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.

El concepto "por resto" del precio del Km. será revisado y aumentado en el mismo porcentaje que el índice del coste de la vida anualmente.

12°) - DIETAS:

Cuando como consecuencia de su cometido, los trabajadores tengan que desplazarse a otra localidad distinta de la del centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las cantidades siguientes:

DESAYUNO	260,00
COMIDA	1.060,00
CENA	1.060,00

Cuando por exigencias del trabajo sea necesario que el trabajador haga la comida por cuenta de la empresa en su lugar habitual de trabajo, la cantidad que se abonará por este concepto será de 690,00 Ptas. En los centros en los que se haga jornada continuada no procederá cargo alguno por este cencepto, salvo que la comida se haga fuera del lugar habitual de trabajo en caso de personal administrativo, y en un radio superior a los 40 km. el personal técnico y comercial.

13°) - DELIMITACION KILOMETRAJE DE EXTRARRADIO:

El kilometraje de extrarradio se empezará a cobrar a partir de la primera tarifa de táxis.

14°) - COMISIONES Y CUOTAS:

Cualquier variación de las comisiones y cuotas establecidas con anterioridad deberán ser negociadas con las personas afectadas y con la intervención del Comité en caso de que no hubiera acuerdo con los afectados.

15°) - PLUS MOTIVACION MECANICOS:

Se asignará al personal del servicio técnico un 1% en concepto de comisión sobre la facturación de repuestos.

16°) - AYUDA ESCOLAR:

Al objeto de compensar los gastos de escolarización de los hijos de los empleados con menor poder adquisitivo se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores de edades comprendidas entre los 4 y 16 años ambos inclusive que cursen estudios de acuerdo con la tabla siguiente:

NIVEL	PTAS. BRUTAS AÑO	AYUDA ANUAL HIJO
1	Hasta 1.000.000.-	10.000.-
2	Hasta 1.050.000.-	9.000.-
3	Hasta 1.100.000.-	7.500.-
4	Hasta 1.150.000.-	6.000.-
5	Hasta 1.200.000.-	5.000.-
6	Hasta 1.250.000.-	4.000.-

Para la aplicacion de la citada tabla, se tendrá en cuenta las edades de los hijos en 1° de enero 1984 y se aplicarán sin modificaciones durante el periodo de vigencia.

17°) - AYUDA DE ESTUDIOS:

Se abonarán ayuda de estudios al personal que lo realice y los mismos reviertan en beneficio del mejor desarrollo del trabajo laboral y se hayan pactado con la empresa (Idiomas, Marketing, Electrónica, etc.) como mínimo un 50% del valor del curso.

18°) - HORAS EXTRAORDINARIAS:

Las horas extraordinarias en caso de tenerlas que efectuar se percibirán de acuerdo con la ley (o sea sobre el salario bruto anual dividido por el número de horas a trabajar al año y con un incremento del 75%).

19°) - SERVICIO MILITAR:

La empresa abonará el 25% del salario al personal durante su presencia en filas, siempre que demuestre ser el sostén de la familia o tenga personas bajo su dependencia directa.

Si algún trabajador de la empresa se encontrase cumpliendo el servicio militar en una localidad donde haya centro de trabajo, la empresa tratará de darle trabajo retribuyendole en función del que desempeñe.

20°) - JORNADA LABORAL:

Queda establecida en 1826 horas anuales.

21°) - CALENDARIO LABORAL:

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales que regularán la jornada laboral durante 1984 serán realizados conjuntamente entre la dirección y el comité de empresa.

22°) - VACACIONES:

Se establece el periodo anual de vacaciones retribuidas en 30 días naturales siendo el periodo oficial de las mismas del 2 al 31 de agosto ambos inclusive, la situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente o enfermedad interrumpirá el periodo de vacaciones previo estudio en cada caso entre dirección y comité.

El trabajador podrá negociar con la empresa el cambio de fechas. Las vacaciones deberán conocerse antes del 30 de abril de 1984

23°) - LICENCIAS RETRIBUIDAS:

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificandolo previamente podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo minimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de 15 días naturales, en caso de matrimonio.
b) Por alumbramiento de esposa, o enfermedad grave del conyuge, dos días naturales (o 4 medias jornadas si las necesidades del trabajo lo permiten) que podrán ampliarse hasta tres mas cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
c) En caso de enfermedad grave o fallecimiento de hijo, padre o madre, nietos abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, dos días naturales que podrán ampliarse hasta tres mas cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. A efectos de los apartados b y c, se entenderá por enfermedad grave aquella necesitada de internamiento de algún centro hospitalario o venga calificada como tal por el facultativo de la Seguridad Social. Cuando el trabajador, por los motivos señalados en los apartados b y c de este artículo, necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo podrá ampliarse hasta tres días, con los siguientes criterios:

1) La ampliación será de un día (tres dias en total) cuando la distancia sea superior a 30 km. y no superior a 100 km.
2) La licencia se ampliará en dos días (cuatro en total) cuando la distancia sea superior a 100 km y no superior a 250 Km.
3) La licencia se ampliará en tres días (cinco en total) cuando la distancia sea superior a 250 km.

En los tres casos, la distancia se entiende entre el centro de trabajo y el lugar donde se encuentre el familiar que de origen al permiso (Centro Sanitario o domicilio). En caso de discrepancia entre la empresa y el trabajador en la medición de la distancia, la carga de la prueba correrá a cargo de la Empresa. Estas distancias srán medidas por el recorrido mas corto del transporte público.

Si alguno de los parientes reseñados en los apartados b y c, conviviendo con el trabajador no tuvieran otra persona para cuidarle esta licencia con sueldo podrá extenderse hasta tres días más.

En los casos de enfermedad grave prevista en los apartados b y c cuando ésta persistiera, tendrá derecho a sucesivas licencias retribuidas por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior licencia.

d) Por fallecimiento del cónyuge, cuatro días naturales, por fallecimientos de tios y sobrinos un día natural.
e) Por matrimonios de padres, hermanos e hijos, un día natural.
f) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.
g) En caso de enfermedad de hijos menores de 6 años, previa justificación del pediatra, se podrán conceder hasta 15 días naturales optativos entre el hombre y la mujer, siempre que ambas padres trabajen en la misma empresa.
h) Cuando el trabajador precise, por razones de enfermedad, asistencia de médicos especialistas, siempre que sea por prescripción del médico de cabecera o del médico de empresa, se le concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, siendo obligación del trabajador, salvo en casos excepcionales, señalar con antelación a la visita el horario de consulta y justificar, con posterioridad, dicha visita ante la empresa.
i) Por el tiempo establecido, para disfrutar de los derechos educativos generales y de la Formación Profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.
j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de caracter público y personal. Cuando conste en la norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia

y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en mas del 20 % de las horas laborales en un periodo de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1) del articulo 46 de Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

A los efectos anteriormente señalados se reconocerá la paternidad o maternidad debidamente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

24°) - PRENDAS DE TRABAJO:

La empresa facilitará al personal de almacén, servicio técnico y servicio microfilm, dos camisas, dos pantalones y dos batas o chaquetas.

El plazo de uso de dichas prendas será de un año y para su computo se entenderá siempre el tiempo de trabajo efectivo y nunca periodos naturales.

La entregas de ropa para todo el año se hará en el mes de enero.

El personal de almacenes dispondrá de impermeables y botas cuando las condiciones climatológicas lo exijan.

Respecto a las prendas de seguridad, la obligatoriedad de su uso y entrega será determinada tras los correspondientes estudios, efectuados por expertos en la materia ya sean de la empresa, Mutua Patronal ú Organismo Oficial competente.

La Empresa, con entrada en vigor en el momento de la firma del presente convenio y con caracter experimental y provisional hasta el 31.12.84, abonará la reparación de gafas, aparatos ortopédicos y auditivos, que se produzcan en el desempeño de trabajo efectivo, una vez efectuadas las comprobaciones oportunas que se indicarán en el expediente que se abrirá al efecto, similar al que se instruye en los casos de accidente de trabajo.

25°) - MUJER EMBARAZADA:

La Empresa, oido el Comité de Empresa, designará la persona que obligatoriamente, deberá cubrir el puesto de trabajo dejado vacante por la mujer embarazada, puesto que por el caracter de provisionalidad de la situación dejará cuando la mujer embarazada se reintegre a su trabajo de origen.

El trabajador que ocupe provisionalmente el puesto de la embarazada, tendrá derecho a la remuneración correspondiente al mismo mientras dure la sustitución y a reintegrarse a su puesto anterior de trabajo al incorporarse la embarazada.

26°) - PROHIBICION DE DISCRIMINACION EN RAZON DE SEXO O EDAD:

Se prohibe toda discriminación en razón de sexo o edad de los trabajadores, en materia salarial, de promoción - ascensos, etc. Expresamente queda prohibida la distinta retribución de personas que ocupen puestos de trabajos identicos en una misma empresa en razón del sexo o edad.

De incumplirse por la empresa tal prohibición los trabajadores discriminados tendrán derecho a las diferencias salariales que procedan.

La mujer podrá acceder a todas las categorias y responsabilidades, cuando reúna los requisitos necesarios. Se prohibe la discriminación de salarios dentro de la misma categoría, por razón de sexo o edad.

27°) - FINIQUITOS:

El trabajador afectado por rescisión de contrato, en cualquiera de sus modalidades, con el objeto de recibir el asesoramiento oportuno, dispondrá de una fotocopia del recibo finiquito con 72 horas de antelación a la firma del mismo.

28°) - BAJA POR ENFERMEDAD:

En caso de enfermedad debidamente justificada o accidente de trabajo, se percibirá el 100% del salario habitual, y no tendrá ninguna repercusión para el periodo completo de vacaciones.

29°) - COMITE DE EMPRESA:

Los Comites de Empresa son los representantes legales del conjunto de los trabajadores de la Empresa, siendo los encargados de negociar global o parcialmente cualquier cambio económico o social que afecte al conjunto de los mismos.

El Comité de Empresa dispondrá de las horas mensuales (reconocidas en el Estatuto del Trabajador) retribuidas para el desarrrollo de su actividad sindical. Estas horas serán consideradas como trabajadas a todos los efectos.

Serán funciones del Comité de Empresa, las asignadas por el Estatuto de los Trabajadores.

Las medidas disciplinarias de cualquier caracter impuestas por la Empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento del Comité de Empresa.

El Comité se reunirá con la dirección de la Empresa con una periodicidad de dos meses para tratar todos los asuntos que se puedan considerar de interes general. Ambas partes intercambiarán información con un semana de antelación sobre los asuntos a debatir.

30°) - REVISION MEDICA:

La Empresa facilitará una revisión médica anual a todos los trabajadores de la misma.

31°) - AYUDA POR JUBILACION:

Al producirse la jubilación de un trabajador con mas de 20 años al servicio de la Empresa percibirá de la misma el importe integro de una mensualidad, incrementada en todos los emolumentos inherentes a la misma, respetandose las superiores ayudas que por este concepto se vengan realizando por la Empresa.

32°) - AYUDA POR DEFUNCION:

En caso del fallecimiento del trabajador con un año - al menos perteneciendo a la Empresa queda esta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades iguales cada una de ellas, a la última que el trabajador percibiera, incrementada con - todos los emolumentos inherentes a la misma.

33°) - La Dirección de la Empresa de obliga hacer llegar y - cumplir a los responsables de sus delegaciones los acuerdos reflejados y firmados por la dirección y el Comité en el presente convenio, asi como los acuerdos que pudieran surgir posteriores al mismo.

34°) - DISPOSICION FINAL:

Este pacto no anula las anteriores ventajas y se acoge a las mejoras posteriores que puedan surgir en convenios de ambito superior al mismo, siendo absorbibles - las acordades en este pacto y que se consideran globales.

En todo lo previsto en el presente pacto, se estará a lo dispuesto en el convenio del Sector y Legislación - vigente.

13061 *RESOLUCION de 26 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Radiodifusión, S. A.» (SER), de ámbito nacional.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Radiodifusión, S. A.» (SER), recibido en esta Dirección General con fecha 24 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 12 de abril de 1984 Convenio, de ámbito nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.° y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo.

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, 26 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.