Art. 48. Asambleas de empleados.-

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrà ser convocada por los Delegados de Personal, Comitès de centro de trabajo, o por un nùmero de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea serà presidida, en todo caso, por el Comitè del centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que seràn responsables del normal desarrollo de la misma, asi como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sòlo podrà tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del dia. La presidencia comunicarà al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordarà con èste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultàneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteraciòn en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideraràn como una sola y fechadas en el dia de la primera.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados cuantos acuerdos pudieran haberse estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en el mismo, siendo de aplicaciòn en lo no previsto la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalizaciòn, aprobada por Orden Ministerial de 14 de mayo de 1.970 y el Convenio interestatal para las Empresas de seguros vigente, asi como en su caso las disposiciones legales de derecho necesario.

13059 *RESOLUCION de 12 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio colectivo de la Empresa «General Electric (USA) Electromedicina, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «General Electric (USA) Electromedicina, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de marzo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 15 del mismo mes y año, 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 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de abril de 1984.—El Director general de Trabajo, Francisco José García Zapata.

I CONVENIO COLECTIVO

ENTRE LA EMPRESA

GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA, S.A.

Y SUS TRABAJADORES

S U M A R I O

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA "GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA, S.A." Y SUS TRABAJADORES.

CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes contratantes.
" 2. Normativa aplicable.
" 3. Ambito territorial.
" 4. Ambito personal.
" 5. Ambito temporal.
" 6. Absorción y compensación.
" 7. Garantía personal.
" 8. Vinculación a la totalidad.
" 9. Comisión mixta paritaria.

CAPITULO SEGUNDO - CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Artículo 10. Valoración de puestos de trabajo.
" 11. Modificadores al grado directo de valoración.
" 12. Comité mixto de valoración.
" 13. Información al personal.
" 14. Reclamaciones sobre valoración.
" 15. Clasificación profesional.
" 16. Grado mínimo.
" 17. Garantías de grado directo y categoría.

CAPITULO TERCERO - REGIMEN DE PERSONAL.

Artículo 18. Contratación y plantilla.
" 19. Movilidad de personal.
" 20. Traslados, desplazamientos, permutas y cambios de puesto.
" 21. Cambios de puesto.
" 22. Promoción y normas que regirán los concursos oposiciones.
" 23. Criterios de antiguedad para los casos de cambios de puesto y promoción.
" 24. Formación.

Artículo 25. Viajes, alojamiento y manutención.
" 26. Tramitación de reclamaciones.
" 27. Seguridad e Higiene en el trabajo.

CAPITULO CUARTO - REGIMEN DE TRABAJO.

Artículo 28. Jornada anual y diaria.
" 29. Puntualidad.
" 30. Horas extraordinarias.
" 31. Vacaciones.
" 32. Calendario y horarios.
" 33. Licencias y permisos.
" 34. Excedencias voluntarias.
" 35. Jubilaciones.
" 36. Productividad y rendimiento.

CAPITULO QUINTO - RETRIBUCIONES.

Artículo 37. Conceptos retributivos.
" 38. Anualidad y proporcionalidad de las retribuciones.
" 39. Retribuciones brutas.
" 40. Sueldo de calificación.
" 41. Antiguedad.
" 42. Pluses diurnos, nocturnos y T.P.P.
" 43. Plus de distancia.
" 44. Horas extraordinarias.
" 45. Gratificaciones extraordinarias.
" 46. Pluses complementarios GEMED de ayuda familiar (CAF).
" 47. Retribución de vacaciones, domingos, festivos, licencias y permisos.
" 48. Retribuciones complementarias por incapacidad laboral transitoria.
" 49. Pago de nóminas mensuales.
" 50. Descuentos por períodos no retribuídos.
" 51. Tablas salariales 1 Enero 1.984.

CAPITULO SEXTO - BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 52. Créditos al personal.
" 53. Asistencia ambulatoria.
" 54. Ayuda a familiares de fallecidos.
" 55. Becas y ayudas.
" 56. Bolsa de navidad.
" 57. Comedores.
" 58. Economatos.
" 59. Pensiones complementarias.
" 60. Premio por 25 años de servicio.
" 61. Seguro de vida.

CAPITULO SEPTIMO - REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y ASPECTOS SINDICALES.

Artículo 62. Representación colectiva.

CAPITULO OCTAVO - CLAUSULAS ADICIONALES.

A) Revisión salarial del año 1.984.
B) Incremento salarial del año 1.985.
C) Incremento salarial del año 1.986.
D) Revisiones.

ANEXO I - REGLAMENTO DE PENSIONES.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. PARTES CONTRATANTES

En Madrid a quince de Marzo de mil novecientos ochenta y cuatro.

Reunida la Comision Deliberadora del I Convenio Colectivo de la Empresa GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA, S.A., en adelante GEMED, actuando como Presidente Don Rafael Zulueta Clavel e integrada por los representantes de la Dirección de la Empresa, Señores J.Alonso, V. Bernal, J. Bujalance, M.T. Hortal, B.Nicolás, L. Rodríguez, M.A. Ruiz y D. Sánchez.

Y los representantes del personal, Señores H. Alonso, N. Fuentes, M. Hernández, M.A. Jiménez, Q. Martín, A. de Miguel, A. Pérez, R. Ruiz, J.A. Velasco elaboran como resultado de sus deliberaciones el presente texto que anula y sustituye en todo al XII Convenio Colectivo de la Empresa General Electrica Española, S.A. que regía hasta la fecha las relaciones laborales de esta Empresa.

Artículo 2. NORMATIVA APLICABLE

El presente convenio se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales, y en lo no dispuesto en el mismo serán de aplicación las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en la materia.

En caso de conflicto entre dos normas laborales, será de aplicación aquélla que apreciada en conjunto y en cómputo global anual sea la más favorable al trabajador.

Artículo 3. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será aplicable a todos los centros de trabajo de GEMED situados en territorio del Estado español

Artículo 4. AMBITO PERSONAL

El Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla fija de la Empresa con las excepciones siguientes:

a) Personal directivo a que se refiere el artículo 2, nº 1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Dirigentes. A los efectos de exclusión, constituirán el grupo de dirigentes las personas que hayan aceptado voluntariamente e individualmente la propuesta hecha por la Dirección para formar parte de este grupo.

c) En general todo aquel que tenga concertado con la Empresa un contrato de características especiales.

Artículo 5. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1º de Enero de 1.984 y finalizará el 31 de Diciembre de 1986.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, todas las normas contenidas en el presente Convenio que supongan modificaciones de tipo organizativo, entrarán en vigor a partir de la firma del mismo. Por el contrario, las tablas de retribución y demás efectos económicos, entrarán en vigor en las fechas indicadas para cada una de ellas, abonándose las diferencias que correspondan con efectos retroactivos a las mismas.

Una vez llegado el vencimiento del presente Convenio, el mismo se entenderá prorrogado por la tácita de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. ABSORCION Y COMPENSACION

A) Las mejoras resultantes de este Convenio, son compensables en cómputo anual, con las que anteriormente vinieran rigiendo.

B) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

Para la valoración y comparación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y en relación a las horas de trabajo año pactadas.

C) El complemento personal resultante del paso a contratación colectiva del personal denominado Dirigente, se absorberá deduciendo de todas las pagas la cantidad de 2.000 pesetas por paga o la totalidad de dicho complemento si su cuantía fuese inferior a dicha cantidad.

En los casos de promoción o de revisión de valoración de los puestos de trabajo de dicho personal, el citado complemento, se reducirá en todo caso, en la diferencia de retribuciones totales a que diera lugar, según Convenio, la promoción o revisión.

Quedan exceptuados los trabajadores de cincuenta y cinco o más años de edad a los que no se les deducirá cantidad alguna.

Artículo 7. GARANTIA PERSONAL

Se respetarán las garantías personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 8. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si por actos de la Autoridad Laboral competente, y en su caso, de la Jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de los artículos, el mismo quedará sin efecto en su totalidad y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente.

Artículo 9. COMISION MIXTA PARITARIA

A la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria, cuyo objetivo será, la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje del convenio.

Esta Comisión, estará formada por un número igual de representantes de la Dirección y del Personal, con un máximo de cinco por cada parte y tres suplentes. Los suplentes se elegirán cuando falten los titulares. Todos los representantes, tanto los nombrados por la Dirección de la Empresa, como los representantes de los trabajadores, serán elegidos, si fuera posible, entre las personas que integran la Comisión Deliberadora del Convenio.

El Secretario de la Comisión Mixta será nombrado por la representación de los trabajadores y el Presidente, por la representación de la Dirección, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad. Los vocales designados por la representación de los trabajadores, cesarán en la Comisión Mixta Paritaria, cuando dicha representación, reunida en pleno y por mayoría, acuerde retirarles su confianza, en cuyo caso se procederá a una nueva designación.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá cuando existan asuntos que reclamen atención o cuando lo soliciten cualquiera de las partes. En las convocatorias que efectuará el Presidente y cursará el Secretario, se expresará el orden del día. Serán citados sus componentes con una antelación de cinco días a no ser que por la urgencia del motivo y existiendo acuerdo entre las partes se celebre antes.

Las funciones encomendadas se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción laboral y/o a la Administración corresponda.

La Comisión por medio de su Secretario y con el VQ BQ del Presidente publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa en el plazo que en cada caso se determine.

Será competencia de la Comisión, regular su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

CAPITULO SEGUNDO

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 10. VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

El sistema establecido para la valoración de puestos de trabajo es el que recoje el Manual de Valoración de Ocupaciones de General Electric (USA) Electromedicina, S.A.

Artículo 11. MODIFICADORES AL GRADO DIRECTO DE VALORACION

1. Condiciones ambientales.

Los puestos de trabajo desempeñados por personal incluido en la nómina de obreros y afectados por las condiciones ambientales (ruido, polvo, olores suciedad, frío, calor, etc.), y con actividad manual permanente, se compensarán con el incremento de un grado sobre el de valoración.

Percibirán este modificador de grado, además del personal obrero afectado por estas condiciones, los empleados que, realizando trabajos manuales, continua y permanentemente en las condiciones ambientales antes descritas, no puedan acceder a la nómina de obreros, en razón de la clasificación profesional de las tareas de su puesto de trabajo, según la Ordenanza Laboral.

Este modificador de grado se perderá cuando el obrero pase a la nómina de empleados, o cuando desaparezcan las condiciones que motivaron su atribución.
Las condiciones excepcionalmente tóxicas, penosas y peligrosas quedan excluídas de valoración.

2 Trabajos en el exterior.

Los trabajadores de puestos concebidos para desarrollar habitualmente su trabajo en fábrica y que en algunas circunstancias efectúen salidas fuera de ella, percibirán durante el tiempo de salida, dos grados más sobre el grado final de su puesto.

No obstante, si durante el tiempo en que el trabajador estuviera desplazado, recayera sobre él la responsabilidad general del trabajo y la representación de la Empresa, por no haber autoridad superior de ésta en el lugar de trabajo, percibirá además otros dos grados, a añadir sobre los dos anteriores.

3. Jefatura de equipo.

Los trabajadores en funciones de jefes de equipo tendrán como mínimo un grado más sobre el grado directo del máximo puesto a sus órdenes.

Este modificador de grado se perderá cuando esta condición haya desaparecido.

Cuando un jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un tiempo superior a un año consecutivo o tres en períodos alternos, se le mantendrá dicho grado "ad personam".

Artículo 12. COMITE MIXTO DE VALORACION

El Comité Mixto de Valoración estará compuesto por:

- Dos miembros designados por la Dirección.
- Dos miembros designados por el Comité de Empresa que serán permanentes.

La misión de este Comité Mixto de Valoración será la siguiente:

1. Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Manual de Valoración.

2. Estudio de las reclamaciones de valoración.

3. Colaborar con la Sección de Valoración en la valoración para los puestos de nueva creación.

La presidencia de las reuniones corresponderá a uno de los miembros designados por la Dirección, y actuará como secretario de las mismas, uno de los miembros permanentes del Comité de Empresa.

Artículo 13. INFORMACION AL PERSONAL

Se comunicará al personal por escrito y a través de la línea jerárquica, el grado directo de valoración que corresponda a su puesto de trabajo.

Así mismo, se le entregará copia de la descripción de funciones que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su puesto de trabajo.

La valoración tendrá carácter provisional durante un período de tres meses, a partir de la notificación a su titular del grado que le corresponda.

Durante este período de tiempo podrá ser revisada a petición del trabajador o a iniciativa de la Dirección.

Artículo 14. RECLAMACIONES SOBRE VALORACION

Las reclamaciones de revisión de grado deberán seguir el siguiente procedimiento:

1. Por escrito, en impreso normalizado al efecto donde se harán constar las razones de la reclamación y las modificaciones del contenido del puesto.

2. Si la curza el interesado, deberá tramitarla a través de su jefe directo quién la informará y recabará el VQ BQ del director de la función correspondiente, cursándola posteriormente a la Sección de Valoración en un plazo máximo de 5 días laborables.

3. La Sección de Valoración registrará la reclamación y devolverá un ejemplar al Comité de Valoración (Secretario) y otro al reclamante a través del jefe directo del mismo.

4. La revisión del contenido del puesto y de la valoración, la realizará el Comité Mixto de Valoración definido en el Artículo 12.

5. El Comité Mixto de Valoración, se reunirá por lo menos una vez al mes para estudio y resolución de las reclamaciones.

Los resultados se recogerán en acta que se hará pública en los tablones de anuncios de la Empresa. En los casos de variación de grado, se comunicará al interesado a través de la línea jerárquica.

6. Recibida la resolución por escrito o por los tablones de anuncios, el interesado podrá reclamar ante la autoridad laboral competente.

Para ejercer esta acción será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo.

7. Serán competentes para reclamar sobre valoración de un puesto de trabajo, el trabajador afectado, y el jefe del departamento, con el VQ BQ del director de la función y siempre que se cumplan algunas de las causas que se indican a continuación.

- Modificación de las condiciones de trabajo o del contenido del puesto de trabajo que tengan carácter permanente, considerando como tal, una duración superior a tres meses ininterrumpidos.

- No estar conforme con el grado o categoría asignados y siempre que no hayan transcurridos tres meses, desde la fecha de su valoración.

B. Los efectos económicos de una reclamación tendrán retroactividad a partir de la fecha de la presentación de la reclamación al correspondiente jefe inmediato.

Artículo 15. CLASIFICACION PROFESIONAL

Todos los trabajadores, tendrán asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Esta categoría, se definirá a partir de la valoración, teniendo en cuenta el grado directo del puesto de trabajo que desempeñe con carácter fijo, de conformidad con el cuadro siguiente:

CATEGORIA PROFESIONAL MINIMA

OCUPACION	GRADO MINIMO																			
	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.				
Peon. ordin.	P	P	P																	
Esp. varios	E	E	E																	
Carp.albañ. font. pint. chapistas				3Q		2Q	1Q													
Resto obrer.				3Q		2Q		1Q												
Administrativ.	A	A	2Q					1Q												
Téc.Laborat.	A	A	A	2Q					1Q											
Téc.Organiz.	A	A	A	2Q					1Q											
Tec. Oficina	C	C	C	D2Q					D1Q				DP							
Tec. Taller						Capt.		Enc.		M2a			Mt						Jt.	

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

La deducción de las categorías profesionales a partir del grado directo, tal como se indica en la tabla, no podrá servir de base para que las personas que actualmente tienen asignada una categoría profesional, soliciten y obtengan el grado más bajo fijado en las tablas anteriores para la misma.

Artículo 16. GRADO MINIMO

La categoría profesional reconocida a un trabajador, le garantiza el grado directo que se señala en la tabla siguiente:

Categoría profesional	Grado Directo
. Peones ordin., especialistas	3
. Porteros, reprod.planos,auxil.,ordenan..	4
. Ofic. 3a. taller, calcadores, almacener.	5
. Ofic.2a.taller, adminis.2a.,técn.organ. 2a., delin.2a., telefon., chófer.	6
. Ofic.1a.,taller, anal.2a.	7
. Encarg., administ.1a.	8
. Téc. organ.1a., delin.1a., anal.1a.	9
. Maestro 2a.,jefes administ.2a.	10
. Maestro taller,jefes organ.2a.,jefes lab. 2a.,proyectistas.	11
. Jefes Taller,jefes lab.1a.,jefes organ. 1a.jefes administ.1a.	13
. Ayudantes ingeniero	15
. Ingenieros Tec.,técnicos empresariales..	17
. Ingenieros, Licenciados	20

Esta garantía es estrictamente "ad personam".

El reconocimiento de estos grados mínimos, para cada categoría profesional, no podrá servir de base a una peticion de ascenso de categoría de aquellas personas que ocupen puestos cuyo grado sea superior al mínimo de la categoría que ostente.

Artículo 17. GARANTIAS DE GRADO DIRECTO Y CATEGORIA

Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado directo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador, fundamentado en razones objetivas aceptadas por la Dirección.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuída, no será considerado como voluntario y se realizará con el asesoramiento e informe previo del Comité de Empresa.

En todos los casos, las garantías de grado directo "ad personam" nacen en el momento en que el trabajador cambia de puesto por causa distinta a su voluntad y se concreta exclusivamente al grado que tenía en su antiguo puesto.

Como excepción especial, el modificador de grado por condiciones ambientales, concedido al personal de la nómina de obreros y definido en el artículo 11 y que se pierde cuando se pasa a la nómina de empleados o cuando desaparecen tales condiciones, se conservará cuando este traslado ses por decisión de la Empresa, fundamentado en la capacidad disminuída del obrero.

CAPITULO TERCERO.

REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 18. CONTRATACION Y PLANTILLA

La contratación de personal, se efectuará, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La Dirección de la Empresa, procurará en la medida de lo posible, no contratar trabajos fuera de la misma, si su propia capacidad no se encuentra saturada. Así mismo y a requerimiento de la Comisión de Productividad, dará la información necesaria que sobre este tema le sea solicitada.

GEMED procurará, siempre que le sea posible, el mantenimiento de la plantilla fija que tenía el 1-1-84 e intentará, por todos los medios, crear puestos de trabajo, de acuerdo con sus necesidades. Con este fin, se establecen tres niveles de retribución, para personal de nuevo ingreso:

NIVEL	SUELDO CALIFIC. AÑO	SUELDO CALIF.MENSUAL
A	742.000.-	53.000.-
B	812.000.-	58.000.-
C	882.000.-	63.000.-

Artículo 19. MOVILIDAD DE PERSONAL

Se entiende por movilidad del personal o rotación interna, los traslados, desplazamientos temporales, permutas, y cambios de puesto dentro de la Empresa.

En lo no previsto en este capítulo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 20. TRASLADOS, DESPLAZAMIENTOS, PERMUTAS Y CAMBIOS DE PUESTO

A) TRASLADOS

Se denomina traslado del personal, la movilidad de éste, que traspase los límites de Centro de Trabajo, tenga carácter definitivo y lleve implicado cambio de domicilio.

Se requerirá el previo conocimiento e información del Comité, al que se notificará con la documentación necesaria y con quince días de antelación; las razones que justifican esta decisión. De existir acuerdo, sólo se notificará al Comité, el traslado efectuado.

Si el traslado no se realizara a petición del interesado, el trabajador, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios, como de su familia y enseres, percibiendo además, una indemnización equivalente a tres mensualidades, y debiendo asimismo la Empresa, pactar con el interesado la compensación por vivienda. Este tipo de traslado, salvo pacto en contra, sólo podrá realizarlo la Empresa, con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso..

B) DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar temporalmente a su personal hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Este tipo de desplazamientos, se realizarán, conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

C) PERMUTAS

Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma Empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a indemnización".

D) CAMBIOS DE PUESTO

Se entiende por cambios de puesto, la movilidad del personal dentro de los límites de su área de trabajo y que, a diferencia de los anteriormente definidos, no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican en:

- Provisionales.
- Definitivos; siendo éstos clasificados por la causa, en:

. A petición del trabajador.
. Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
. Por necesidades del trabajo y/o servicio.
. Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador".

Artículo 21. CAMBIOS DE PUESTO

I PROVISIONALES.

A) Se entiende por cambio provisional de puesto, la movilidad del personal cuya duración no sea superior a tres meses naturales.

B) También están considerados cambios provisionales, los originados por sustitución, en caso de promoción y ascenso (en tanto dure el período de prueba del ascendido), licencia, servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

C) La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por necesidades de trabajo a cualquier trabajador, respetando el criterio de antigüedad que se detalla en el artículo 23 , con carácter provisional (teniendo en cuenta la duración de ésta, señalada en el apartado A) y procurando que este cambio comience por los puestos más afines a su trabajo habitual y no le suponga menoscabo ni vejación.

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

En los casos de reclamación y por cualquiera de los motivos a que pueda dar lugar la aplicación de los puntos expresados en este apartado C), el trabajador cursará aquella, de acuerdo al procedimiento de Reclamaciones establecido en el Artículo 26 . Hasta que la reclamación sea resuelta deberá llevarse a cabo el movimiento acordado por la Dirección.

D) Cuando el cambio provisional lleva a un trabajador a un puesto de superior retribución, el citado cambio origina el pago de la diferencia de ésta, que en cada momento proceda, desde el primer día de efectuado el mismo hasta la finalización del período de provisionalidad, momento en que el trabajador volverá a su antiguo puesto y retribución.

Si el productor continuara más de tres meses consecutivos, desarrollando el trabajo de su puesto provisional, se le reconocerá como condición "Ad personam" el Grado correspondiente al mismo y la categoría precisa para desempeñarlo, pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza, que se deberá cubrir, según las normas establecidas en el sistema de Promoción.

No obstante lo expuesto anteriormente, también consolidará este derecho quien haya ocupado un puesto superior durante seis meses alternos completos, en un período de un año.

Constituyen un caso especial los cambios provisionales efectuados como consecuencia de cualquiera de las causas enunciadas en el apartado B) ya que aún cuando dan derecho a la percepción de diferencias de retribución, si éste es el caso, no le dan en lo que respecta al reconocimiento del Grado y Categoría superados los tres meses, ya que se consideran siempre provisionales cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

E) Los cambios provisionales deberán ser comunicados al inicio y al término, por escrito al Dpto. de Relaciones con copia al Comité de Empresa y al interesado dentro de la semana de producirse el cambio. En el caso de que esto no se cumpliera, la movilidad quedará sin efecto.

II. DEFINITIVOS.

Se entiende por cambios definitivos de puesto, aquéllos en que el trabajador pasa a ocupar un puesto nuevo de trabajo con carácter permanente, una vez cubiertos los períodos de prueba si los hubiere. Estos cambios podrán ser motivados por:

A) A PETICION DEL TRABAJADOR AFECTADO.

La movilidad que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accedérsele a la misma por parte de la dirección, se le asignará la categoría, grado, retribución y demás condiciones inherentes al nuevo destino, sin que tenga derecho a compensación alguna.

B) POR NECESIDADES DEL SERVICIO.

En los casos, en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización o condiciones antieconómicas de alguna explotación, línea de productos o servicios, saturación de la jornada de los trabajadores crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos del personal, al trabajador afectado se le respetará "ad personam" el grado final que tenía asignado y su categoría profesional, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

En el caso de cambio de un departamento a otro, se trasladará a los trabajadores, siguiendo los criterios de antigüedad señalados en el artículo 23. No obstante lo anterior, no se efectuará un cambio forzoso, en tanto existan voluntarios que se presten al mismo y cuya categoría sea al menos la necesaria para desempeñar el puesto a cubrir.

Será necesario, el previo conocimiento del Comité de Empresa, al que se notificará con la documentación necesaria y con la antelación mínima de cinco días hábiles, las razones que justifiquen tal decisión.

C) POR MUTUO ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR.

Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, y siempre que el cambio no suponga promoción.

D) POR DISMINUCION DE LA CAPACIDAD PSICO-FISICA DE LOS TRABAJADORES.

En los casos en que fuese necesario efectuar cambios definitivos de puestos del personal en razón de la capacidad disminuidadel trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo no voluntario o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de servicio a la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución y ostentará la categoría profesional y grado final que tuviera al declararse su disminución de capacidad.

La declaración de capacidad disminuida requerirá el informe del Servicio Médico de la Empresa, de otros facultativos que éste designe, o de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social.

Caso de disconformidad con el informe emitido, el trabajador podrá reclamar a través del Comité de Empresa.

Artículo 22. PROMOCION Y NORMAS QUE REGIRAN LOS CONCURSOS U OPOSICIONES

Los ascensos constituyen un caso especial dentro de los cambios de puestos definitivos y se rigen, consecuentemente, por sus propias normas.

Se parte en este tema de los principios básicos siguientes:

a) Todo trabajador de GEMED tendrá igualdad de oportunidades para promocionar a todos los puestos de la Empresa, siempre que reúna las aptitudes requeridas para ellas.

b) GEMED evitará, en todo lo posible, contratar personal del exterior, para cubrir vacantes o nuevos puestos sin agotar previamente, todas las posibilidades de promoción o rotación del personal existente en su plantilla.

c) Se establece, asimismo, que los jefes no podrán obstaculizar y será su obligación favorecer, el que un subordinado suyo sea promovido a un puesto de mayor grado y/o categoría o que sin representar ascenso inmediato, le complete profesionalmente de cara a futuras promociones.

A) PROCEDIMIENTOS

Las vacantes y nuevos puestos que se produzcan en la organización, se cubrirán de acuerdo con las siguientes modalidades y siempre que durante un período de prueba de tres meses los candidatos demuestren aptitud, conocimiento y capacidad para desempeñarlos.

1 Puestos con categoría profesional inferior a Encargado, Jefe Administrativo 2a., Proyectista, Jefe de Organización de 2a. y Jefe de Laboratorio, se cubrirán según el orden establecido a continuación:

1.1. Por algún trabajador que tenga la categoría, profesión adecuada y grado asignado a este puesto o superior y que estuviera trabajando en ese momento en puesto de grado inferior, o por un trabajador de capacidad disminuida y sin puesto de trabajo que reúna los requisitos definidos en este apartado.

1.2. Por personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro trabajador, cuya plaza a su vez, se amortice, siempre que no suponga promoción.

1.3. Por personal, cuya excedencia haya vencido y habiendo solicitado su reincorporación dentro del plazo, no tuviese puesto de trabajo y siempre que la vacante sea de categoría, profesión y grado igual o inferior al que tenía al solicitar su excedencia.

1.4. Por antigüedad entre los trabajadores de igual categoría o en su defecto, entre los de la inmediata inferior y con arreglo a los criterios de antigüedad expresados en el Artículo 23.

1.5. Las vacantes que no se puedan cubrir por los procedimientos anteriores, se cubrirán por concurso oposición de acuerdo con las normas señaladas en este artículo o mediante cursos de formación.

2. Puestos con categoría profesional igual o superior a las indicadas en el punto 1.

2.1. Con mando sobre personas

Cuando existan vacantes o nuevos puestos cuya categoría profesional quede incluida entre las enunciadas en este punto y que por implicar mando sobre personas su designación corresponde a la Dirección, se anunciarán dichas vacantes o nuevos puestos, con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlos, envíen a la Dirección de Relaciones Industriales su solicitud escrita, indicando en ellas cuantos datos de formación y experiencia estiman avalan su valía para el puesto, y el objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

2.2. Sin mando sobre personas.

Todos estos puestos se cubrirán por concurso oposición, de acuerdo con las normas señaladas en este Artículo.

3 Puestos de dirigentes

A las vacantes o nuevos puestos a cubrir que se anuncien para dirigentes, podrá optar cualquier trabajador que se considere capacitado para desempeñarlos y esté dispuesto a aceptar la regulación específica de este personal.

B) NORMAS QUE REGIRAN LOS CONCURSOS U OPOSICIONES

Se regirán por este Artículo, los casos que se determinan expresamente que serán afectados por el mismo.

Todas las decisiones referentes a este Artículo se tomarán con la participación del Comité de Promoción.

1.- Convocatorias.
Cuando hubiera una vacante o nuevo puesto, se anunciará su existencia en los tablones de anuncios correspondientes, indicando:

- Denominación del mismo.
- Grado, horario del puesto y categoría profesional necesaria.
- Materias que servirán de base al examen o especificación de las características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.

- Plazo de presentación de solicitudes, el cual será de cinco días laborables desde la publicación del anuncio.

2 - Requisitos de los candidatos.

Para poder presentarse a un concurso u oposición, será necesario llevar, como mínimo, un año en su último puesto.

No obstante podrán presentarse, aunque no lleven un año en la Empresa o en su último puesto, los trabajadores que hayan superado los períodos de prueba establecidos. Si hubiera algún concursante que resultase apto y que cumple todos los requisitos establecidos, no se les tendrá en cuenta el - examen a los presentados bajo aquellas condiciones

3.- Tramitación del concurso u oposición.

La preparación de las pruebas, así como la realización de los exámenes será efectuada por personal competente designado por la Dirección, ajustándose a las materias enunciadas en el anuncio-convocatoria.

Los examinadores determinarán el orden de aplicación de las pruebas, las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los pesos relativos y el total de puntuaciones mínimas requeridas para considerar aptos a los candidatos.

El Departamento competente determinará la fecha de los exámenes o de iniciación del estudio de los expedientes, fecha que será como máximo de veinte días después de la fecha de cierre de admisión de solicitudes, informando de todo ello al Comité de Promoción.

4. Calificación de las pruebas.

La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de la puntuación mínima de los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Cuando en las fichas correspondientes consten los oportunos datos médicos y psicotécnicos del candidato, dadas las peculiares características de permanencia de las aptitudes que miden estas pruebas, no será necesaria su repetición.

Calificadas las pruebas y determinados los candidatos - que hayan resultado aptos, se aplicarán a éstos los criterios de antigüedad expresados en el artículo 23 entre los trabajadores de igual categoría o en su defecto, entre los de la inmediata inferior.

En el caso de empate de los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta los antecedentes profesionales de los concursantes.

5. Comunicación de resultados.

Los participantes, tanto aquellos que resulten designados para ocupar las plazas como el resto presentado a examen, serán informados en el plazo de quince días, a partir de la fecha del examen.

Las personas aptas sin plaza serán informadas de que están capacitadas para cubrir posibles nuevas vacantes de puestos similares que se produzcan en los seis meses siguientes al examen.

Mientras existan personas en esta situación no se harán más convocatorias.

Cada concursante podrá revisar su examen una vez recibida la comunicación.

6. Ocupación y confirmación de la plaza.

La plaza se tendrá que ocupar en un plazo no superior a tres meses naturales, contados a partir de la comunicación de su designación para la misma. Caso de que no se ocupara en ese plazo, por causas ajenas al designado, el trabajador será confirmado en grado y/o categoría con

efectos retroactivos a la fecha que resulte de añadir 60 días naturales al momento de su designación escrita para la plaza.

El cambio de retribución y asignación de categoría y grado, se confirmará después de pasar en activo un período de prueba de tres meses naturales a partir de la ocupación efectiva del puesto, en cuyo período haya demostrado ser capaz de obtener el rendimiento normal.

Si se produce esta confirmación en el puesto, la categoría profesional, grado y efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

Si no hubiera lugar a tal confirmación, el interesado volverá a ocupar su puesto anterior, abonándosele los atrasos correspondientes al período de prueba.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado, siempre tendrá carácter provisional, hasta que éste sea confirmado en su nuevo puesto por haber superado el período de prueba.

Si resuelto el concurso no resultara apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto por otro sistema, con el asesoramiento del Comité Mixto de Promoción.

C) COMITE MIXTO DE PROMOCION.

El Comité Mixto de Promoción tendrá la siguiente composición:

- Dos representantes de la Dirección.
- Dos miembros del Comité de Empresa.

Presidirá las reuniones un miembro que represente a la Dirección y actuará de secretario en las mismas un miembro del Comité de Empresa

Atribuciones y responsabilidades.

- Recibir convocatoria de las vacantes y nuevos puestos que se produzcan.
- Participación en el desarrollo, vigilancia y calificación de los concursos u oposiciones señalados en este artículo pudiendo contar con los asesores que estimen oportunos.
- Atender las reclamaciones que se presenten, revisando las pruebas en los casos que estime necesarios.
- Proponer sugerencias razonadas de modificación del sistema o plazos establecidos en el mismo, en orden a agilizar o mejorar su funcionamiento.

Artículo 23 CRITERIOS DE ANTIGUEDAD PARA LOS CASOS DE CAMBIOS DE PUESTO Y PROMOCION

Los cambios de un departamento a otro, tanto provisionales como definitivos, se efectuarán teniendo en cuenta - los siguientes requisitos y en el orden en que se enumeran:

1. Menor período de tiempo, figurando en el departamento del que forma parte con la categoría y profesión - más afín a la vacante a cubrir.

2. En el caso de que se diera igualdad en el punto anterior, menor período de tiempo, figurando dentro de GEMED con la categoría y profesión mas afines.

3. En el caso de que se diera una total igualdad en los dos puntos anteriores, menor antigüedad en el departamento del que forma parte.

4. En el caso de que se diera una total igualdad en todos los puntos anteriores, menor antigüedad reconocida por GEMED.

En los casos de promoción y en los cambios provisionales a puestos de superior retribución, se seguirán los mismos criterios y en el mismo orden arriba expresados, pero - aplicándolos en el sentido de primar la mayor antigüedad.

Artículo 24 FORMACION

La Empresa organizará los cursos de formación que considere convenientes con el fin de capacitar a su personal para el buen desarrollo del trabajo, informando de ello al Comité de Promoción, quién podrá presentar las sugerencias que considere interesantes para el mejor - cumplimiento de los fines propuestos.

La asistencia a estos cursos, de ser organizados dentro de las horas de trabajo, será obligatoria para -- aquellas personas que sean designadas por el mando respectivo.

Tanto en lo que se refiere a la formación concreta en y fuera del centro de trabajo, como en las técnicas específicas, se procurará, en la medida de lo posible,- utilizar recursos técnicos y humanos de la propia Empresa.

Se tomará en consideración la posibilidad de dar cursos de formación que impliquen la preparación profesional del personal interesado.

Artículo 25 VIAJES, ALOJAMIENTO Y MANUTENCION.

Los principios del sistema de indemnización por gastos de viajes, alojamiento y manutención serán los siguientes:

a) No deberá suponer al trabajador ni beneficios ni - pérdidas, puesto que con este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamientos y manutención.

b) Mediante la correspondiente percepción, el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.

c) El importe a abonar por este concepto será revisado semestralmente, con efectos desde el comienzo del semestre respectivo.

d) El desarrollo de todos estos principios se encuentra comprendido en las normas editadas por la Dirección a este respecto.

Artículo 26 TRAMITACION DE RECLAMACIONES

Todo trabajador, para ejercer su derecho de dar a conocer sus quejas o reclamaciones individuales o colectivas a - la Dirección, deberá cumplir el siguiente procedimiento.

1) La queja o reclamación será hecha en primer lugar al Jefe inmediato.

2) Si por el jefe inmediato no fuera resuelta en un plazo de dos días laborables, se podrá recurrir por escrito, al siguiente escalón jerárquico que le corresponda.

3) Si transcurridos cuatro días laborables no existe contestación o ésta no es satisfactoria, se podrá recurrir por escrito al Depto. de Relaciones, quién dispondrá de un plazo de cinco días laborables para contestar al trabajador por escrito. Durante esta fase el trabajador podrá, de acuerdo con sus facultades legales, recurrir a sus representantes y en los casos en que hubiese lugar, a los organismos competentes.

4) Las reclamaciones no susceptibles de espera por la urgencia o gravedad, podrán hacerse directamente al Departamento Relaciones, previo permiso de la vía jerárquica correspondiente, el cual no lo denegará, siempre que éste no la resuelva favorablemente.

5) Las reclamaciones que tengan establecido un procedimiento de reclamaciones específico, se tramitará con arreglo a las normas reguladas para tales casos.

6) La tramitación de cualquier queja o reclamación, no interrumpirá la marcha normal del trabajo.

Artículo 27. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Existe un Comité de Seguridad e Higiene compuesto por:

- Tres miembros designados por el Comité de Empresa.
- Tres miembros designados por la Dirección.
- Un miembro del Servicio Médico de Empresa.

Este Comité desarrollará y vigilará las funciones propias que le confiera la normativa legal sobre estas materias. También colaborará con la Dirección de la Empresa en todo lo referente a salud laboral, así como en la elaboración de una normativa para la dotación al personal de la ropa de trabajo y prendas de seguridad necesarias y adecuadas a las distintas funciones.

CAPITULO CUARTO

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 28. JORNADA ANUAL Y DIARIA

Durante el tiempo de vigencia de este Convenio, la jornada anual de trabajo será de 1.826,27 horas para 1.984; de 1.814,4 horas para 1.985 y de 1.800 horas para 1.986.

Los centros de trabajo abrirán durante doscientos veintisiete días al año y el número de días de trabajo por persona será de doscientos veinticinco días al año para 1984 y de doscientos veinticuatro para los años 1985 y 1986.

La diferencia entre los días de apertura de centro y de trabajo individual serán considerados como días volantes.

El disfrute de éstos se hará de acuerdo a la normativa que al efecto se encuentre en vigor.

La aplicación concreta de los condicionantes anteriores, así como la distribución de la jornada diaria, se efectuará al confeccionar el calendario laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.

Artículo 29. PUNTUALIDAD

Los descuentos por este concepto se limitarán al tiempo de retraso, redondeando este tiempo a la décima de hora superior.

En el caso de retrasos colectivos, debidamente justificados, originados por dificultades en los transportes públicos, no se efectuará descuento, recuperando, al final de la jornada, el tiempo perdido.

Artículo 30. HORAS EXTRAORDINARIAS

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

Los límites de horas extraordinarias son los señalados en la Ley, cuyos topes máximos son: Dos horas al día, quince horas al mes, cien horas al año.

Dentro de estos límites, tendrán carácter de horas extraordinarias estructurales todas aquellas necesarias por:

- Ausencia imprevistas.
- Periodos punta de producción.
- Cambio de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza de que se trate.
- Mantenimiento.

Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en ley.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor no estarán sujetas a los límites anteriormente indicados.

No tendrán carácter de horas extraordinarias las realizadas al amparo de la normativa acordada por la Comisión de Productividad en cuanto a "Realización de horas extraordinarias y su compensación por tiempo".

Artículo 31. VACACIONES

Durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda un período anual de vacaciones de 21 días laborables al año.

El período de disfrute será fijado de mutuo acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de cada centro en los Calendarios Laborales anuales.

A quienes por necesidad del servicio, tuvieran que trabajar durante el período vacacional acordado en el calendario, la Dirección se lo comunicará necesariamente con una antelación de dos meses como mínimo. Cuando al trabajador afectado se le comunique esta circunstancia, el interesado, antes de los 15 días siguientes a dicha comunicación decidirá la fecha de disfrute, procurando el mínimo perjuicio en la marcha del servicio, y disfrutándolas preferentemente dentro del período comprendido entre el 1 de Junio y 30 de Septiembre de cada año.

En los departamentos cuyo personal tenga que disfrutar sus vacaciones en períodos no coincidentes, se pondrán de acuerdo los interesados. Si no hubiera acuerdo, se estará a lo dispuesto legalmente.

El personal que perteneciendo a fábrica no haya solicitado expresamente y por escrito su deseo de disfrutar sus vacaciones fuera del período vacacional fijado en el calendario, y se vea precisado por necesidades del servicio a trabajar durante el mismo un período de 11 días laborales como mínimo, tendrá derecho a un día suplementario de permiso retribuído, a disfrutar en la fecha, que de mutuo acuerdo determine con el mando respectivo.

Hasta el 15 de Mayo se admitirán solicitudes del personal que desee cambiar voluntariamente la fecha de sus vacaciones. De ser aceptadas éstas por la Dirección, dichas personas no tendrán derecho al día suplementario especificado en el párrafo anterior.

Artículo 32. CALENDARIO Y HORARIOS

En el último trimestre del año, la Dirección de cada Centro de trabajo, de acuerdo con el Comité de Empresa o delegados de personal correspondientes, establecerá el calendario laboral para el año siguiente. Este incluirá las fiestas de ámbito nacional y las locales que determine la autoridad laboral competente de la provincia respectiva o las que de mutuo acuerdo se consideren más beneficiosas. También se señalarán en el mismo, las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago de forma tal que se obtengan las horas de trabajo anuales pactadas, para lo cual se establecerá la oportuna regulación.

La determinación de los horarios de trabajo de cada centro, se efectuará sometiéndose a las disposiciones legales en vigor, previa intervención del Comité de Empresa o delegados de personal correspondientes.

Artículo 33. LICENCIAS Y PERMISOS

Se concederá licencia retribuída a los trabajadores que, previo aviso y justificación, necesiten ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se señala.

MOTIVO	TRABAJADOR	CONYUGE	PADRES, HIJOS, HERMANOS y NIETOS (afinidad y consanguinidad)	OBSERVACIONES
Fallecimiento	4 días naturales	4 días naturales	2 días naturales	Además hasta cinco días naturales con desplazamiento. La Dirección podrá ser comprobada por los Servicios Médicos de Inspección. * En accidente no está sujeto de este horario no tener excepciones y justificación.
Enfermedad o intervención quirúrgica grave	4 días naturales	4 días naturales	2 días naturales	
Alumbramiento	3 días naturales	3 días naturales		
Exámenes legal	2 días naturales			
Enfermedad	1 hora al día			Podrá partirse en dos frecuencias de 1/2 hora
Matrimonio	15 días naturales		1 día natural (mínimo 3 días con desplazamiento)	No será abonable con el período de vacaciones anuales.
Traslado de domicilio habitual	1 día natural			
Cumplimiento de un deber público con inexistencia personal por razón de servicio	Tiempo necesario			Debe haber convocatoria de carácter público de la Administración en ejercicio de funciones con el puesto.
Consulta médica de especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario			Límite, una jornada de trabajo
Consulta al médico de cabecera de la Seguridad	De 1 a 2 horas día, según lugar de residencia del trabajador			No abonará si se necesita más tiempo, salvo si el médico de cabecera lo envía al especialista
Cuidar a menor de diez años o minusválido	Mínimo 1/3 de la jornada, máximo 1/2			No desempeñar ninguna otra actividad remunerada. Acreditar que de los 12 meses, 6 al menos han sido percibiendo el salario
Enfermos en convalecencia, minusválidos con familiares	Tiempo necesario mínimo un día			Límite, hasta diez días naturales al año
Cargo sindical, elegidos y establecido acreditado	Tiempo necesario			Mínimo necesario, sólo para el ejercicio y relacionado a Relaciones Laborales. Si quede determinado en razón días o no, así como en su caso sujeto a retribución.

tículo 34. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

I) Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, se establecen las siguientes modalidades de excedencia voluntaria, para los trabajadores fijos con al menos una antiguedad de dos años en la Empresa.

a) Por un tiempo de un año o más.

b) Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II) Procedimiento y condiciones.

- La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a Relaciones con copia al jefe inmediato y con una antelación mínima de un mes a la fecha para la que se solicita el comienzo.

- La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquélla que la concedió.

- El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto.

- La peticion de reingreso deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia.

- Una vez solicitado el reingreso, la Empresa deberá incorporar al trabajador a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría. Excepcionalmente el trabajador acogido a las modalidades especiales establecidas en el punto I de este artículo, tendrá derecho a su incorporación inmediata al puesto más afín que sea posible a su categoría profesional, siempre que haya prestado cinco años de servicio en la Empresa, por cada año de excedencia solicitada.

- Si el trabajador en excedencia no solicitara el reingreso en el tiempo establecido, se entenderá que hace renuncia de todos sus derechos.

- Para acogerse el trabajador a otra excedencia voluntaria, deberá cumplir un período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

- En todo caso, el número de trabajadores en excedencia, en cualquiera de sus modalidades, no podrá ser superior al 3 por 100 de la plantilla.

- De lo referente a este artículo, se dará conocimiento al Comité de Empresa.

Artículo 35. JUBILACIONES

Se fija como tope de edad máxima para trabajar la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

Asimismo y considerando positivo lo acordado en el artículo duodécimo del A.I. 83 en lo referente a la propuesta de modificación del R.D.L. 1461/1981 sobre jubilación especial a los 64 años en la Seguridad Social, se acuerda que el personal afectado podrá acogerse a este sistema de prosperar dicha modificación.

Artículo 36. PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTO

El cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento, tanto en calidad y cantidad, supone para todo el personal, la consecución de unos rendimientos normales que serán exigibles a todos los trabajadores, salvo para aquéllos que se encuentren en un período de adaptación al puesto.

El establecimiento de los procesos y la fijación de los tiempos (definitivos, provisionales y estimados) necesarios para realizar los trabajos en cualquier situación o departamento, corresponde a los servicios técnicos designados por la Dirección para dicha misión.

La falta de saturación o carga de trabajo de un puesto, en caso de que exista, queda a disposición de la Empresa para que ésta determine la realización de los trabajos que en cada caso estime necesarios, procurando que éstos comiencen por los más afines al trabajo habitual y siempre que no supongan menoscabo o vejación.

Una Comisión de Productividad, formada como máximo por cuatro miembros o representantes de la Dirección y otros cuatro del Comité de Empresa, entenderá sobre las reclamaciones nacidas de la aplicación del sistema de rendimientos establecidos, así como del Plan de Sugerencias.

CAPITULO QUINTO

RETRIBUCIONES

Artículo 37. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución en GEMED se divide en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales
   1.1. Sueldo de calificación
   . Salario base
   . Compensación por carencia de incentivos

   1.2. Complementos salariales
   1.2.1 Personales:
   .Antiguedad
   .Otros complementos personales

   1.2.2 Del puesto de trabajo:
   .Plus de relevos diurnos
   .Plus de trabajos nocturnos
   .Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos
   .Otros complementos del puesto

   1.2.3 De mayor cantidad de trabajo
   .Horas extraordinarias

   1.2.4 Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
   .Gratificaciones extraordinarias.

2. Devengos extrasalariales.

. Pluses de distancia.
. Pluses complementarios GEMED de ayuda familiar.
. Premio por 25 años de servicio.
. Bolsa de Navidad.
. Alojamiento y manutención.
. Los contenidos en el capítulo de beneficios sociales.
. Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.

Artículo 38. ANUALIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LAS RETRIBUCIONES

El sueldo de calificación y plus de antigüedad pactados en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de horas de trabajo anuales pactadas. Si no se realizara esta prestación, las retribuciones se reducirán en su parte proporcional.

Artículo 39. RETRIBUCIONES BRUTAS

Las retribuciones que garantiza GEMED son brutas y por tanto, las retenciones legales que correspondan al trabajador, tales como Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.), Seguridad Social etc. se deducirán íntegramente de aquéllas.

Artículo 40. SUELDO DE CALIFICACION

Es la parte de remuneración obtenida a partir del grado personal del trabajador, asignado según la valoración de tareas y se compone de las partes siguientes:

a) Sueldo base (80 por 100).
b) Complemento por carencia de incentivos (20 por 100).

Los importes del sueldo de calificación, son los que figuran en las correspondientes tablas.

El sueldo de calificación mensual se obtiene dividendo los valores anuales por 14. Por consiguiente, el sueldo de calificación mensual será el mismo tanto en las pagas normales como en las extraordinarias y sus valores figuran también en las respectivas tablas.

El sueldo base hora (SBH) para el cálculo de los pluses de tóxico, penoso, peligroso, relevos y nocturno es el que figura en las tablas correspondientes.

Artículo 41. ANTIGUEDAD

Todo el personal que trabaja en GEMED tendrá derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco año de servicio, sin límite en el número de quinquenios, incluso los ingresados como aspirantes o aprendices.

La antigüedad empezará a computarse el 1 de Enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de Julio para los ingresados en el segundo semestre.

La antigüedad mes se calculará dividendo el valor anual por 14 pagas.

El importe anual de cada quinquenio es el que figura en las tablas correspondientes.

Artículo 42. PLUSES DIURNOS, NOCTURNOS Y TPP.

A) RELEVOS DIURNOS

Se abonará al trabajador cuyo trabajo está sujeto a rotaciones periódicas o tengan continuación en el de otro trabajador. No se percibirá por las horas en que se cobre el plus de nocturnidad. Su importe será del 15 por 100 del sueldo base hora (SBH) que figura en las tablas correspondientes y se calculará sobre el nº de horas trabajadas en estas condiciones".

B) Trabajos nocturnos.

Este plus se abonará a los trabajadores que corresponda según las percepciones legales.

Los importes y bases de aplicación serán:

Cuando se trate de trabajo nocturno de carácter permanente, el 30% del sueldo de calificación mensual.

En los restantes casos el 30% del sueldo base hora (SBH).

Siendo el sueldo base hora el fijado en la tabla correspondiente y aplicándose sobre las horas trabajadas bajo tales condiciones.

C) Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos

Se pagará con arreglo a los artículos 70 y 77 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Los porcentajes resultantes se aplicarán sobre el sueldo base hora fijado en las tablas correspondientes.

Artículo 43. PLUS DE DISTANCIA

El abono de este plus se atendrá a las disposiciones legales pertinentes. El Comité de Empresa estudiará y propondrá a la Dirección las soluciones que considere oportunas en aquellos casos en que la interpretación de tales disposiciones aparezca dudosa o dé lugar a situaciones anormales.

Artículo 44. HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor hora base para el cálculo de las horas extraordinarias se ha obtenido dividiendo el salario de calificación anual por el horario anual, es decir:

Valor hora base HE =

$$= \frac{\text{Sueldo calificación anual} + \text{antiguedad anual}}{\text{Horas pactadas año}}$$

A estas bases se añadirán los porcentajes de incrementos legales fijados por la legislación en cada momento. El porcentaje para las horas extras realizadas en domingo y festivos, será del 100 por 100. Sólo se considerarán como extraordinarias las que se realicen una vez completada la jornada ordinaria.

Artículo 45. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

A todo el personal de GEMED, incluído aquéllos que estén prestando el servicio militar, se les abonarán las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Dos pagas, correspondientes cada una de ellas al sueldo de calificación mensual más la antigüedad mensual a cobrar el mes de Julio la correspondiente al primer semestre del año y en el mes de Diciembre, la correspondiente al segundo. Estas gratificaciones extraordinarias, que se devengan a lo largo del semestre al que corresponde, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, se prorratearán cada una de ellas de acuerdo con el tiempo trabajado durante el período en que se han devengado, según la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Sueldo de calificación mes} + \text{antigüedad mes}) \times \text{horas anuales}}{\text{Horas anuales}} - \text{horas de ausencia.}$$

$$\text{Horas anuales} = \frac{\text{Horas anuales}}{2}$$

Tanto el sueldo de calificación como la antigüedad que han de considerarse en dicha fórmula, serán los vigentes para el interesado en el último mes del semestre en el que se ha devengado la gratificación.

Las horas de ausencia serán las que se hayan producido durante el semestre correspondiente a la paga de que se trate.

No se considerarán como horas deducibles a efectos de aplicación de la fórmula anterior las correspondientes a:

- Permisos retribuídos que se hayan concedido.
- Incapacidad laboral transitoria debido a enfermedad o accidente de trabajo.
- Retrasos recuperados, de acuerdo con lo establecido en el artículo de puntualidad.
- Licencia por Servicio Militar.

Artículo 46. PLUSES COMPLEMENTARIOS GEMED DE AYUDA FAMILIAR (CAF)

Este complemento se abonará a los perceptores de la ayuda familiar estatal, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción en la cuantía y forma siguientes:

- Por matrimonio hasta alcanzar 1.500 pesetas mensuales en 1984, 1.600 pesetas mensuales en 1985 y 1.700 pesetas mensuales en 1986.
- Por cada hijo o familiar a cargo del trabajador, hasta alcanzar 600 pesetas mensuales en 1984, 650 pesetas mensuales en 1985 y 680 pesetas mensuales en 1986.

Artículo 47. RETRIBUCION DE VACACIONES, DOMINGOS, FESTIVOS, LICENCIAS Y PERMISOS.

No habrá lugar a pagos separados por estos conceptos, ya que están incluídos en las retribuciones fijas mensuales.

Durante el mes de vacaciones se percibirá una paga que comprenderá:

- Sueldo de calificación mes.
- Antiguedad mes.
- Plus de TPP.
- Pluses complementarios de ayuda familiar.
- Otros complementos personales o del puesto.

Artículo 48. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

A) Por enfermedad

A todo trabajador en situación de baja por este concepto, GEMED complementará las prestaciones de la Seguridad Social de forma que su retribución bruta alcance los porcentajes indicados en este artículo, que se aplicarán sobre el período de baja y sobre los conceptos retributivos siguientes:

- Sueldo de calificación
- Plus de antiguedad
- Pluses complementarios GEMED de ayuda familiar
- Otros complementos personales o del puesto, si los hubiere.

de acuerdo con el cuadro siguiente:

Porcentaje de absentismo en en trimestre GEMED anterior.	Porcentaje de retribución en el trimestre GEMED siguiente		
	del 1º al 7º inclusive.	del 8º al 14º inclusive.	15ºy siguientes y maternidad.
Menos del 4	90%	95%	100%
Del 4 al 5,5	85%	90%	95%
Del 5,5 al 7	80%	85%	90%
Porcentajes superiores	Prestaciones de la Segur. Social	Prestac. de la Seguridad Soc.	Prestaciones de la Segur. Social

A estos efectos los porcentajes de absentismo citados se computarán separadamente para los siguientes grupos:

Obreros y empleados del Centro de Trabajo de Torrejón.
Obreros y empleados de otros centros de trabajo.

Se aplicará también, separadamente, a cada uno de estos grupos.

No se abonará el complemento anteriormente citado a las personas que causen baja en los quince días anteriores o posteriores a situaciones de huelgas o paros. Excepcionalmente y si la baja es confirmada como necesaria y justificada por el Servicio Medico de la Empresa, no se aplicará esta condición.

Para el cobro de las indemnizaciones establecidas en este artículo y para la mejor vigilancia de las bajas por enfermedad, todo productor en situación de baja deberá someterse a los reconocimientos facultativos del Servicio Médico de GEMED que, cuando lo considere conveniente, podrá ordenar la hospitalización del enfermo.

En el caso de que el productor afectado no acepte las prescripciones de los facultativos del Servicio Médico de GEMED o en el caso de que estos últimos no consideren justificada la baja del productor, perderá éste el derecho a las prestaciones que en el caso de enfermedad abona GEMED, cobrando entonces solamente lo que abone la Seguridad Social.

B) Por accidente de trabajo.

Al trabajador en situación de baja por este concepto, se le garantiza que su retribución bruta alcanzará el 100 por 100 de los mismos conceptos retributivos señalados en el apartado anterior.

Artículo 49. PAGO DE NOMINAS MENSUALES

Todo personal tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Estas retribuciones mensuales se pagarán por una sola vez al mes, salvo las pagas extraordinarias.

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

- Sueldo de calificación.
- Plus de antiguedad.
- Otros complementos personales (Cuando existan)
- Pluses de Distancia.
- Pluses GEMED de Ayuda Familiar.

Todos ellos por sus importes mensuales, deduciendo de ellos los descuentos por horas de trabajo no abonables correspondientes al mes anterior al del pago, según el calendario laboral de GEMED.

Además de los importes anteriores se abonarán:

- Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según el calendario laboral de GEMED.
- Pluses de relevos diurnos, según horas liquidades en el mes.
- Pluses de trabajo nocturnos, según horas liquidadas al mes.
- Pluses de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, según horas liquidadas en el mes.

Artículo 50. DESCUENTOS POR PERIODOS NO RETRIBUIDOS

Estos períodos, sea cual sea su causa, se descontarán de la retribución mensual, por el tiempo real, redondeado a la décima de hora superior inmediata, calculándose el valor de la hora por la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento por hora} = \frac{\text{Retribución total mes}}{\text{Horas mes}}$$

Siendo:

- Retribución total mes igual a sueldo base más complemento por carencia de incentivos más antiguedad mes más pluses GEMED de Ayuda Familiar más complementos personales.
- Horas mes igual a horas anuales pactadas divididas por once.

La deducción correspondiente a las pagas extras será la establecida en el artículo "Gratificaciones Extraordinarias".

Artículo 51. TABLAS SALARIALES - 1° ENERO 1.984 - VALORES BRUTOS

GRADOS	SUELDO DE CALIFICACION ANUAL	SUELDO DE CALIFICACION POR PAGA	ANTIGUEDAD (Por quinq.) ANUAL	ANTIGUEDAD (Por quinq.) POR PAGA	BASE HORA
3	300.464	21.462	12.016	858	90,77
4	993.594	70.971	39.746	2.839	295,89
5	1.015.182	72.513	40.614	2.901	302,49
6	1.042.034	74.431	41.678	2.977	310,31
7	1.068.228	76.302	42.728	3.052	318,10
8	1.096.088	78.292	43.848	3.132	326,41
9	1.125.138	80.367	45.010	3.215	335,05
10	1.158.080	82.720	46.326	3.309	344,85
11	1.194.046	85.289	47.768	3.412	355,56
12	1.234.506	88.179	49.378	3.527	367,58
13	1.277.822	91.273	51.114	3.651	378,82
14	1.323.602	94.543	52.948	3.782	394,14
15	1.371.832	97.988	54.880	3.920	408,48
16	1.422.988	101.642	56.924	4.066	423,70
17	1.476.846	105.489	59.080	4.220	439,75
18	1.533.604	109.536	61.334	4.381	456,65
19	1.597.442	114.103	63.896	4.564	475,68
20	1.662.500	118.750	66.500	4.750	495,03
21	1.731.786	123.699	69.272	4.948	515,65
22	1.804.936	128.924	72.198	5.157	537,42
23	1.882.118	134.437	75.278	5.377	560,41
24	1.963.360	140.240	78.540	5.610	584,57
25	2.048.802	146.343	81.956	5.854	610,04
26	2.138.612	152.758	85.540	6.110	636,75
27	2.232.832	159.488	89.320	6.380	664,80

CAPITULO SEXTO

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 52. CREDITOS AL PERSONAL

Se regirán por las normas editadas por GEMED al respecto.

Artículo 53. ASISTENCIA AMBULATORIA

El Servicio Médico de Empresa complementará los reconocimientos anuales que se vienen practicando, con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas y análisis, y radiografías especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas y ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

Asimismo se llevarán a cabo dichos reconocimientos médicos en los otros centros de trabajo con la misma periodicidad que en la fábrica.

Con el fin de que este importante servicio social tenga una mayor efectividad, la Dirección de la Empresa, se compromete a mejorar en la medida de sus posibilidades los medios de que dispone el botiquín de la fábrica, de acuerdo con el servicio que presta.

El Comité de Seguridad e Higiene colaborará en todo lo referente a este Artículo.

Artículo 54. AYUDA A FAMILIARES DE FALLECIDOS

A los herederos legales de todo trabajador en activo afectado por el presente Convenio, que fallezca por cualquier causa, se les entregará una cantidad bruta equivalente a la fracción indicada a continuación, aplicada sobre el salario de calificación y antiguedad anual que tuviera en el momento del fallecimiento.

Edad del trabajador a su fallecimiento	Fracción: Soltero, viudo o casado sin hijos	Fracción: Casado con hijos (1)
Menos de 45 años	3/14	4/16
45 años o más	4/16	5/16

(1) Se reconocerán únicamente los hijos computables a efectos del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).

Se entienden como herederos legales las mismas personas que la Seguridad Social considera como beneficiarios de las prestaciones que otorgue.

Artículo 55. BECAS Y AYUDAS

GEMED dispondrá de un fondo destinado a becas y ayudas, cuya cuantía para 1.984 será de 1.700.000.-Pts., al que podrán acceder todos los trabajadores fijos de la Empresa en la forma prevista en el propio Reglamento de Becas.

Esta cantidad será revisada anualmente con el mismo porcentajean que se incrementen las tablas salariales.

La Comisión de Asuntos Sociales establecerá la cuantía de dinero a abonar a cada nivel de estudios establecido en el Reglamento de Becas, así como la cantidad a detraer de este mismo fondo, para atender a minusválidos físicos o psíquicos, cuya condición ha sido reconocida por la Seguridad Social. Esta ayuda se abonará en tanto que el minusválido no realice trabajos remunerados o reciba ayuda de otro centro.

Artículo 56. BOLSA DE NAVIDAD

A todo el personal de GEMED, incluído aquellos que estén prestando el servicio militar, se les entregará por Navidades una bolsa, cuyo importe para el año 1.984, será de pesetas 3.500.-Pts, aportadas por la Empresa. Este importe será incrementado en los años siguientes con el porcentaje en que se incrementen las tablas salariales.

Artículo 57. COMEDORES

Existe en la Fabrica de Torrejón un comedor para que el personal perteneciente a dicho centro pueda efectuar, si así lo desea, la comida de mediodía, previa entrega diaria del correspondiente vale.

También tendrán acceso al comedor aquellos trabajadores a turnos que lo deseen y cuyo horario sea compatible con el Servicio de Comedor.

La venta de vales para comidas y bebidas se efectuará al contado, siendo el precio del vale para 1.984 de 100.-Pesetas. A la entrada en vigor de un nuevo precio, tanto de comida como de bebida, quedarán anulados todos los vales de precio antiguo, canjeándose éstos por los que correspondan de vales nuevos.

Durante los períodos de vacaciones, que se cierre el servicio de comedor, se abonará a los trabajadores que deban prestar sus servicios en dicho centro y período, la cantidad de pesetas 435.- para 1.984.

En los años sucesivos, tanto el precio del vale como el abono por no funcionamiento del comedor, experimentaran los mismos incrementos que las tablas salariales y en las mismas fechas.

Artículo 58. ECONOMATOS

Para todo el personal está concertado este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a un economato laboral ajeno a la Empresa, cuya cuota será a cargo de esta.

Artículo 59. PENSIONES COMPLEMENTARIAS

Durante la vigencia del presente Convenio se aplicará el Reglamento de Pensiones Complementarias que figura como Anexo I al presente Convenio.

Artículo 60. PREMIO POR 25 AÑOS DE SERVICIO

Todo trabajador, al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa, recibirá un premio consistente en un cuarto de su sueldo de calificación anual vigente en la fecha que se haga acreedor a dicho premio.

Este importe se considerará bruto y por lo tanto, se descontarán las retenciones legales pertinentes.

Artículo 61. SEGURO DE VIDA

Se establece un seguro colectivo de vida para todos los trabajadores fijos en la Empresa cuyo capital por asegurado es de un millón de pesetas, a cargo de la misma

Igualmente, se establece con esta póliza un rescate de quinientas mil pesetas de tal forma que a la edad de jubilación (65 años), el trabajador percibirá esta cantidad quedando con este importe saldada totalmente su póliza individual de seguro de vida.

Todas las restantes condiciones y garantías se especificarán en el certificado individual que se entregará a cada trabajador.

CAPITULO SEPTIMO

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y ASPECTOS SINDICALES

Artículo 62. REPRESENTACION COLECTIVA

Se recogen en este capítulo los derechos, atribuciones y funciones tanto de los Delegados de Personal, para aquellos centros de trabajo con plantilla de menos de cincuenta trabajadores, como para los Comités de Empresa y los Delegados Sindicales.

GEMED respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admite que los trabajadores afiliados a un Sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no sujeta el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco puede despedir o perjudicar a un trabajador a causa de su afiliación sindical.

Los sindicatos reconocidos podrán distribuir entre sus afiliados de GEMED la información sindical precisa, todo ello fuera de las horas de trabajo y, asimismo, dispondrán de tablones de anuncios para insertar sus comunicaciones.

Delegados de Personal.- En aquellos centros de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores fijos, éstos eligirán los Delegados de Personal que en cada caso estén previstos o se prevean por las Leyes vigentes.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación de las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante la Dirección de la Empresa o la autoridad laboral o de las Entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Comités de Empresa.- El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado, en cada centro de trabajo, del conjunto de los trabajadores, con las funciones de representar, negociar y defender los intereses de dicho colectivo ante la Dirección de la Empresa y, en su caso, ante los Organismos públicos.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector de bienes de equipo, sobre la evolución del negocio y la situación de la producción y ventas, sobre su programa de GEMED producción y evolución probable del empleo.

b) Anualmente tendrá a su disposición el balance, la cuenta de resultados, y en general, cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

c) Con carácter previo a su ejecución, sobre cualquier tipo de reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y reducción de jornada, y asimismo, sobre el traslado total o parcial de instalaciones y sobre los planes de formación profesional.

También deberá informar la Dirección:

a) Sobre implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de la plantilla.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, y especialmente en caso de despido.

d) Estadísticas sobre el índice de absentismo, accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y el movimiento de ingresos, bajas y ascensos.

e) Se facilitará a los Comités el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utiliza, sobre el que pueden efectuar las reclamaciones oportunas dentro de GEMED y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

2.- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como las que dimanen de los Convenios Colectivos.

b) Sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

3.- Participar en la gestión de obras sociales.

4.- Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5.- Se reconoce a los Comités de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6.- Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional, aún después de dejar de pertenecer al Comité en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter privado.

7.- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumplan las normativas vigentes o pactadas, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su función, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obdeciera otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o en su caso, los restantes Delegados de Personal y, asimismo, el Delegado del sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

2.-No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4.- El crédito de horas mensuales retribuídas que corresponda a cada miembro del Comité será el que la legislación establezca de acuerdo con la plantilla del centro de trabajo a que represente. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

No se computarán dentro del máximo legal de horas las que utilicen los miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo como consecuencia de la negociación del mismo, así como su asistencia a las reuniones oficiales convocadas por la Dirección de la Empresa.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuídas de que disponen los miembros del Comité a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formacion organizados por los Sindicatos a que pertenezcan.

Delegados sindicales.- Cuando los Sindicatos o Centrales sindicales posean en cada centro de trabajo una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla total del centro, la representación del Sindicato será ostentada por un Delegado.

El nombramiento de este Delegado deberá hacerlo el Sindicato correspondiente, de acuerdo con sus estatutos comunicándolo a la Dirección de la Empresa y acreditando ante la misma, de modo fehaciente, el número de afiliados con que cuenta; deberá recaer en un trabajador en activo y preferiblemente miembro del Comité.

Funciones:

1.-Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en GEMED y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical y la Dirección.

2.- Si no fuesen miembros del Comité, podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales organos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que se prevé para los Comités de Empresa.

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

5.- Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados, etc., y en general, sobre cualquier proyecto o acción que pueda afectar sustancialmente a los interes de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablon de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.- En materia de reuniones GEMED facilitará el local correspondiente y éstas se realizarán fuera de las horas de trabajo.

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

10.-Cuota sindical.- A petición de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que cuenten con su Delegado sindical, la Empresa descontará de la nómina mensual,el importe de la cuota sindical correspondiente. Para ello, el interesado remitirá al Dpto. de Relaciones un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, Central o Sindicato al que pertenece y cuantía de la cuota a descontar. Salvo indicación en contra, la deducción se efectuará durante periodos de un año.
Los Delegados facilitarán instrucciones al citado Departamento para que se efectúe la transferencia de las cuotas recaudadas a la Central o Sindicato correspondiente, recibiendo copia de las órdenes de transferencia cursadas.

11.-Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

CAPITULO OCTAVO

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULAS ADICIONALES

A) REVISION SALARIAL AÑO 1.984

Las tablas salariales vigentes al 31-12-1.984, serán revisadas en el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase un incremento al 31-12-1.984, superior al 8% . En el caso de existir diferencia, ésta se aplicará a las tablas que sirvieron de base para el incremento salarial de 1.984 y se abonará con carácter retroactivo al 1 ENERO 1.984.

B) INCREMENTO SALARIAL AÑO 1.985

Las tablas salariales ajustadas al 31 de Diciembre de 1.984, se verán incrementadas con el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 1.985. Transcurrido el año 1.985, se revisarán las tablas vigentes ajustándolas, si hubiera lugar, en la diferencia del I.P.C. previsto por el Gobierno y el realmente establecido por el I.N.E. De existir diferencia, ésta se aplicará a las tablas que sirvieron de base para 1.985 y se abonará con carácter retroactivo al 1 ENERO 1.985.

C) INCREMENTO SALARIAL AÑO 1.986

Las tablas salariales ajustadas si procede al 31 de Diciembre de 1.985, se verán incrementadas con el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 1.986. Transcurrido el año 1.986, se revisarán estas tablas ajustándolas, si hubiera lugar, en la diferencia del I.P.C. previsto por el Gobierno y el realmente establecido por el I.N.E. De existir diferencia, ésta se aplicará a las tablas que sirvieron de base para 1.986 y se abonará con efectos retroactivos al 1 ENERO 1.986.

D) REVISIONES

En el caso de que sea modificado el Sistema de Pensiones o las prestaciones económicas de la Seguridad Social, ambas partes acuerdan proceder a la revisión y/o modificación del Artículo 59 del presente Convenio y del vigente Reglamento de Pensiones, ANEXO I de este Convenio, con carácter de complementaridad.

A N E X O - I

REGLAMENTO DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS

GENERALIDADES

Artículo 1º.- "GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA,S.A. tiene establecido para su personal fijo de plantilla un plan de pensiones complementarias, cuya finalidad es la de incrementar a sus beneficiarios las prestaciones que la Seguridad Social reconoce en las distintas contingencias protegidas por la misma, de forma que la cantidad total a percibir por el pensionista guarde relación con las remuneraciones reales que percibía en activo el mismo o el causante de la pensión.

Artículo 2º.- Las pensiones complementarias están acordadas en Convenio Colectivo de trabajo con el personal de la Empresa, por lo que podrán ser modificadas o suprimidas en otro Convenio Colectivo. No obstante, serán respetadas las pensiones que hasta ese momento hayan sido reconocidas.

Artículo 3º.- Las pensiones complementarias se regirán por las normas del presente Reglamento y, en cuanto no esté previsto en las mismas, por las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y demas preceptos complementarios de la misma que serán considerados como supletorios.

Artículo 4º.- La interpretación de las normas que rigen las pensiones complementarias es atribución de la Dirección de "General Electric (USA) Electromedicina,S.A.", la cual deberá requerir la colaboración del Comité de Empresa en las cuestiones que sean de su competencia.

Artículo 5º.- Es característica fundamental de las pensiones de "General Electric (USA) Electromedicina,S.A." la de ser complementarias de las que reconoce la Seguridad Social en cada una de las contingencias protegidas por la misma, por lo que la cuantía de sus prestaciones guardará siempre relación con la de las pensiones oficiales: de forma que si estas últimas experimentaran algún incremento, aquellas disminuirían en la misma proporción, llegando incluso a desaparecer si las prestaciones de la Seguridad Social en cualquiera de sus regimenes de previsión establecidos, o que pudieran establecerse, alcanzaran o sobrepasaran los porcentajes que se proponen garantizar o los niveles de protección que quieran cubrir las prestaciones previstas por las pensiones complementarias de "General Electric USA Electromedicina,S.A.

Como excepción al anterior principio, las pensiones complementarias, una vez reconocidas por "GENERAL ELECTRIC (USA) Electromedicina, S.A. " no experimentarán variación alguna a causa de las mejoras que sus beneficiarios puedan obtener de la Seguridad Social por revalorización de las pensiones de la misma.

Artículo 6º.- Las pensiones complementarias de "General Electric (USA) Electromedicina,S.A. " están financiadas exclusivamente por laEmpresa, por lo que los productores de la misma no contribuyen al mantenimiento de las mismas. No obstante, si se lleva a efecto la mejora de bases de cotización a la Seguridad Social, según lo establecido en el Convenio Colectivo de GEMED, la cotización sobre las bases mejoradas será a cargo de la Empresa y los trabajadores, de acuerdo con los porcentajes que para cada riesgo tiene establecidos o establezca en el futuro el Ministerio de Trabajo.

Artículo 7º.- La pensión complementaria consiste en una cantidad tal que sumada a la que por el mismo concepto percibe el beneficiario de la Seguridad Social, alcance sobre el sueldoregulador de GEMED, el porcentaje que para cada contingencia y caso se señala en cada una de ellas.

SUELDO REGULADOR GEMED

Artículo 8º.- Se entiende por sueldo regulador GEMED los ingresos brutos,referidos a los conceptos retributivos que a continuación se indican, percibidos por el trabajador beneficiario o causante de la prestación y que sirve de base para el cálculo de la pensión complementaria. Dichos ingresos brutos se computarán siempre dentro de la jornada laboral ordinaria, por lo que quedan excluídos los importes de las horas extraordinarias.

El sueldo regulador estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

a) Sueldo de calificación anual.
b) Antiguedad anual.
c) Primas e incentivos (media del periodo de dos años) o conceptos retributivos que los sustituya.

Artículo 9º.- La estimación de los conceptos señalados en el artículo anterior será referida a un periodo de dos años, elegido por el Interesado dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que tenga efecto el hecho de la pensión.
El suelo regulador GEMED será el cociente que resulte de dividir por dos la suma de las retribuciones indicadas durante los dos años.

CALCULO DE LA PENSION COMPLEMENTARIA

Artículo 10º.- Para el cálculo de la pensión complementaria se procederá a la siguiente forma:

1. Se determinará el sueldo regulador GEMED del interesado de acuerdo con las especificaciones de los artículos 8 y 9.

2. Se aplicará a dicho sueldo regulador el porcentaje que corresponda según la contingencia y caso de que se trate.

3. Se tomará nota de la pensión que, por todos los conceptos le haya sido reconocida al interesado por la Seguridad Social, descontándose de la misma la ayuda familiar. A este respecto será condición indispensable para tener derecho a la pensión complementaria la presentación por parte del trabajador de la documentación en la que conste la pensión fijada por la Seguridad Social a través de la Mutualidad, Mutua Patronal o cualquier otra Entidad .

4. La diferencia entre las cantidades resultantes en los números 3 y 2 de este artículo será la cantidad que le corresponderá percibir anualmente al interesado como pensión complementaria de "GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA, S.A. ".

5. La cantidad anual señalada en el número anterior dividida entre catorce, constituirá la pensión complementaria mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán pagas de dicha pensión complementaria.

CLASES DE PRESTACIONES

Artículo 11º.- El plan de pensiones de "GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA, S.A. " concede prestaciones complementarias en las siguientes contingencias protegidas por la Seguridad Social.

1. Jubilacion
2. Invalidez
3. Viudedad
4. Orfandad
5. En favor de familiares.

1. JUBILACION

Artículo 12º.- Tendrá derecho a la pensión complementaria de jubilación el personal fijo en plantilla de GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA ,S.A.", que reuna las siguientes condiciones:

- Haber cumplido sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento podrá jubilarse a petición o por iniciativa de la Empresa. En este último caso, el trabajador que no se quiera jubilar perderá el derecho a la pension complementaria.

Artículo 13º.- El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior tendrá derecho, desde el momento de su jubilación a la pensión complementaria definida en el artículo 7º y calculada de acuerdo con las normas del artículo 10 con el porcentaje del 85 por 100 cualquiera que sea su situación familiar y de beneficiarios.

Artículo 14º.- La pensión complementaria de jubilación se extinguirá por fallecimiento del beneficiario y por las causas que para la pensión de jubilación señalan la Ley de Seguridad Social y sus disposiciones complementarias.

2. INVALIDEZ

Artículo 15º.- Serán beneficiarios de la pensión complementaria de invalidez aquellos trabajadores de GEMED a los que la Seguridad Social les haya concedido una pensión de invalidez provisional o permanente en cualquiera de sus grados, cualquiera que fuese la contingencia de la que aquélla haya derivado y en tanto permanezca en situación de baja, y por lo tanto, impedido para toda clase de trabajo.

Artículo 16º.- El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior, tendrá derecho, mientras dure la situación de baja por invalidez, a la pensión complementaria, según los artículos 7º y 10º de la cuantía suficiente para garantizarla, sumada a la pensión de la Seguridad Social, el 85 por 100 de su sueldo regulador GEMED.

Artículo 17.- La pensión complementaria de invalidez comenzará a percibirse en el momento en que sea reconocida al beneficiario por la Seguridad Social, la situación y la pensión correspondiente y cesará por las mismas normas que señala la Ley para la extinción de las prestaciones por invalidez.

Artículo 18.- Los grados de invalidez permanente que, de acuerdo con las disposiciones correspondientes a la Seguridad Social, no tengan asignada pensión y sí solamente una indemnización a tanto alzado, no darán derecho al beneficiario a complemento alguno por parte de "General Electric (USA) Electromedicina, S.A.".

3. VIUDEDAD

Artículo 19.- En el caso de muerte de un trabajador de "General Electric (USA) Electromedicina, S.A., sea cual sea su causa y la situación en que se encuentre en el momento de producirse el fallecimiento, su viuda/o tendrá derecho a una pensión complementaria a la concedida por la Seguridad Social, según la definición del artículo 6º.

Artículo 20.- La pensión complementaria de viudedad consistirá en una cantidad tal que, sumada a la pensión que la beneficiaria/o percibe de la Seguridad Social, le garantice un 45 por 100 del salario regulador GEMED del causante, en el momento de su fallecimiento. Cuando el causante, al tiempo de su fallecimiento, fuera pensionista de jubilación o de invalidez la base para determinar la pensión de viudedad será el mismo salario regulador GEMED que sirvio para determinar su pensión complementaria.

Artículo 21.- La pensión complementaria de viudedad, cesará por las causas que determina la Ley de Seguridad Social, que son:

a) Contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.

b) Pérdida de la patria potestad por las causas que se especifican.

c) Observar una conducta deshonesta o inmoral.

d) Declaración en sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante.

e) Fallecimiento.

4. ORFANDAD

Artículo 22.- Tendrán derecho a la pensión complementaria de orfandad los hijos de trabajadores de GEMED fallecidos que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados por todo trabajo.

Artículo 23.- La pensión se calculará en forma análoga a la de viudedad y consistirá en una cantidad que, sumada a la pensión de orfandad de la Seguridad Social, alcance el 20 por 100 de salario regulador GEMED para cada uno de los huérfanos.

El porcentaje antes indicado se incrementará con el 45 por 100 cuando no quede cónyuge sobreviviente. En caso de existir varios huérfanos, el incremento se distribuirá entre todos ellos por partes iguales.

Artículo 24.- Las pensiones sumadas de viudedad y orfandad, no podrán exceder de la pensión complementaria correspondiente al 100 por 100 del salario regulador GEMED.

Artículo 25.- La pensión complementaria de orfandad se extinguirá por las causas que determina la Ley de Seguridad Social.

5. PENSION EN FAVOR DE FAMILIARES

Artículo 26.- Serán beneficiarios de esta pensión complementaria los familiares a que hace referencia el Capítulo V de la Orden de 13 de febrero de 1967, que desarrolla la Ley de Seguridad Social.

La cuantía de la pensión será el 20 por 100 y se regirá por las mismas normas antes indicadas para la orfandad y por las disposiciones de la citada Orden.

DISPOSICIONES COMUNES

Forma de Pago

Artículo 27.- La pensión complementaria anual dividida por catorce, constituirá la pensión mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán dos pagas.

Artículo 28.- En el caso de fallecimiento del trabajador jubilado o pensionista de invalidez, los familiares que viven a su cargo percibirán la pensión complementaria correspondiente al mes del fallecimiento.

Artículo 29.- Las pensiones se harán efectivas a los beneficiarios por mensualidades vencidas y por medio de transferencia bancaria. A este respecto, para poder comenzar a percibir la pensión complementaria, será condición ineludible la comunicación a los servicios correspondientes de GEMED del nombre y dirección del Banco o Caja de Ahorros y el número de cuenta o libreta; mientras no se cumpla este requisito, no será posible la inclusión del beneficiario en la nómina de pensionistas.

Artículo 30.- Del importe de las pensiones complementarias GEMED, se deducirá lo que corresponda por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Fe de vida

Artículo 31.- "GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA,S.A.", podrá exigir en todo momento la certificación necesaria para acreditar que el beneficiario de la pensión sigue con vida, así como la esposa del pensionista de jubilacion cuando haya dado derecho a un mayor porcentaje.

Garantía de mínimo

Artículo 32.- En las pensiones de jubilación y de invalidez "GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA,S.A." garantiza que la complementaria, sumada a la que el beneficiario percibe de la Seguridad Social, alcanzará como mínimo el porcentaje que tenga atribuído según este Reglamento sobre los conceptos retributivos citados en el artículo 8º y que corresponden al grado más bajo de retribución, según se define en cada Convenio Colectivo.

Beneficios sociales a los pensionistas

Artículo 33.- Los pensionistas de GEMED seguirán teniendo derecho a la bolsa de Navidad, al uso de los servicios de economato y a optar,en su caso, a las becas y ayudas instituídas para hijos del personal.

Para 1984 se destina un fondo de 250.000 pesetas para aquellos pensionistas que tengan las pensiones más bajas. La distribución de dicha cantidad se efectuará de acuerdo con el Comité de Empresa.

Para 1985 y 1986 esta cantidad será incrementada en el porcentaje que se incrementen las tablas salariales de ese mismo año.

13060 *RESOLUCION de 12 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía de Papeles Heliográficos y Especiales de Leiza, S. A.» (COPHELSA), de ámbito nacional.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía de Papeles Heliográficos y Especiales de Leiza, S. A.» (COPHELSA), recibido en esta Dirección General con fecha 11 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y el Comité de Empresa, el día 6 de abril de 1984, 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 Trabajadpres, y artículo 2.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los 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 citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de abril de 1984.—El Director general de Trabajo, Francisco José García Zapata.

CONVENIO LABORAL DE AMBITO NACIONAL ENTRE LA EMPRESA Y COMITE Y TRABAJADORES DE COPHELSA PARA 1984

1º) - AMBITO FUNCIONAL:

El presente pacto se establece ente la Empresa "Compañía de Papeles Heliográficos y Especiales de Leiza, S.A. y los empleados de la misma.

2º) - AMBITO PERSONAL:

Este convenio regula las condiciones socio-económicas del personal perteneciente a la plantilla de la Empresa reseñada en el artículo primero.

3º) - VIGENCIA:

El presente convenio entrará en vigor el día de la fecha de su firma, no obstante todos sus efectos socio-económicos tendrán una vigencia del 1.1.84 hasta el 31.12.84. En el resto del articulado la vigencia será ilimitada, salvo en aquellos artículos en que expresamente se pacte lo contrario.

4º) - GARANTIAS PERSONALES:

Se respetarán las situaciones individuales que en su conjunto, sean mas beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniendose estrictamente a título personal.

5º) - ABSENTISMO:

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador, siempre que éste posteriormente a su detención sea absuelto de los cargos que le hubieren imputado o se sobresea el asunto.

Durante el tiempo de ausencia, el trabajador no tendrá derecho a la percepción del salario.

6º) - PROMOCION Y ACCESO A PUESTOS VACANTES:

Cuando quede una vacante en cualquier categoría, tendrán opción a ella , todos los trabajadores a nivel nacional, y previa convocatoria, se realizarán los exámenes oportunos entre los candidatos, para la elección del que haya de cubrirla.

En la elección de los nuevos puestos deberá participar siempre algún miembro del Comité.

7º) - ADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO:

En los casos en que el puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Empresa ofrecerá curso de formación por el tiempo indispensable para su adecuación a la nueva tecnología, junto con un periodo de adaptación al mismo de tres meses, como máximo.

Si el trabajador no superase dicho periodo, se le tratará de encajar al puesto más adecuado a sus posibilidades.

8º) - DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS:

Se suprime la posibilidad de despido por faltas de asistencia al trabajo, siempre que sean motivadas por bajas debidamente justificadas por los servicios sanitarios oficiales, o por los elementos naturales (nieve, inundación, u otras causas de fuerza mayor) así como la inadaptación del trabajador al puesto de trabajo siempre y cuando sea de diferente especialidad.

9º) - SALARIOS Y REVISION SALARIAL:

La Empresa garantiza el incremento del 7% sobre las percepciones brutas del año 1983. En el caso de que la suma de los índices de precios al consumo superara al 30.09.84 el 6% se negociará una nueva revisión salarial.

10º) USO DE VEHICULO:

El fijo por uso de vehículo queda en 165.600,- Ptas.anuales, para mecánicos, agentes y delegados que hagan a su vez de agentes.

11º) - PRECIO DE KILOMETRO Y REVISION:

El precio del kilómetro para el año 1984 recorrio fuera del casco urbano se divide en dos conceptos:

Por gasolina	13,06 Ptas.
Por resto	7,14 Ptas.
Total Km.	20,20 Ptas.

Si durante el periodo de vigencia, del presente convenio variase el precio de la gasolina, la parte del precio del Km. que representa dicho concepto se aumentará en los mismos porcentajes y signo que varíe el citado artículo. Pagándose los Kms. recorridos a partir de la fecha de variación correspondiendo a la empresa comunicar a los empleados su entrada en vigor.