

Segundo.—Anulamos los acuerdos de la Delegación del Ministerio de Trabajo de Zaragoza de veintidós de octubre de mil novecientos ochenta y uno y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de once de febrero de mil novecientos ochenta y dos, objeto de impugnación, por haber sido dictados con infracción al ordenamiento jurídico; quedando consiguientemente sin efecto la multa de doscientas mil pesetas impuesta a la parte recurrente.

Tercero.—No hacemos especial pronunciamiento en cuanto a costas.

Madrid, 21 de septiembre de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

29524

RESOLUCION de 23 de septiembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Richardson-Vicks, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Richardson-Vicks, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 2 de septiembre de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 19 de julio de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 24 de septiembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Empresa «Richardson-Vicks, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «RICHARDSON-VICKS, S. A.», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º El presente Convenio se concierne entre la Empresa «Richardson-Vicks, S. A.», con domicilio social en Madrid, calle Alberto Alcocer, número 46, y el personal que presta sus servicios en la misma.

Art. 2.º Este Convenio es de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa «Richardson-Vicks, Sociedad Anónima», en todos los Centros de trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro en territorio español. Quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones y personas a que se refieren el apartado 3.º del artículo 1.º y el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1982 con independencia de la fecha de su publicación, y tendrá una duración de dos años, por lo que permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1983. Será prorrogado tácitamente de año en año, si no se denunciase fehacientemente con un antelación mínima de un mes a la fecha de su extinción. En caso de prórroga o de denuncia, se estará a lo dispuesto por el vigente Estatuto de Trabajadores.

Los atrasos económicos, motivados por la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se liquidarán dentro de los treinta días siguientes a su firma.

Art. 4.º Los derechos reconocidos en el presente Convenio se aplicarán para todo el personal con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1982.

Art. 5.º Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si por disposición legal posterior se alterara alguna de las estipulaciones de este Convenio, o en el supuesto de que la autoridad laboral estimase que el mismo conculca la legalidad vigente, el Convenio quedará sin eficacia ni efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Art. 6.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio, consideradas globalmente por periodos anuales, absorberán y compensarán o serán absorbidas y compensadas con los aumentos de cualquier orden y denominación que puedan acordarse en el futuro por disposición legal de aplicación obligatoria a la Empresa «Richardson-Vicks, S. A.», operándose entre conceptos homogéneos.

Art. 7.º Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 8.º Competen a la Empresa, exclusivamente, las facultades de organización del trabajo, de gestión técnica, de administración y de explotación, así como el mando, que ejercerá a

través de los canales jerárquicos establecidos o que se establezcan todo ello en las condiciones dispuestas por la vigente legislación.

CAPITULO II

Régimen del personal

Art. 9.º La contratación o ingreso del personal para prestar sus servicios en «Richardson-Vicks, S. A.», se efectuará teniendo en cuenta las disposiciones legales de general aplicación, las particulares de la Empresa y las específicas que se determinan en este Convenio.

El personal podrá ser contratado por la Empresa en cualquiera de las formas contempladas por la legislación laboral vigente.

Art. 10. La clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio se efectuará de acuerdo con lo dispuesto por el vigente Convenio Colectivo de la Industria Química Española, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 12 de marzo de 1982. Dentro de cada categoría la Empresa podrá establecer tres niveles salariales distintos. Las categorías vigentes en la Empresa son las que se señalan en el anexo I adjunto al presente Convenio.

Las categorías profesionales especificadas tienen carácter meramente enunciativo, y no implican obligación para la Empresa de tener previstas todas ellas.

Art. 11. Las reclamaciones en materia de clasificación profesional serán sometidas previamente al Comité de Empresa, antes de su presentación ante la autoridad competente.

Art. 12. Tendrán preferencia para el ingreso, en igualdad de condiciones, los hijos y huérfanos de trabajadores de la plantilla de la Empresa, y las personas que hayan desempeñado o desempeñan funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad. No obstante, las preferencias anteriores no podrán dar lugar a que personas ligadas por lazos de parentesco en cualquier grado mantengan relaciones de subordinación en la Empresa. Los aspirantes deberán someterse a reconocimiento médico y a las pruebas selectivas que la Dirección de la Empresa determine para el ingreso, debiendo aportar la documentación que ésta señale.

Art. 13. La Empresa comunicará al Comité de Empresa las vacantes o nuevos puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar, así como la retribución correspondiente a la vacante convocada.

Las convocatorias para la cobertura de cuantas vacantes y nuevos puestos de trabajo se pretendan cubrir, con la información contenida en el párrafo anterior, serán hechas públicas por la Empresa en el tablón de anuncios.

El Comité de Empresa velará por la aplicación objetiva de las normas de contratación.

Art. 14. Todo trabajador que ingrese en la Empresa, bajo cualquiera de las formas de contratación que contempla la vigente legislación, será informado de sus funciones correspondientes, obligaciones y derechos, así como de la existencia del presente Convenio.

Art. 15. El ingreso de los trabajadores fijos y el de aquellos que sean contratados por tiempo determinado, en sus distintas modalidades, se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos Titulados Superiores o Medios, seis meses.
- Resto del personal técnico, tres meses.
- Personal administrativo y de propaganda, tres meses.
- Personal obrero cualificado, un mes.
- Personal no cualificado y subalterno, quince días.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la Empresa y por el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el periodo de prueba, de la retribución correspondiente a su categoría.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa con el carácter de fijo, y el tiempo que hubiese trabajado en calidad de prueba le será computado a los efectos de los aumentos periódicos por años de servicio. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Art. 16. Los ascensos, vacantes y promoción de nuevos puestos se harán públicos en el tablón de anuncios de la Empresa, mediante anuncio que contendrá las condiciones requeridas, las funciones a realizar y la retribución.

Las plazas se ocuparán preferentemente entre los empleados, previo concurso de méritos, que a Empresa establecerá entre el personal que desee participar en él y para el que se señalarán las pruebas de aptitud que la Empresa considere oportunas, así como la correspondiente valoración y puntuación.

En condiciones de igualdad, la plaza se atribuirá al empleado más antiguo.

Las pruebas a efectuar serán sometidas previamente a la consideración del Comité de Empresa. En el supuesto de que

existieran discrepancias, ambas partes negociarán una solución concordada.

Será de libre designación por la Empresa, sin necesidad de convocatoria de vacantes o pruebas la cobertura de puestos de trabajo y de categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las siguientes:

- Todo el personal técnico titulado.
- Jefe de Almacén.
- Contramaestres.
- Capataces.
- Jefe de Organización de primera.
- Jefe de Proceso de Datos.
- Jefe de Explotación.
- Jefes Administrativos de primera.
- Jefes de Ventas, Propaganda y/o Publicidad.
- Inspectores.
- Delegados.
- Cobradores.
- Conserjes.
- Guardas Jurados.

Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los trabajadores ascenderán al nivel inmediatamente superior de cualquiera de los grupos orgánicos funcionales de la Empresa.

Art. 17. Con la periodicidad, en la forma y con las consecuencias que se prevén en los artículos 18 y 19 del Convenio Colectivo de la Industria Química Española, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 12 de marzo de 1982, la Empresa confeccionará la plantilla de su personal fijo y los escalafones.

Las reclamaciones en estas materias y especialmente con respecto a clasificación profesional serán sometidas por el personal, previamente, al Comité de Empresa que estudiará conjuntamente las mismas con la Dirección de la Empresa.

Art. 18. Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado efectuarán de conformidad con lo dispuesto por el artículo 20 del vigente Convenio Colectivo de la Industria Química Española antes referido.

Art. 19. La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, en las condiciones previstas por el artículo 22 del vigente Convenio Colectivo para la Industria Química Española, anteriormente citado.

Art. 20. El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico titulado y personal administrativo y de propaganda, un mes.
- Personal obrero y subalterno, siete días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso anteriores, ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondiente al defecto en el plazo de preaviso.

Art. 21. La Empresa, a efectos informativos, comunicará previamente al Comité de Empresa cuantos ceses, despidos, modificaciones de condiciones laborales, cambios de categorías, imposición de sanciones, traslados y reestructuración de plantillas afecten a cualquier integrante del personal de la misma, todo ello en cuanto sea exigido y en las condiciones señaladas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 22. Considerando que la masa salarial bruta de la Empresa en 1981, ha ascendido a 103.569 208 pesetas, se establece, para el año 1982 y con carácter retroactivo desde el 1 de enero, un incremento del 10 por 100 sobre las tablas salariales vigentes en 1981, para el personal sujeto a este sistema de retribución, y el mismo porcentaje sobre el salario concertado que vanían percibiendo para el personal afecto a este otro sistema. Se adjuntan tablas salariales (anexo II).

Todas las retribuciones del personal se integrarán en uno de los tres siguientes conceptos, señalándose que en los salarios base se incluyen todos los complementos actuales:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.
- c) Otras percepciones.

Cláusula de revisión salarial.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 30 de junio de 1982, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 8,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del índice de precios al consumo en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo índice de precios al consumo, menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

A partir de la firma del presente Convenio, los trabajadores contratados por tiempo o duración determinada, bajo cualquiera de las formas que admite la legislación vigente, percibirán un plus de 1.650 pesetas mensuales, además del sueldo correspondiente a su categoría, nivel 1. Este plus dejará de abonarse una vez terminado el carácter temporal de la contratación, o si por cualquier causa, adquieren el carácter de fijos.

Art. 23. El pago del salario se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que cada empleado señale o mediante talón nominativo emitido por la Empresa. La Empresa se asegurará de que el abono en la citada cuenta se produce en la fecha habitual de pago lo que implica que deberá ordenar la transferencia con la antelación suficiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario devengado, previa justificación de su necesidad.

Art. 24. Anualmente se efectuará una revisión salarial en las condiciones que acuerde la Dirección con el Comité de Empresa.

Las negociaciones para la revisión salarial se iniciarán en el mes de enero de cada año, retro trayéndose sus efectos al día primero del año.

Art. 25. El trabajador percibirá un complemento de antigüedad consistente en el 2 por 100 por año de servicio, calculado desde la fecha de ingreso en la Empresa. La fracción del año de ingreso en la Empresa dará derecho al 2 por 100 si es superior a seis meses y al 1 por 100 si es inferior. La base para el cálculo del complemento de antigüedad queda congelada en la cifra existente al 31 de diciembre de 1981 que se acompaña como anexo III, y en función de la misma se aplicarán los porcentajes antes señalados. Con efectos para el año 1983, las partes se comprometen a negociar nuevas bases para el cálculo de la antigüedad.

El complemento de antigüedad no podrá superar en ningún caso el límite máximo del 60 por 100 de su base de cálculo, en su cuantía antes señalada.

Art. 26. Dentro de cada categoría profesional la Empresa podrá establecer tres niveles distintos, que se diferenciarán por la cuantía del salario asignado a los mismos, y podrá incluir en cada uno de ellos al personal que, libremente estime en función de criterios relacionados con la calidad o cantidad del trabajo efectuado. El salario correspondiente al nivel 1 tiene la consideración de salario de entrada o mínimo en cada categoría, para el personal que ingrese en la Empresa a partir de la firma del presente Convenio.

El salario asignado al nivel superior no podrá sobrepasar el 7 por 100 del asignado al nivel inferior de la misma categoría profesional.

Art. 27. Los trabajadores percibirán, con carácter extraordinario, las siguientes gratificaciones:

- a) El importe de una mensualidad de salario base más complemento de antigüedad en cada uno de los meses de julio y diciembre de cada año, pagadero dentro de la primera quincena del mes de julio y de los cinco días inmediatamente anteriores al 24 de diciembre, respectivamente.
- b) Otra mensualidad de la misma cuantía anterior, que se abonará en el mes de octubre.

El personal que no haya prestado servicios durante un año completo percibirá, por estos conceptos, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en la fecha de devengo de cada una de estas pagas.

Art. 28. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas trabajadas fuera de la jornada normal que resulte aplicable, y se retribuirán con un incremento del 75 por 100.

Las categorías de personal que a continuación se mencionan no percibirán cantidad alguna en concepto de horas extraordinarias por aquellas que efectivamente realicen, ya que en los sueldos asignados a la misma está incluida una compensación global por las que puedan realizar: Directores, Jefes Técnicos, Técnicos, Jefes primera Administrativos, Jefes de Propaganda, Inspectores, Delegados y Agentes de Propaganda.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo, horario y vacaciones

Art. 29. La jornada de trabajo para el año 1982, considerándose en cómputo anual, será la que a continuación se indica para cada uno de los Centros de trabajo de la Empresa, siempre de lunes a viernes:

A) Centro de trabajo de Alberto Alcocer, número 46, Madrid: Cuarenta horas semanales en horario de invierno, con flexibilidad, y treinta y dos y media horas semanales en horario de verano, con flexibilidad.

B) Centro de trabajo de Fuenlabrada: Cuarenta horas semanales durante todo el año.

C) Centro de trabajo de Badalona: Cuarenta horas semanales en horario de invierno, y treinta y dos y media horas semanales en horario de verano.

D) Personal de Ventas en toda España: Cuarenta horas semanales durante todo el año.

El horario de verano en 1982, comenzará el 21 de junio y terminará el 17 de septiembre. En años sucesivos tendrá la misma duración, y se procurará que comience en lunes y termine en viernes.

Art. 30. En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», la Empresa, con intervención del Comité de Empresa, fijará el calendario laboral para el año siguiente, en el que se incluirán las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, y en su caso, los puentes.

Art. 31. Los horarios de trabajo en cada Centro són los oficialmente visados, modificables en las condiciones establecidas por la legislación vigente.

Art. 32. No serán objeto de recuperación las fiestas, cualquiera que sea su carácter considerándose asimismo festivos, sin recuperación, el Jueves Santo, el Viernes Santo y los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 33. El régimen de vacaciones anuales retribuidas, del personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales para todas las categorías, cuya época de disfrute se negociará entre la Dirección y el Comité de Empresa. Se procurará que las vacaciones sean disfrutadas por todo el personal durante el mes de agosto de cada año, con posibilidad de reservar algunos días para ser disfrutados en el mes de diciembre, todo ello salvo casos excepcionales.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. Por cada mes de servicio corresponden dos días y medio de vacaciones, considerándose las fracciones de mes como mes completo a efecto de este cómputo.

La Empresa expondrá el cuadro de distribución de las vacaciones con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tableros de anuncios para conocimiento del personal.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

CAPITULO V

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 34. El personal desplazado en viajes, o que utilice su vehículo para el trabajo, percibirá dietas y compensaciones económicas en las cuantías establecidas en la Empresa.

Las cantidades abonadas por estos conceptos, serán revisadas anualmente, con efectos desde el 1 de julio de cada año. No obstante cuando se produzca algún incremento en los costes durante el año, se negociará la oportuna subida.

Art. 35. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone, que justificará debidamente:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto. En caso de fallecimiento de los mismos parientes antes citados del cónyuge del trabajador la licencia será del tiempo necesario para asistir al entierro, con un máximo de dos días naturales.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica, aplicándose en todo caso lo dispuesto por el vigente Estatuto de los Trabajadores.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 36. Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de hasta tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencia afectara al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla de la categoría profesional del trabajador que solicite la licencia, en cada Centro de trabajo, o un trabajador en Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 37. Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se puede producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa. El trabajador procurará solicitar el reingreso, en su caso, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la excedencia, a fin de que la Empresa pueda dar fin a los contratos de duración determinada que pudieran existir para cubrir el puesto de trabajo del excedente.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Perderá el derecho a la readmisión el trabajador que, durante la excedencia, preste servicios en Empresas similares o competitivas.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, cuando la excedencia se solicite y conceda para atender necesidades graves y urgentes de carácter familiar o para realizar estudios para obtención de título académico oficial superior, solicitado el reingreso al término de la misma en la forma y plazos antes señalados, éste se producirá con carácter inmediato en puesto igual o similar al que ocupaba la persona afectada, respetando la categoría profesional y las condiciones anteriores. Esta obligación de readmisión cesará cuando, durante el periodo de excedencia se hubiere trabajado en cualquier Empresa o actividad, sea o no concurrente con la de «Richardson-Vicks, S. A.», causando baja definitiva en la Empresa.

Las disposiciones del párrafo inmediato anterior serán únicamente de aplicación a las excedencias que puedan solicitarse y concederse a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 38. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas, todas ellas sin sueldo:

- a) Nominamiento para cargo público cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.
- b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral prestitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.
- c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 39. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante o justificante visado por el facultativo.

En caso de baja por enfermedad, en el parte de baja facultativo hará constar, siempre que sea posible, también el diagnóstico. La baja será enviada por el trabajador a la Empresa a la mayor brevedad, durante los primeros cuatro días de duración de la misma.

Art. 40. En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por la legislación vigente, en cuanto a licencias, excedencias y reducción de jornada, se estará a lo dispuesto en la misma.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Art. 41. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos 46, 47, 48, 49 y 51 del Convenio Colectivo vigente de la Industria Química Española, anteriormente citado, así como por la legislación laboral de carácter general.

Art. 42. La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días, para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo y previsión social

Art. 43. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y restante normativa concordante.

Art. 44. En concepto de ayuda para comida, la Empresa abonará la cantidad de 211 pesetas por día trabajado en favor de cada trabajador cuyo salario bruto anual, por todos los conceptos, no supere la cantidad de 1.800.000 pesetas. Esta cantidad será revisada anualmente, en septiembre, de acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa.

Art. 45. Durante la situación de incapacidad laboral transitoria, la Empresa complementará, en su caso y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real líquido que viniesen percibiendo los trabajadores, deducidos únicamente la ayuda familiar, en todo caso, y los incentivos e importe de horas extraordinarias, en supuestos de enfermedad común.

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.

Al pasar a la situación de invalidez provisional, y siempre que existan prestaciones económicas de la Seguridad Social, y durante un período máximo de tres años, la Empresa continuará complementando a su cargo la prestación económica que determina el párrafo anterior, previos informes favorables del Comité de Empresa y del Médico de Empresa o, en su defecto, de aquel que de común acuerdo designen Empresa y Comité.

El Comité de Empresa atenderá en su informe, muy especialmente, al comportamiento y rendimiento del trabajador durante la situación de activo.

El indicado complemento, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base a la que se refiere el párrafo 1.º del presente artículo, se abonará en su totalidad durante el año 1982. Durante el año 1983 y siguientes, si no se renegocia el presente artículo en base a la probada reducción de absentismo laboral durante 1981, y en tanto en cuanto continúe vigente el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, y disposiciones que le desarrollen, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, para los supuestos previstos en este artículo, únicamente en la cuantía que la hubiere correspondido de no existir la reducción de prestaciones que se prevé en la disposición citada para los veinte primeros días de baja.

A los efectos del presente artículo no se incluye la ayuda para comida y se entiende por incentivos las cantidades variables otorgadas por las Empresas en función de rendimiento, producción, ventas, beneficios y asiduidad, no considerándose en modo alguno como retribuciones por incentivos las cantidades fijas que se abonen a los trabajadores y que no tengan relación con los conceptos anteriores.

Art. 46. El personal masculino y femenino que, con dos años mínimos de servicio en la Empresa, permanezcan en activo después de su matrimonio, percibirán un subsidio por una sola vez de 38.500 pesetas.

Art. 47. Se establece por la Empresa un subsidio de 11.000 pesetas con ocasión del nacimiento de cada hijo. En el caso de que presten servicio en la Empresa los dos cónyuges, la indicada cantidad será única y la percibirá uno de los cónyuges, a elección de los mismos.

Art. 48. Se establece un auxilio de defunción en cuantía de 55.000 pesetas, que será abonado por una sola vez y en favor de los familiares del trabajador y por el siguiente orden: Viuda, o viudo, descendientes y ascendientes de primero y segundo grado, colaterales en primer grado.

El citado orden es de simple prelación para el reconocimiento del derecho al subsidio que se establece, sin que pueda ser percibido por más de un familiar del trabajador fallecido.

Art. 49. La Empresa creará un fondo de ayuda escolar en relación con la plantilla de trabajadores fijos el 31 de agosto de cada año. El fondo se constituirá con la cantidad resultante de la aportación por la Empresa de 2.200 pesetas por productor y año y será puesto a disposición del Comité de Empresa o, en su defecto, de los representantes de los trabajadores, para ser distribuidos en el mes de septiembre entre los trabajadores con hijos que estén estudiando o que asistan a guarderías, con edad inferior a dieciséis años. Si la Empresa tuviese establecida guardería, la aportación correspondiente a los trabajadores con hijos en la guardería de la Empresa pasaría a la misma.

Para paliar casos extremos que podrían presentarse, se fija un tope de percepción por cada hijo y año de 12.000 pesetas, quedando, si lo hubiera, el remanente a disposición del Comité o representantes de los trabajadores para cubrir otras necesidades de índole social.

Art. 50. La Empresa, a los trabajadores con hijos subnormales que tengan oficialmente reconocido el derecho de prestación económica por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar la cantidad de 10.700 pesetas mensuales por hijo subnormal.

Art. 51. A los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título o certificado en Centro oficial o privado relacionado con las actividades de la Empresa y que resulte de

utilidad para ella, tal como estudios financieros, administrativos, comerciales, económicos o idiomas se les concederá una ayuda equivalente al 50 por 100 de los costes anuales de matrícula y honorarios del Centro en el que se realicen los indicados estudios, con un límite máximo de 27.500 pesetas anuales.

La realización de estos estudios deberá efectuarse fuera del horario de trabajo, demostrándose un aprovechamiento normal, cuya prueba podrá exigir la Empresa.

La solicitud para beneficiarse de lo establecido en el presente artículo deberá efectuarse con anterioridad al inicio del curso correspondiente o a la matriculación en el mismo.

Además de lo previsto en los párrafos anteriores, en lo que se refiere a formación profesional se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 52. Durante el tiempo de permanencia en filas, los trabajadores que realicen el servicio militar percibirán las pagas extraordinarias, siempre que en la fecha de su incorporación lleven un mínimo de un año de servicio en la Empresa.

Art. 53. A los trabajadores que lo soliciten, y que justifiquen debidamente su necesidad, la Empresa podrá concederles préstamos, que alcanzarán como mínimo la cuantía de tres mensualidades de salario. La amortización de dichos préstamos se efectuará de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa. En caso de cese en la Empresa, por cualquier causa, del trabajador beneficiario de un préstamo, la Empresa queda facultada para descontar la totalidad pendiente de amortización de la liquidación que corresponda al trabajador con motivo de su cese, tanto en concepto de mensualidad corriente como de partes proporcionales por vacaciones, pagas extraordinarias, etc. El pago del resto, si lo hubiere, se efectuará en la forma que se acuerde.

El volumen total de préstamos que la Empresa concederá queda limitado a cuatro millones de pesetas.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 54. El Comité de Empresa tendrá las competencias que le reconoce el presente Convenio Colectivo y el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como las garantías y obligaciones contenidas en las disposiciones indicadas.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, que se abonarán como de permanencia efectiva con la totalidad de los devengos.

No se incluirán en el cómputo de horas anterior el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por la iniciativa de la Empresa.

El crédito de horas mensuales podrá ampliarse en los supuestos de negociación de un Convenio Colectivo y de expediente de regulación de empleo.

Art. 55. En cuantas ocasiones resulte necesario, la Empresa proporcionará al Comité de Empresa un local adecuado para celebrar sus reuniones. Igualmente, se pondrá a disposición del Comité de Empresa el tablón de anuncios para fijar comunicaciones e informaciones de interés laboral que previamente a su colocación, deberán haber sido sometidas a conocimiento de la Empresa.

Art. 56. Los trabajadores de la Empresa podrán celebrar asambleas en las condiciones determinadas por la legislación vigente. A estos fines, dispondrán de un máximo de cinco horas anuales dentro de la jornada de trabajo, con un máximo de hora y media de trabajo por asamblea celebrada. Las asambleas de trabajadores se convocarán normalmente al final de la jornada laboral, con una antelación máxima de hora y media a la terminación de la misma.

Art. 57. Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa.

Art. 58. En todo lo no previsto en el presente Convenio serán de aplicación las disposiciones legales de carácter general.

ANEXO I

Relación de categorías profesionales

Personal directivo:

Director.
Jefe Técnico.
Técnico.

Personal Proceso Datos:

Jefe Proceso Datos.
Analista.
Jefe Explotación.
Programador Ordenador.
Operador Ordenador.

Administrativo:

Jefe primera.
Jefe segunda.
Oficial primera bilingüe.
Oficial primera.
Oficial segunda.
Auxiliar.
Aspirante Auxiliar.

Personal ventas:

Jefe Propaganda.
Inspectores.
Delegados.
Agente Propaganda.
Promotora demostradora.
Aspirante Promotora demostradora.

Oficios auxiliares:

Jefe Almacén.
Contraaestre.
Capataz.
Oficial primera oficios auxiliares.
Oficial segunda oficios auxiliares.

Personal Subalterno:

Almacenero.
Ordenanza.
Cobrador.
Mozo Almacén.
Botones.

ANEXO II

Tabla salarial a partir de 1 de enero de 1982

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<i>Personal directivo:</i>			
Director	1.550.008	—	—
Jefe Técnico	1.171.865	—	—
Técnico	1.080.272	—	—
<i>Personal Proceso de Datos:</i>			
Jefe Proceso de Datos	1.171.865	—	—
Analista	1.050.541	—	—
Jefe Explotación	1.050.541	—	—
Programador Ordenador	918.160	950.296	982.431
Operador Ordenador	807.725	835.996	864.266
<i>Administrativo:</i>			
Jefe de primera	1.050.541	—	—
Jefe de segunda	918.160	950.296	982.431
Oficial de primera bilingüe	869.494	899.927	930.358
Oficial de primera	853.476	883.347	913.220
Oficial de segunda	807.725	835.996	864.266
Auxiliar	702.688	727.263	751.876
Aspirante Auxiliar	477.103	493.801	510.500
<i>Personal de Ventas:</i>			
Jefe Propaganda	1.020.896	—	—
Inspector	995.342	—	—
Delegado	943.121	976.130	1.009.140
Agente Propaganda	996.600	—	—
Promotora demostradora	—	—	—
Aspirante Promotora demostr.	—	—	—
<i>Oficios auxiliares:</i>			
Jefe Almacén	918.160	—	—
Contraaestre	833.928	863.115	893.324
Capataz	773.321	799.989	827.454
Oficial 1.º oficios auxiliares	742.535	768.523	794.512
Oficial 2.º oficios auxiliares	718.537	742.547	767.656
<i>Personal subalterno:</i>			
Almacenero	727.428	752.887	778.348
Ordenanza	695.750	720.102	743.353
Cobrador	695.750	720.102	743.353
Mozo Almacén	695.750	720.102	743.353
Botones	500.332	517.821	535.332

ANEXO III

Tabla salarial para el cálculo de la antigüedad a partir de 1 de enero de 1982

	Pesetas
<i>Personal Técnico:</i>	
Director	1.183.160
Jefe Técnico	851.095
Técnico	752.357
<i>Personal Proceso de Datos:</i>	
Jefe Proceso de Datos	851.095
Analista	744.127
Jefe Explotación	744.127

Pesetas

Programador Ordenador 629.843
Operador Ordenador 533.009

Administrativo:

Jefe de primera 744.127
Jefe de segunda 628.843
Oficial de primera 571.343
Oficial de segunda 533.009
Auxiliar administrativo 442.558

Personal de Ventas:

Jefe Propaganda 733.138
Inspector 711.176
Delegado 664.556
Agente Propaganda 615.210

Oficios auxiliares:

Jefe Almacén 628.843
Contraaestre 628.843
Capataz 502.822
Oficial de primera 477.087
Oficial de segunda 454.858

Subalternos:

Almacenero 464.459
Ordenanza 427.496
Cobrador 427.496
Mozo Almacén 427.496
Botones 271.295

29525

RESOLUCION de 23 de septiembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Industrias de Telecomunicación, S. A.» (INTELSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Industrias de Telecomunicación, S. A.» (INTELSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 11 de septiembre de 1982, suscrito por la representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores el día 9 de septiembre de 1982 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 del Real Decreto 1040/1982, 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.

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

Madrid, 23 de septiembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

VI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE «INTELSA» Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 1982 Y 1983

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación territorial y personal.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional, respecto a las relaciones de trabajo entre «Industrias de Telecomunicación, S. A.» (INTELSA), y su personal, con arreglo a lo previsto en los artículos 2.º y 4.º de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 y en el 85 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1982.

Su vigencia comprenderá un período de dos años, a partir del 1 de enero de 1982, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Revisión semestral.*—El presente Convenio no tendrá revisión durante el año 1982.

El 1 de enero de 1983 se aplicará un aumento a todos los conceptos de la nómina y dietas, vigentes al 31 de diciembre de 1982, equivalente al 85 por 100 del IPC del año 1982; este porcentaje será revisable a partir del 1 de julio de 1983 en el supuesto de que el IPC del primer semestre rebase el 51 por 100 del total alcanzado en 1982, aplicándose en este caso el exceso entre ambos IPC.