las mismas materias, viniesen rigiendo hasta la fecha y, en especial, al Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo, en lo que se oponga a las disposiciones del presente Convenio.

#### Art. 37.- Aplicación de Ordenanza.

Estando pendiente de resolución el recurso Contencioso - Administrativo que determinará la Ordenanza aplicable como derecho supletorio, se mantiene la vigencia como tal, la de Comercio, Leyes, Reglamento y demás disposiciones de obligado cumplimiento hasta que, respecto de dicha Ordenanza de Trabajo, se dicte sentencia firme, en cuyo caso se estará a lo establecido en la misma.

#### Art. 38.- Comisión Paritaria.

Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria con la siguiente composición:

##### Por parte de la Empresa:

###### Titulares:

- D. Pablo Gómez Albo.
- D. Luis Porras Rodríguez.

###### Suplente:

- D. Rafael Marín Lozano.

##### Por parte de los trabajadores:

###### Titulares:

- D. J. Manuel Chozas Porras.
- D. Rafael Jiménez Ocaña.

###### Suplente:

- D. Manuel Fernández Rey.

La Comisión Paritaria actuará sin incurrir en ningún momento las atribuciones que corresponden únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.

En caso de falta de acuerdo, la Comisión Paritaria elevará lo actuado al organismo competente.

INDICE DE LOCALIZACION DE ARTICULOS.

	<u>Pág.</u>
CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.....	1
Art. 1.- Ambito territorial.....	1
Art. 2.- Ambito personal y funcional.....	1
Art. 3.- Ambito temporal.....	2
Art. 4.- Compensación de mejoras.....	2
Art. 5.- Absorción de mejoras.....	2
Art. 6.- Garantía personal.....	3
Art. 7.- Vinculación a la totalidad.....	3
Art. 8.- Valoración de puestos de trabajo.....	3
Art. 9.- La organización del trabajo.....	4
Art. 10.- Vacantes.....	4
Art. 11.- Cambios de puestos de trabajo.....	6
Art. 12.- Período de prueba.....	7
CAPITULO II.- JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL.....	8
Art. 13.- Jornadas de trabajo.....	8
Art. 14.- Horarios.....	8
Art. 15.- Vacaciones.....	11
Art. 16.- Calendario laboral.....	12
Art. 17.- Horas extraordinarias.....	12
Art. 18.- Permisos retribuidos.....	13
CAPITULO III.- RETRIBUCIONES.....	14
Art. 19.- Retribuciones.....	14
Art. 20.- Conceptos remunerativos.....	14
Art. 21.- Devengo de retribuciones.....	15
CAPITULO IV.- MEJORAS SOCIALES.....	17
Art. 22.- Becas para hijos de empleados.....	17
Art. 23.- Ayuda natalicio.....	17
Art. 24.- Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.....	17
Art. 25.- Seguro médico.....	18
Art. 26.- Seguro de accidentes de viaje.....	18
Art. 27.- Seguro de vida.....	18
Art. 28.- Compensación en caso de enfermedad y accidentes de trabajo.....	18
Art. 29.- Premios extraordinarios.....	19
Art. 30.- Económato.....	19
Art. 31.- Servicio Militar.....	20
Art. 32.- Becas empleados.....	20
Art. 33.- Préstamos.....	20
Art. 34.- Comedor.....	21
CAPITULO V.- DISPOSICIONES FINALES.....	22
Art. 35.- Revisión salarial.....	22
Art. 36.- Cláusula derogatoria.....	22
Art. 37.- Aplicación de Ordenanza.....	22
Art. 38.- Comisión Paritaria.....	23

24681

**RESOLUCION de 28 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Junta de Energía Nuclear.**

Visto el texto del Convenio Colectivo Laboral de la Empresa Junta de Energía Nuclear, suscrito el 1 de abril de 1982, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda, en cumplimiento del artículo 8.º de la vigente Ley 44/1981, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, de dicho Convenio Colectivo, de acuerdo con la norma citada; en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordénar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1981, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, en aplicación del Convenio de referencia.

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, 28 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

PREAMBULO AL TEXTO ACORDADO PARA EL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ENERGIA NUCLEAR PARA EL AÑO 1.982.

Habiéndose acordado el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Energía Nuclear para 1.982; y dado que a resultas de las negociaciones se han producido cambios en solo parte del articulado del Convenio para 1.981, la Comisión negociadora de dicho Convenio acuerda que el texto que estará en vigor para el año 1.982 será el texto de 1.981 rectificado en sus artículos: nueve, doce, cuarenta y uno, cuarenta y cuatro, sesenta y dos, setenta y cinco, ochenta y ocho y tres; cuyos nuevos textos son los que figuran a continuación.

Así mismo, al texto del Convenio para 1.982, se le agregan dos Disposiciones Finales y una Disposición Transitoria acompañándose la redacción que se ha dado a las mismas, así como las tablas salariales vigentes para el año 1.982.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA J.E.N.

Artículo 92.—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación y a las especiales que se establezcan sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que la J.E.N. considere necesarias.

Las pruebas de ingreso consistirán en un examen de aptitud cuyos programas serán dados a conocer con la suficiente antelación y participación a través de la Comisión de Promoción y del Organismo de Representación de los Trabajadores.

Las pruebas de ingreso serán realizadas por la Dirección de Personal de la J.E.N. con participación de dos representantes de los trabajadores. Las calificaciones serán de apto o no apto, aplicándose a los primeros el baremo social que será determinado por la Representación del Organismo y de los Trabajadores.

Artículo 122.—Las vacantes que se produzcan en cada Centro, que no sean las de inferior categoría, se cubrirán con el siguiente orden de prelación:

1º.— Por concurso de traslado entre el personal de la Junta de Energía Nuclear, a petición propia, dentro de la misma categoría y especialidad dándose preferencia al de mayor antigüedad.

2º.— Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de plantilla, en la que podrán tomar parte todo el personal de la J.E.N. que lo desee, dándose preferencia de entre los considerados aptos, al de mayor nivel retributivo y dentro de éste al de más antigüedad.