

A) Seguro principal

De fallecimiento. Modalidad temporal renovable. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas a los beneficiarios designados inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, por cualquier causa.

B) Seguro de riesgos complementarios

- 1. De incapacidad profesional total y permanente. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas al año que ingiera el asegurado en caso de que este sufra una invalidez profesional, total y permanente que le impida, de forma definitiva, su profesión habitual.
- 2. De invalidez total y permanente. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas (además de lo establecido en el punto anterior, total cuatro millones de pesetas) al propio asegurado en caso de que este sufra una invalidez total y permanente que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.
- 3. De fallecimiento accidental. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia de un accidente, se le entregará a los beneficiarios designados de un capital de cuatro millones como máximo, con total prioridad de sus garantías.
- 4. De fallecimiento accidental de circulación. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia de un accidente de circulación, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de dos millones de pesetas como liquidación total y definitiva de sus garantías.
- 5. La repartición de los beneficios entre Empresa y trabajador a partir de los años 1983 y 1984 será:
 - a) En el primer año, se repartirá entre Empresa y trabajador a partes iguales.
 - b) En los siguientes años, que deberán adherirse al Sistema de reparto que deberán solicitarlo y aceptarlo individualmente.
 - c) En el último año de duración de la póliza, la Empresa se compromete a cubrir los beneficios de los Seguros Complementarios, en la proporción de 60 y 40 del asegurado, de tal manera que una vez finalizado el período de 24 de enero de 1977, por la que se regulan los Seguros de Grupo sobre la Vida Humana.

Artículo 75 Local Social

La Comisión Ejecutiva Local Social, para el ejercicio de sus funciones y fines, de tal forma:

Artículo 76 Gastos Sindicales

Se crea una Comisión Ejecutiva de Garantías Sindicales en PRISA el regulado en el anexo I del presente Convenio.

CAPITULO VII

CLAUSULAS FINALES

Artículo 77 Comisión Paritaria del Convenio

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho vocales, cuatro designados por los Representantes del Personal y cuatro por la Empresa. El Presidente y el Secretario serán elegidos de acuerdo con el 1.º y 2.º.

- 1.º Función: Interpretativa de la Comisión Paritaria de Convenio a los siguientes:
 - a) Interpretación del Convenio.
 - b) Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
 - c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 2.º Las sesiones se celebrarán en el plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que le sea sometido el asunto, y las resoluciones de los que consten aquellas serán acordadas por mayoría simple. Si el acuerdo no es producido, se remitirá lo actuado a la Audiencia Laboral que hubiere homologado el Convenio, dentro del plazo de diez días a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiese adoptado la decisión.

ANEXO I

ESTATUTO DE GARANTIAS SINDICALES

El presente Estatuto estará vigente durante la duración del VII Convenio Colectivo de PRISA, en las condiciones previstas en el artículo 76 del mismo, y se atenderá a las siguientes estipulaciones:

Primera. La Representación de los Trabajadores de PRISA en el ámbito nacional y de contratación colectiva se ejercerá en los Comités de Empresa de la Dirección de Trabajo de Madrid y Barcelona (Comités de Centro), elegidos conforme a la legislación vigente, y en el Comité Intercentros.

Segunda. Los Comités de Centro elaborarán su propio Reglamento, remitiendo copia del mismo a la Audiencia Laboral y al Sindicato de PRISA.

Tercera. Los Comités de Centro tendrán reunidos como mínimo, cada 15 días, y siempre que lo permita el turno de trabajo, al menos el 50% de los trabajadores representados. Con la excepción de la Empresa, los Comités de Centro se reunirán, al menos, una vez por mes, no obstante ello, podrán existir reuniones de carácter extraordinario, a propuesta de la Dirección de la Empresa o de los Comités, cuando el caso lo requiera.

Cuarta. La Representación de los Trabajadores en el Comité Intercentros será de 50% miembros, CUATRO por Madrid y OCHO por Barcelona, durante la vigencia del VII Convenio, elegidos por los Comités de Centro, de acuerdo con el procedimiento de representación de los Sindicatos Símiles, de acuerdo con el artículo 77.

El Comité Intercentros mantendrá, al menos, una reunión central con la Dirección de la Empresa en la que:

- a) Se informará sobre la evolución general de sector económico de la Prensa diaria; sobre la evolución de la actividad y producción de la producción o inversiones y la evolución económica del empleo en la Empresa, sobre la actividad económica de PRISA, y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que implique un coste significativo para los intereses de los trabajadores.
- b) Se discutirá, en el momento y cuando se refiera a ambos centros de trabajo, sobre:
 - 1.º Situación de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como de la incidencia de la producción sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales; sobre los planes de negocio de la propia y de la empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificación del sistema productivo de la propia y sobre las modalidades de actividad empresarial.
 - 2.º Actuación de la Dirección de la Empresa, previamente a la negociación colectiva, la competencia y el desarrollo de las funciones y prerrogativas de la Comisión Negociadora de cada Convenio Colectivo. En todo caso, el Comité Intercentros podrá actuar en calidad de asesores, con voz, pero sin voto, en el desarrollo de las actividades de la Empresa que afecten, entre otras, con el 2.º de los puntos anteriores, a los Comités de Centro.
 - 3.º La información que pueda formularse en relación con la actividad de la Empresa, que ésta deberá dar de acuerdo con el Reglamento con los miembros de los Comités.
- c) El Comité Intercentros podrá emitir recomendaciones, relativas a reconstrucciones, modificaciones de instalaciones, planes de formación, etc.

b) Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos vigentes en su Centro de Trabajo, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

c) Control de la calidad de la docencia y de la afectividad de la misma en los centros de formación y capacitación del Centro de Trabajo.

d) Vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el Centro de Trabajo. El Comité podrá instar de la Jefatura de Personal o, en su defecto, de los responsables localizables del Centro de Trabajo, la suspensión del trabajo de los trabajadores afectados por el riesgo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, comunicarlo, en su caso, su resolución a la Dirección y a la Audiencia Laboral. En materia disciplinaria, para las faltas graves y muy graves, el Comité de Centro podrá ser oído previamente, cualquiera que sea su causa.

f) Corresponde asimismo a los Comités de Centro el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que así men conducentes para la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

Sexta. Los trabajadores de PRISA tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Centro, el Comité Intercentros o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Centro, o Comité Intercentros, que será el responsable del normal desarrollo de la misma.

El Comité comunicará a la Empresa la convocatoria con 48 horas de antelación y acordará con ella las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

Séptima. El lugar de reunión de la asamblea será el centro de trabajo y podrá celebrarse dentro o fuera de la jornada de trabajo, produciéndose no interferir el normal desarrollo de la producción de los trabajadores afectados. En caso de autorización, el tiempo empleado no será computable.

La Empresa sólo podrá oponerse o sufragar el funcionamiento de las asambleas en las ocasiones que se han producido alteraciones que hubieran ocasionado daños de los que no hubieran sido resarcidos o no se hubiese alcanzado el resarcimiento.

En cualquier caso, el Comité de Centro negará su consentimiento en materia de hora y duración efectiva de la asamblea, a fin de garantizar las menores transformaciones posibles a la producción.

Octava. Los trabajadores afectados por el desarrollo de una actividad pública o para un cargo de los servicios públicos, en el ámbito de la actividad, podrán ser suspendidos entre otros días, de la actividad normal de trabajo por el tiempo que se dediquen a esas actividades, pudiendo ser suspendidos de forma temporal o definitiva. La suspensión del ejercicio de sus funciones, con el fin de dedicarse a otras actividades, que estén justificadas.

Novena. Los miembros de los Comités de Centro, así como el delegado de las Secciones Sindicales que lo constituyan, gozarán de la misma consideración que los representantes sindicales, para acceder a sus respectivos representantes. Asimismo, gozarán de la misma consideración que los representantes sindicales, en relación con el pago de las horas y días de vacaciones que serán reconocidos y justificados previamente ante la Empresa.

Décima. La Empresa reconoce la entidad jurídica de las Secciones Sindicales que están representadas en el Comité de Centro para su actuación dentro de PRISA y asimismo a las Secciones Sindicales legalmente reconocidas que, en cualquier momento, hubieran existido en el ámbito de la actividad, y que respecta a su representación sindical al nivel de la propia y de la empresa. Las Secciones Sindicales de los Comités de Centro gozarán, en todo caso, de la misma consideración que los representantes sindicales y reconocidos por las normas del presente Estatuto. En dichos términos tendrán voz, pero no voto.

Undécima. La actuación de las Secciones Sindicales, como órgano de representación de las asambleas, dentro de los límites de PRISA, para sus propios fines, no implicará ninguna otra responsabilidad.

Las Secciones Sindicales gozarán de los mismos derechos que los representantes sindicales, en relación con el pago de las horas y días de vacaciones que serán reconocidos y justificados previamente ante la Empresa.

Las Secciones Sindicales legalmente reconocidas que representen a los Comités de Centro, y no tengan representación en los Comités de Centro deberán derivar ante la Jefatura de Personal dicho requisito, el efecto de que se les permita su actuación en el local sindical.

Las invitaciones a personas extrañas a la plantilla de PRISA, al objeto de que participe en alguna de las actividades de las Secciones Sindicales, deberán ser autorizadas por la Jefatura de Personal y sometidas a su consideración con una antelación de 48 horas. Las autorizaciones se concederán en casos excepcionales, a criterio de la Empresa.

Dodecésima. Se autoriza al personal y a las centrales sindicales, estén o no representadas en el Comité de Empresa, a publicar propaganda en los tablones de "libre expresión" que existen en la Empresa.

Los tablones de "libre expresión" se colocarán a razón de, al menos, uno por piso. Los tablones oficiales, que llevarán un cristal protector, serán utilizados únicamente y exclusivamente por la Empresa (mitad izquierda mirando de frente) y por las Secciones Sindicales y Comités de Centro (mitad derecha mirando de frente), sin que en ningún caso los anuncios de una y otros se interloquen o se coloquen en el espacio reservado a la otra parte.

No se colocará propaganda de ningún tipo en ningún otro lugar de los expresados anteriormente, salvo autorización expresa de la Empresa y para circunstancias excepcionales.

No se admitirá en ningún caso la propaganda autoadhesiva, la propaganda anónima y la constitutiva de invitaciones al orden jurídico vigente.

Los tablones de propaganda estarán expuestos un máximo de siete días, salvo autorización en contrario, y será responsable de su retirada la entidad o persona responsable.

La Empresa podrá retirar la propaganda que no se ajuste a las normas anteriores.

Para la distribución de folletos y, en general, propaganda impresa, se suministrarán resmas o receptáculos, que en los tablones de "libre expresión". Podrá hacerse la distribución en los puestos de trabajo en ocasiones relevantes sin entorpecer el normal desenvolvimiento de la producción.

13763

RESOLUCION de 17 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Río Tinto Minera, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Río Tinto Minera, S. A.», para los años 1983 y 1984, recibida en esta Dirección General de Trabajo con fecha 20 de febrero de 1984 y 5 de abril del mismo año, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrita por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el 15 de diciembre de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 17 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO 1984I N D I C ECAPITULO I - Disposiciones Generales

- Artículo 1º - Ambito Territorial
 Artículo 2º - Ambito Personal
 Artículo 3º - Ambito Temporal
 Artículo 4º - Condición Paritaria

CAPITULO II - Organización

- Artículo 5º - Trabajos de superior nivel
 Artículo 6º - Plus tiempo
 Artículo 7º - Duración de los contratos de trabajo
 Artículo 8º - Estudiantes en prácticas

CAPITULO III - Jornada

- Artículo 9º - Jornada
 Artículo 10º - Horas extraordinarias
 Artículo 11º - Licencias retribuidas
 Artículo 12º - Vacaciones

CAPITULO IV -RENTAS BÁSICAS Y BENEFICIOS SOCIALES Y ALIMENTALESSección 1ª - Disposición es comunes a todos los Centros

- Artículo 13º - Cargas fiscales y Seguridad Social
 Artículo 14º - Incrementos salariales
 Artículo 15º - Revisión salarial
 Artículo 16º - Anticuidad, Inactividad, Plus de Interior y Horas Extraordinarias
 Artículo 17º - Dietas

- Artículo 18º - Gratificación por trabajar los días 24, 25 y 26 de Diciembre y 1 de Enero

- Artículo 19º - Ayuda Escolar
 Artículo 20º - Protección a Minusválidos y Subnormales
 Artículo 21º - Seguro de Vida
 Artículo 22º - Premio de Constancia
 Artículo 23º - Obras Sociales
 Artículo 24º - Formas de Pago

Sección 2ª - Disposiciones de aplicación en el Centro de Riotinto

- Artículo 25º - Personal de remuneración diaria
 Artículo 26º - Personal de remuneración mensual
 Artículo 27º - Plus Convenio 42/77
 Artículo 28º - Complemento a título personal. Pacto 11-11-76
 Artículo 29º - Complemento a título personal para el trabajador del Interior que deje de prestar servicios en el mismo
 Artículo 30º - Trabajos en Domingos y Festivos
 Artículo 31º - Gratificaciones de Julio y Navidad
 Artículo 32º - Plus de desplazamiento y bocadillo
 Artículo 33º - Pluses de distancia y de espera y transportes
 Artículo 34º - Ayuda de vacaciones y Gratificación fiestas locales
 Artículo 35º - Becas de régimen interior
 Artículo 36º - Fondo de Asistencia Social
 Artículo 37º - Préstamo para acceso a vivienda propia
 Artículo 38º - Pensiones a viudas

Sección 3ª - Disposiciones de aplicación en el Centro de Huelva

- Artículo 39º - Personal de retribución diaria
 Artículo 40º - Personal de retribución mensual
 Artículo 41º - Complemento resultante aplicación Valoración
 Artículo 42º - Gratificaciones de Julio y Navidad
 Artículo 43º - Trabajos en Domingos y Festivos
 Artículo 44º - Ayuda de vacaciones y Gratificación fiestas locales
 Artículo 45º - Beca de Navidad
 Artículo 46º - Gratificación única a pensionistas

Sección 4ª - Disposiciones de aplicación en el Centro de Cádiz

- Artículo 47º - Personal de retribución diaria
 Artículo 48º - Personal de retribución mensual
 Artículo 49º - Complemento a título personal
 Artículo 50º - Trabajos en domingos y festivos
 Artículo 51º - Plus desplazamiento
 Artículo 52º - Gratificaciones de Julio y Navidad
 Artículo 53º - Ayuda de vacaciones y Gratificación fiesta local

Sección 5ª - Disposiciones de aplicación en el Centro de Madrid

- Artículo 54º
 Artículo 55º - Gratificaciones de Julio y Navidad
 Artículo 56º - Plus de desplazamiento
 Artículo 57º - Ayuda de comida y bocadillo
 Artículo 58º - Ayuda de vacaciones
 Artículo 59º - Fiesta de San Isidro
 Artículo 60º - Ayuda económica

CAPITULO V - Seguridad e Higiene

Artículo 61º

CAPITULO VI - Derechos Sindicales

- Artículo 62º - Derechos Sindicales
 Artículo 63º - Comité Intercentros

CAPITULO VII - Disposiciones Finales

- Artículo 64º - Vinculación a la totalidad
 Artículo 65º - Derechos supletorios
 Artículo 66º - Disposición final

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑIA MERCANTIL RIO TINTO MINERA, S.A. Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE MINAS DE RIOTINTO, HUELVA, CÁDIZ Y MADRID.

Reunidas las Representaciones de la Empresa Rio Tinto Minera, S.A. y de los trabajadores de los Centros de Minas de Riotinto, Huelva, Cádiz y Madrid, que han acreditado esta condición en la Comisión de Liberación del Convenio y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes, han acordado el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

C A P I T U L O I

Disposiciones Generales.

Artículo 1º - Ambito Territorial

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y de aplicación a los trabajadores de la Compañía Mercantil Rio Tinto Minera, S.A. que prestan sus servicios en todos los Centros de Trabajo de la misma.

Artículo 2º - Ambito Personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores que en la fecha de su firma presten sus servicios en la Empresa Rio Tinto Minera, S.A., así como a los que posteriormente en ella ingresen a excepción de los técnicos titulados y personas asimilados a éstos, antes integrados en la denominada primera nómina.

Artículo 3º - Ambito Temporal

Este Convenio una vez presentado en la Dirección General de Trabajo, y registrado en la misma y publicado en el Boletín Oficial del Estado, tendrá vigencia de dos años contados a partir de 1 de Enero de 1984, extinguiéndose el 31 de Diciembre de 1985.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si no hubiere denuncia alguna de las partes que deberá hacerse dentro del plazo tripartito de 1.986, mediante comunicación escrita de la parte que lo denuncia a la otra, debiendo remitirse copia del escrito de denuncia a la autoridad laboral.

Artículo 49 - Comisión Paritaria

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.2 del apartado D) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del convenio en cada Centro de Trabajo, la cual estará formada por un representante de la Empresa y cuatro de los trabajadores.

Cada representación podrá acudir con los asesores que estime convenientes, cuyo número no podrá exceder de tres por cada representación.

Esta Comisión será competente para estudiar cuantas dudas y discrepancias pudieran surgir entre las partes y que estas someterán a ella, como consecuencia de la aplicación práctica del Convenio, debiendo emitir su informe en la forma reglamentaria prevista que nunca será vinculante, pudiendo las partes afectadas acudir a las jurisdicciones administrativas correspondientes.

CAPITULO II

Cambio de nivel

Artículo 50 - Trabajos de superior nivel

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior nivel con el salario que correspondiera a su nuevo puesto, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando este cambio sea superior a cuatro meses inintermitentes, se consolidará el nivel que le correspondiera al puesto ocupado.

Esta consolidación no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, excedencia, enfermedad, accidentes de trabajo y vacaciones compensadas.

Artículo 51 - Pluriempleo

La Empresa se compromete a introducir una cláusula en sus prácticas de oferta a empresas contratistas, en la que exigirá, como condición de obligado cumplimiento, que no podrán enviar a trabajar a las instalaciones de R.T.M. a aquellos que estén en plantilla de esta Empresa (P.T.M.).

El incumplimiento de esta norma comportará la rescisión del contrato a la empresa contratista infractora.

Para controlar el cumplimiento de este compromiso, R.T.M. exigirá al Contratista la relación nominal de las personas que vayan a trabajar dentro de las instalaciones de R.T.M., teniendo que figurar dicha relación en el modelo 102 de la Empresa contratista.

Artículo 52 - Duración de los contratos de trabajo

Los contratos eventuales por tiempo determinado tendrán una duración máxima de seis meses.

La duración de los contratos eventuales por obra o servicio determinado será la de la obra o servicio que los han originado.

En cuanto a los contratos a tiempo parcial se estará a la legislación en vigor en cada momento.

Artículo 53 - Prácticas en Centros de Estudios

Las partes firmantes de este Convenio consideran que es conveniente y necesario que los futuros profesionales, hoy en fase de estudio y formación, completen los conocimientos teóricos que en la Universidad o Escuelas Técnicas están adquiriendo, con la práctica y experiencia que nacerá de su estancia durante las vacaciones de verano en una explotación industrial.

Por ello, la Empresa se compromete a admitir en prácticas de estudio durante los meses de Julio y Agosto a estudiantes, siempre que se cumpla y acepten las siguientes condiciones:

- 1.- Que sean mayores de 18 años y menores de 26.
- 2.- Que sean aceptados por un Centro Oficial reconocido (Universidad y Escuelas de Grado Superior o Medio y de Formación Profesional) o si la práctica es solicitada directamente por el interesado que sea aceptado por el Centro Oficial donde cursa sus estudios.
- 3.- Que estén en posesión y al día en el Seguro Escolar, no estando dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social ni en cualquiera de sus regímenes especiales.
- 4.- Que asuman a la Empresa de todo tipo de responsabilidad que pudiera derivarse de los riesgos que su permanencia en la Empresa implique.
- 5.- Que se comprometan a observar todos los riesgos de seguridad vigentes en el Centro.
- 6.- Aunque el estudiante en práctica no está sujeto a relación laboral alguna se compromete a realizar estas en tiempos coincidentes con los horarios del departamento en que efectúa la misma.
- 7.- Estas prácticas no serán retribuidas, si bien la Empresa les abonará una ayuda de estudios.
- 8.- El estudiante al terminar sus prácticas entregará a la Dirección del Centro un estudio o memoria de las prácticas realizadas. En caso de que la memoria le sea exigida por el Centro donde cursa sus estudios, una copia de ésta bastará para dar por cumplido lo indicado en el párrafo anterior.
- 9.- Los estudiantes que realicen prácticas serán aquellos cuyos estudios sean afines a las actividades que se realizan en los Centros.
- 10.- El número de estudiantes a admitir en prácticas será el adecuado para que no interfiera la actividad normal de los Técnicos de la Empresa permitiendo éstos atenderles y asesorarles en sus prácticas.
- 11.- Si el número de solicitantes es elevado la Dirección de los Centros tendrá la facultad de realizar una selección de acuerdo con los estudios y expedientes académicos de los solicitantes.

CAPITULO IIIArtículo 54 - Jornada

La jornada laboral queda establecida de la siguiente forma, desde 18 de Agosto de 1983:

Personal de Exteriores	1.826 horas y 27 minutos.
Personal de Interiores	1.735 horas y 14 minutos.

horas ordinarias que efectivamente han de trabajarse en cómputo anual.

A.- Regulación

Se mantendrá la jornada en los Convenios de 1.982, con las modificaciones y peculiaridades acordadas en el Plan de Organización.

B.- Compensación

El cómputo anual se refiere a las horas ordinarias que efectivamente han de trabajarse de acuerdo con la regulación partida mensual de la misma las vacaciones, así como los festivos, ya que las primeras no son días efectivos de trabajo, y los festivos se consideran como si de horas extraordinarias se trataran.

Una vez efectuado el cómputo anual anteriormente definido, las horas que sobrepasen de las establecidas en el presente Convenio, serán compensadas de la siguiente forma:

Se establece un cociente resultante de dividir la diferencia del cómputo anterior entre las horas correspondientes a una jornada diaria. El cociente resultante se disfrutará como días de descanso obligatorio en fecha de acuerdo entre Empresa y Trabajadores, de tal manera que siempre queden cubiertas las necesidades de los servicios respectivos.

Este cociente se redondeará a días completos por defecto si la parte decimal es superior e igual a 0'50 de día y por defecto si la parte decimal es inferior a 0'50 de día.

En aquellos casos que vienen realizando una jornada menor de la establecida en cómputo anual, la conservación, no dando lugar a ningún cómputo de compensación.

C.- Cuando el día llamado "R" o sábado de descanso coincida con festivo, estos días de descanso no se trasladarán a otro, ya bien las horas correspondientes a dichos días se abonarán al trabajador como horas extraordinarias. Lógicamente los días coincidentes se abajarán el cociente definido anteriormente en el apartado de Compensación.

Artículo 10º - Horas Extraordinarias

Tal como se han recogido en Convenios anteriores y como el mismo ANL y AI acuerdan y recomiendan, ambas partes estiman conveniente la reducción de las horas extraordinarias al mínimo posible, dependiendo solamente de las de fuerza mayor y las estructurales.

Las de fuerza mayor ya quedan definidas por sí mismas.

Las estructurales serán aquellas necesarias para cubrir periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos a las de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trate o mantenimiento. Todo ello siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial prevista en la Ley.

Con este objeto, la Dirección se reunirá mensualmente con una Comisión mixta de Empresa y Delegados Sindicales para analizar el número de horas extraordinarias realizadas, especificándose las causas y distribución por departamentos o secciones y personas, remitiéndose a la autoridad Laboral el Acta en que se detalla la naturaleza de las mismas y los efectos del incremento de la cotización adicional por horas extraordinarias acordado en el Real Decreto 1.618/81 de 29 de Agosto.

Artículo 11º - Licencias por vacaciones

Se mantendrá en cada Centro las licencias pactadas en los Convenios de 1.982 con las siguientes variantes:

Con un día por cada año de servicio, a contar desde el primer día de la actividad y el día por cada año de servicio, a contar desde el primer día de la actividad, y el día por cada año de servicio, a contar desde el primer día de la actividad, y el día por cada año de servicio, a contar desde el primer día de la actividad.

El día por cada año de servicio, a contar desde el primer día de la actividad, y el día por cada año de servicio, a contar desde el primer día de la actividad, y el día por cada año de servicio, a contar desde el primer día de la actividad.

Artículo 12º - Vacaciones

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año correspondiente, para lo cual se procederá a su programación.

Si por fuerza mayor no pudieran disfrutarse durante el año las vacaciones, se tomarán los días pendientes, en la proporción que correspondiera a los días realmente trabajados durante dicho año, en el siguiente. Se entenderá como casos de fuerza mayor: las bajas por accidentes, las bajas por enfermedad y necesidades del servicio y aquellas situaciones que der derecho a licencias retribuidas.

C A P I T U L O IV**RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES****Sección 1ª - Disposiciones comunes a todos los Centros****Artículo 13º - Cargas Fiscales y Seguridad Social**

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, en consecuencia la Empresa descontará de la nómina de acuerdo con los textos legales en vigor en cada momento, las cantidades que proceda de su salario bruto que ingresará en la Seguridad Social y Hacienda.

Artículo 14º - Incrementos Salariales

Para 1.983 el incremento salarial es de un 10% sobre los valores al 31/12/82. A partir del 1º de Enero de 1.984 se establece una subida salarial del 6'5% sobre los valores al 31/12/83, que será modificada o no, atendiendo a la siguiente fórmula:

Si se pactase una banda salarial entre la C.E.O.E. y Central o Centrales Sindicales mayoritarias, se aplicará el valor correspondiente al punto donde se encuentre el 75 % de la banda si este resultado fuese mayor que 6'5; si fuese inferior, se mantendrá el 6'5 como subida garantizada.

Artículo 15º - Revisión Salarial

Si se pactase una cláusula de revisión salarial en función de la inflación prevista (como en años anteriores) entre las Centrales o Central Sindical mayoritaria y la C.E.O.E., dicha cláusula será de aplicación al presente Convenio Colectivo.

Artículo 16º - Antigüedad, Nocturnidad, Plus de Interior y Horas Extraordinarias

Los conceptos de antigüedad, nocturnidad, plus de interior y horas extras, seguirán calculándose por las fórmulas actuales, por lo tanto experimentarán los incrementos pactados en este Convenio.

Artículo 17º - Dietas

Si por necesidades laborales y previa autorización de la Empresa, fuese preciso que el personal se desplazase a poblaciones distintas de aquella en que habitualmente se preste servicio, se seguirán las siguientes normas:

- a) Se tendrá derecho a percibir una dieta de 1.100 pesetas por el almuerzo o cena siempre que la persona de que se trate esté ausente de su domicilio a las 14 horas ó 22 horas, según los casos.
- b) Si la persona desplazada, además de las comidas especificadas en el párrafo anterior percibirá una dieta de 3.850 pesetas, considerándose en ella las cantidades que hubiera podido corresponderte en concepto de tal alojamiento.
- c) No se tendrá derecho a las dietas, cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan que se hagan las comidas en el domicilio.
- d) Los gastos de desplazamientos o medios de locomoción, estarán a cargo de la Empresa.
- e) A partir de 1 de Enero de 1984 las cuantías de las dietas se elevarán a 1.750 las del apartado a) y 5.000 Ptas. las del apartado b).

Artículo 18º - Gratificación por trabajar los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero

Al personal que trabaje en el segundo y tercer relevo de los días 24 y 31 de Diciembre, y en el primer relevo de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, se le abonará una gratificación en la siguiente cuantía:

	Año	
	1.983	1.984
2º Relevo días 24 y 31 de Diciembre	2.011	2.142 Ptas.
3º Relevo días 24 y 31 Diciembre	10.030	10.704 "
1º Relevo días 25 Diciembre y 1 Enero..	3.017	3.234 "

Artículo 19º - Ayuda Escolar

La Empresa de acuerdo con el régimen y condiciones actualmente en vigor en cada Centro, abonará a los productores por cada hijo que cursen estudios en un centro oficial y legalmente reconocido, con asistencia regular a clase, una ayuda cuya cuantía se especifica a continuación:

	1.983	1.984
- PREESCOLAR	5.516 Ptas/año	5.875 Ptas/año
- ENSEÑANZA G. BÁSICA	11.031 "	11.748 "
- BUP, COU, F. PROFESIONAL	15.582 "	16.595 "
- ESTUDIOS GRADO MEDIO	20.132 "	21.441 "
- ESTUDIOS SUPERIORES	29.232 "	31.132 "

En caso de estudios de grado medio y superior que no puedan cursarse en la zona de residencia y exija el desplazamiento de la vivienda paterna del hijo estudiante, se abonará una ayuda por desplazamiento cuya cuantía será de 18.340 Ptas/año para 1.983 y 19.532 Ptas/año para 1.984.

Para obtener esta ayuda será condición indispensable presentar el certificado de estar matriculado y el de las notas obtenidas del curso anterior. En caso de BUP, COU y Formación Profesional, el hijo estudiante no podrá tener más de 20 años, y en caso de Estudios Superiores no podrá tener más de 25.

Esta misma ayuda y en las mismas condiciones, salvo limitación de edad, se concederá a los productores que cursen estudios en centro oficial o legalmente reconocido, siempre que acrediten buen aprovechamiento.

Artículo 20º - Protección a Minusválidos y Subnormales

- 1) A los trabajadores con hijos subnormales, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la Salud, que sean socios de la Mutualidad de Previsión Social para la Ayuda a Subnormales, la Empresa les abonará el 50 por 100 de la cuota anual, tipo D ó E, previa presentación del recibo de abono de dicha cuota.
- 2) La cuantía de las ayudas a los trabajadores con hijos minusválidos o subnormales, será por cada hijo en esta circunstancia de 11.857 Ptas. en el año 1.983 y de 23.923 Ptas. en 1.984.

Estas Ayudas se elevarán en el caso de que el hijo minusválido o subnormal curse sus estudios en un centro de enseñanza especial, a 44.593 Ptas. en el año 1.983 y a 47.492 Ptas. en 1.984.

Esta Ayuda es incompatible con las ayudas de estudios establecidas en el artículo 19 de este Convenio.

Estas ayudas seguirán rigiéndose de acuerdo con el régimen y condiciones actualmente en vigor en cada Centro.

Artículo 21º - Seguro de Vida

La Empresa tiene concertado, además de los seguros establecidos por la legislación social vigente, un Seguro de Vida a favor de los trabajadores en plantilla, cuyas cuantías a partir del 1 de Enero de 1.984 serán las siguientes:

- A favor de productor soltero: 1.500.000 Ptas.
- A favor de productor casado, con/sin hijos: 2.000.000 Ptas.
- A favor de productor casado en posesión del título de familia numerosa: 2.500.000 Ptas.

Caso de fallecimiento por accidente, las cuantías anteriores se duplicarán.

Artículo 22º - Premio de Constancia

Continúa en vigor un premio a cada productor que cumpla 25 ó 30 años de servicio ininterrumpido a la Empresa, desde la fecha de su ingreso, de una mensualidad de salario teórico en el primer caso y de dos mensualidades en el segundo, que tuviera reconocido el 30 de Octubre en que cumpliere dichos años de servicio.

El salario teórico es el definido en la regulación de la gratificación de Julio y de Navidad de cada Centro.

Caso de haberse producido extinción en la relación laboral, los años ininterrumpidos necesarios para percibir este premio se contarán a partir de la fecha del último ingreso.

Caso de suspensión de la relación laboral por excedencia voluntaria y otras causas de naturaleza análoga, este tiempo no se computará para ser acreedor al premio pero no determinará la pérdida del tiempo de servicio prestado anteriormente a dicha situación.

Este premio se abonará en la Festividad de Santa Bárbara del año en que cumple 25 ó 30 años de servicio o en la fecha de cumplimiento, en cuyo caso será de acuerdo con el salario teórico en ese momento.

Artículo 24^o - Obras Sociales

En cada Centro de trabajo una sola Comisión Paritaria Empresa-Trabajador administrará el Fondo Asistencial y el Fondo de Actividades Culturales y Deportivas, y determinará la cuantía de los préstamos según las cantidades que para cada Centro facilitará la Empresa, de acuerdo con la normativa expresada en los Convenios de 1.982.

	Actividades Culturales y Deportivas	
	1.983	1.984
Ricón de la Vieja	2.398.000 Ptas.	2.553.870 Ptas.
Muelva	1.798.500 "	1.915.402 "
Cebreiro	1.100.000 "	1.171.500 "
Madrid	-	-
	<u>5.296.500</u>	<u>5.640.772</u>
	<u>1.983</u>	<u>1.984</u>
Ricón de la Vieja	2.598.000 Ptas.	2.733.805 Ptas.
Muelva	2.000.000 "	2.171.457 "
Cebreiro	1.200.000 "	1.271.500 "
Madrid	115.000 "	115.000 "

1. El Fondo Asistencial será de 2.000 Ptas. por trabajador por mes.
2. El Fondo de Actividades Culturales y Deportivas será de 1.100 Ptas. por trabajador por mes.

El control de las aportaciones al Fondo Asistencial, por parte de trabajadores de la Empresa, se aprueba con el acuerdo de que la Comisión del referido fondo efectuará el control de bajas por enfermedad, que realice mensualmente, con el objetivo de no aumentar, y a ser posible reducir, el abastecimiento actual.

Artículo 24^o - Forma de Pago

El pago de los salarios se hará mediante su ingreso en la cuenta corriente de la entidad bancaria que el trabajador designe.

El resguardo de ingreso en banco equivaldrá a la firma del recibí de los productores en el recibo de salarios, sin perjuicio del envío de los mismos.

A requerimiento de trabajadores afiliados en Centrales Sindicales, que posean en cada Centro una afiliación superior al 15%, la Empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical correspondiente. A estos efectos, el trabajador interesado dirigirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que indicará con claridad la orden de descuento, cuantía de la cuota, Central a que ha de hacerse el ingreso, así como el número de la cuenta a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical que proceda.

Artículo 24^o - Disposiciones de aplicación en el Centro de Pintarín

Artículo 25^o - Personal de remuneración diaria

Salario Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

Calificación de puesto: Se percibirá por día de asistencia al trabajo, en la cuantía que correspondiera a su nivel de puesto de trabajo.

La suma de ambos conceptos integra el salario Valoración.

En el Anexo 1, que como parte integrante de este Convenio se aprueba, se determinan los salarios base de cada categoría y la calificación de cada nivel. Se especifica la cantidad teórica a percibir por año.

En las cuantías totales de los cuadros, Anexo 1, están integrados los aumentos que implica este Convenio.

Artículo 26^o - Personal de remuneración mensual

Salario Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

Complemento de Valoración: Es la parte de retribución correspondiente a la diferencia entre el total del salario valoración correspondiente a cada nivel y el salario base.

En el Anexo 1, que se aprueba como parte integrante de este Convenio, se establecen salarios base, complementos valoración y salarios valoración correspondientes a cada nivel.

Estos trabajadores percibirán su salario en proporción a los días de trabajo asistidos durante el mes.

En las cuantías totales de los cuadros del Anexo 1, están integrados los aumentos que implica este Convenio.

Artículo 27^o - Plus Convenio 43/77

Este Plus Convenio 43/77 queda fijado en 115.038 Ptas. para 1.983 y 122.528 Ptas. para 1.984, por trabajador, que distribuidas en catorce mensualidades arrojan una cantidad mensual de 8.217 y 8.752 pesetas por persona, respectivamente.

Este concepto será abonado de acuerdo con el régimen de pago del personal de retribución mensual, tanto para este personal como para el personal de remuneración diaria, y continuará regulándose por los Convenios que lo establecieron.

Artículo 28^o - Complemento a título personal - Puntos 11-11-76

Los trabajadores que en la actualidad perciben un complemento a título personal establecido en el punto 29 del apartado B de la Base sexta del Pacto 11-11-76, continuarán con el mismo, incrementando su cuantía en un 10% calculado sobre las cantidades vigentes a 31-12-82 para 1.983 y 6,5% para 1.984 sobre los valores de 1.983.

Artículo 29^o - Complemento a título personal para el trabajador del Interior que deje de prestar servicios en el mismo

El personal de Interior que desde 1-1-83 en atención a las necesidades de reestructuración, organización y decisión de la Empresa dejen de prestar servicios en el Interior, percibirán una gratificación mensual de 5.000 Ptas. a título personal y no revalorizable, no abonándose el Plus de Interior.

Artículo 30^o - Trabajos en Dominios y Festivos

Por los domingos y festivos trabajados se percibirá una gratificación de 1.427 Ptas. para 1.983 y 1.500 Ptas. para 1.984, no disfrutándose de descanso.

se compensatorio por los festivos trabajados, abonándose las horas de dichos festivos como si de extraordinarias se tratasen.

En los domingos y festivos regirá el mismo horario establecido para los días laborales y seguirán sin abonarse las cantidades que en su día se aboraban como horas extras en concepto de cumplimiento de deber religioso.

El equipo de Operación de Corta Atalaya, así como aquellos casos excepcionales que a la fecha de la firma del Convenio realizaban una jornada dominical de siete horas, seguirán ese mismo régimen.

Artículo 319 - Gratificaciones de Julio y Navidad

En cada una de estas festividades la Empresa abonará una gratificación igual al Salario Técnico Mensual del nivel que cada trabajador tenga reconocido y que estará integrado para el personal de retribución diaria por el salario base, calificación puesto de trabajo, complemento a título personal, plus interior, plus 43/77, referido a un mes de 30 días, 25 laborables y 5 festivos, más antigüedad, y para el personal de retribución mensual por el salario base, antigüedad, complemento valoración, complemento a título personal, plus interior, plus 43/77, de un mes. Ambas gratificaciones se abonarán a todo productor sin tener en cuenta las ausencias habidas, salvo en los casos de suspensión de contrato laboral por invalidez provisional, excedencia, privación de libertad, huelga y cierre empresarial, y de acuerdo con el salario del nivel que tenga reconocido el 30 de Junio y el 30 de Noviembre, respectivamente.

A los productores que ingresen, se reincorporen o cesen durante el año, estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de su permanencia en plantilla durante el 1 de Enero al 30 de Junio si se trata de la gratificación de Julio y de 1 de Julio al 31 de Diciembre si de la de Navidad.

Artículo 320 - Plus de Desplazamiento y Bocadillo

La cuantía de este Plus es 228 Ptas. para 1.983 y 243 Ptas. para 1.984, por día efectivamente trabajado, no estando sujeto a cotización a la Seguridad Social por la propia naturaleza de suplido que continúa teniendo.

Artículo 321 - Pluses de Distancia y de Espera y Transportes

El Plus de Distancia y Plus de Espera y Transportes, incrementarán sus valores al 81-82 en un 10% para 1.983 y en 675 para 1.984 sobre los valores de 1.981.

Artículo 322 - Ayuda de Vacaciones y Gratificación Fiestas Locales

La Ayuda de Vacaciones será de 49.895 Ptas. para 1.983 y 51.139 Ptas. para 1.984, que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas por enfermedad y accidentes, siempre que el periodo a disfrutar sea igual o superior a 12 días.

Con motivo de las fiestas de San Roque en Riotinto, los productores percibirán por una sola vez al año, una gratificación de 16.111 Ptas. para 1.983 y 17.159 Ptas. para 1.984. Dicha gratificación será anticipable entre los meses de Junio y Septiembre.

Artículo 323 - Becas de Régimen Interior

Para estas becas y para el curso 83/84, la Empresa pondrá a disposición la cantidad de 1.593.471 Ptas., y para el curso 84/85, 1.697.047 Ptas., que se distribuirán de conformidad con los requisitos, condiciones y procedimientos en vigor en la actualidad.

Artículo 324 - Fondo de Asistencia Social

La Comisión de Asistencia Social dispondrá la cantidad de 1.792.544 Ptas. para 1.983 y 1.346.100 Ptas. para 1.984, para dedicarla a las obras sociales especificadas en el Reglamento de Régimen Interior en la que fue creada y de conformidad con el régimen y sistema por él establecido.

Artículo 325 - Préstamos para Acceso a Vivienda Propia

Durante el año 1.984, la Empresa facilitará préstamos de 600.000 pesetas para acceso a la propiedad de vivienda propia, de conformidad con los siguientes puntos:

- Podrán acceder al préstamo todos los trabajadores de RIM con residencia en La Duena Mirera.
- Será requisito indispensable ser inquilino de una casa propiedad de RIM y un compromiso formal de abandonar esta casa en el momento que su nueva vivienda propia esté construida.
- El reintegro de las cantidades prestadas se hará en 7 años, sin intereses alguno y comenzando el segundo año de iniciarse la operación, es decir, con 1 año de carencia.
- La presente concesión se limita para el año 1.984, a diez a las 100 primeras solicitudes si se produjeran antes.
- Para la aprobación del préstamo se necesita que el trabajador facilite a la Empresa la documentación suficiente sobre la compra de su nueva vivienda, que será examinada detenidamente al objeto de evitar adquisiciones de inmuebles que tengan hipotecas onerosas o cláusulas penales de dudosa aceptación que pongan un evidente riesgo.

Artículo 326 - Pensiones a Viudas

La Empresa abonará mensualmente la cantidad de 5.000 Ptas. a aquellas viudas de trabajadores de RIM que no obtuvieron pensión alguna de la Administración al fallecer éstos por accidente laboral o enfermedad profesional.

Sección 3ª Disposiciones de aplicación en el Régimen de Huelga

Artículo 327 - Personal de Retribución Diaria

Salario Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

Calificación de Puesto: Se percibirá por día de asistencia al trabajo en la cuantía que corresponda a su nivel de puesto de trabajo.

La suma de ambos conceptos integran el Salario Convenio

En el Anexo 2, que como parte integrante de este Convenio se aprueba, se definen los salarios base de cada categoría y la calificación de cada nivel. Se especifica la cantidad bruta total a percibir por día.

En el total de los cuadros, Anexo 2, están integrados los aumentos que implica este Convenio.

Artículo 417 - Personal de Retribución Mensual

Salario Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

Complemento Puesto de Trabajo: Es la parte de retribución correspondiente a la diferencia entre el total del salario convenio correspondiente a cada nivel y el salario base.

En el Anexo 2, que se aprueba como parte integrante de este Convenio, se establece salario base, complemento puesto de trabajo y salario convenio correspondiente a cada nivel, por mes y año.

Estos trabajadores percibirán su salario en proporción a los días de trabajo asistidos durante el mes.

En el total de los cuadros, Anexo 2, están integrados los aumentos que implica este Convenio.

Artículo 418 - Complemento Resultante Aplicación Valoración

El Complemento resultante aplicación valoración derivado del reajuste de las retribuciones del personal de remuneración mensual, operado como consecuencia de la actualización de la V.P.T. (Acuerdo 26-11-82), vigente al 31-12-82, salvo reajustes posteriores por cambio de nivel, se incrementarán en un 10% para 1.983 y en un 6'5 para 1.984.

Estos complementos sólo serán absorbidos en caso de cambio o modificación de puesto, en la medida en que la diferencia de nivel que se produzca lo permita.

Artículo 420 - Gratificaciones de Julio y Navidad

En cada una de estas festividades la Empresa abonará una gratificación igual al salario teórico mensual del nivel que cada trabajador tenga reconocido y que estará integrado para el personal de retribución diaria por el salario base, calificación de puesto de trabajo y complemento resultante aplicación V.P.T., referido a un mes de 30 días, 25 laborables y 5 festivos, más antigüedad, y para el personal de retribución mensual por el salario base, antigüedad, complemento de puesto y complemento resultante aplicación valoración, de un mes. Ambas gratificaciones se abonarán a todo productor sin tener en cuenta las ausencias habidas, salvo en los casos de suspensión de contrato laboral por imprevisto provisional, excedencia, privación de libertad, huelga y cierre presarial, y de acuerdo con el salario del nivel propio que tenga reconocido el 30 de Junio y el 30 de Noviembre, respectivamente.

A los productores que ingresen, se reincorporen o cesen durante el año, estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de su permanencia en plantilla durante el 1 de Enero al 30 de Junio si se trata de la gratificación de Julio, y de 1 de Julio a 31 de Diciembre si se trata de la de Navidad.

En el caso de que un productor hubiese trabajado en puestos de niveles superiores al que tenga reconocido al 30 de Junio o el 30 de Noviembre,

se le abonará la parte proporcional correspondiente a estos cambios de nivel, siempre que el número de escalones sea superior a 80.

Se entenderá por escalones la diferencia que exista entre su nivel y el del puesto en que sustituya. Si un productor tiene nivel 3 y sustituye en nivel 4, se computará como un escalón. Si sustituye en el nivel 5 se computará como dos, etc.

Si un productor antes del 30 de Junio ha tenido más de 80 cambios de escalones, se le abonará la proporción correspondiente y los que se produzcan a partir del 1 de Julio se contabilizarán para su abono en la proporción a la paga de Navidad.

Si un productor en 30 de Junio no hubiese computado 80 escalones no se le tendrá en cuenta en la paga de Julio, pero se les contabilizará para que sumados a los que se produzcan a partir de 1 de Julio, de forma que si sumados los producidos antes de 30 de Junio con los realizados a partir de 1 de Julio hasta 30 de Noviembre y superasen 80 se le abonarán en la proporción correspondiente en la paga de Navidad.

Artículo 421 - Trabajo en Domingos y Festivos

Dada las características del proceso de producción continua y la necesidad de trabajar tres domingos sucesivos, descansando el cuarto, así como los días festivos del año que nunca podrán formar ciclo con los domingos trabajados, para premiar a este personal se establece una gratificación de 1.362 ptas. para 1.983 y 1.451 Ptas. para 1.984, por domingo o festivo trabajado, observándose las siguientes normas:

- a) Por los domingos trabajados se disfrutará del descanso compensatorio.
- b) Por los festivos trabajados, ratificando lo acordado en anteriores Convenios, no se disfrutará de dicho descanso compensatorio abonándose a los productores que trabajen, además de la gratificación establecida, las horas de dicho día como si de extraordinarias se tratara.

Los productores no sujetos a ciclo y que tuviesen que asistir al trabajo en domingos y festivos aislados, percibirán la misma gratificación.

Artículo 422 - Ayuda de Vacaciones y Gratificación Fiestas Locales

1ª La Ayuda de Vacaciones será de 36.547.Ptas. para 1.983 y 39.993 Ptas. para 1.984 que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas

por enfermedad o accidente, siempre que el periodo a disfrutar sea igual o superior a 12 días de vacaciones.

2ª Con motivo de las Fiestas Colombinas, los productores percibirán la gratificación de 18.025,- Ptas. para 1.983 y 19.197,- Ptas. para 1.984 que podrá ser anticipada a petición de los productores a partir de 1 de Junio.

3º En caso de ingreso, incorporación o cese, se abonará en proporción al tiempo de permanencia en plantilla, sin tener en cuenta las ausencias por enfermedad y accidente.

4º El trabajador que cause baja por jubilación percibirá la Ayuda de Vacaciones y Gratificación Fiestas Locales en su total cuantía, sin considerar el tiempo de permanencia en plantilla en el año que produce baja.

Artículo 45º - Bono de llamada

Se abonará en llamadas de emergencia:

- Importe Bono:

Por llamada.-

1.946 Ptas. para 1.983

2.073 Ptas. para 1.984

Por traslado (si es por medios propios).-

489 Ptas. para 1.983

541 Ptas. para 1.984

- Horas Extras:

- Dos horas extras garantizadas para compensar la intemperividad de la llamada y dificultad de traslado.

- Las horas extras de trabajo se computan desde la iniciación de la faena hasta su terminación in-situ.

- Suplido:

- Plus Domingo/Festivo si la llamada coincidiera en dichos días.

- Horas nocturnas. Se abonará a partir de las cuatro horas.

- Computo horas extras:

- Las horas extras se computan por horas enteras desde la iniciación a la terminación del trabajo in-situ.

- Las fracciones de horas se computarán como enteras a partir de la media hora.

Artículo 46º - Garantía Mínima a Pensionistas

Los trabajadores que produzcan baja por jubilación o incapacidad permanente total, a partir de la firma de este Convenio, tendrá garantizado como mínimo la cantidad de 715.084.- Ptas/año, entre lo que le correspondiera como pensión por la Mutualidad y el complemento de la Empresa.

Sección 4ª - Disposiciones de aplicación en el Centro de Cobro

Artículo 47º - Personal de Retribución Mixta

Salarios Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

Calificación de Puesto: Se percibirá por día de asistencia al trabajo en la cuantía que corresponda a su nivel de puesto de trabajo.

La suma de ambos conceptos integran el Salario Convenio.

En el Anexo 3, que como parte integrante de este Convenio se aprueba, se determinan los salarios base de cada categoría y la calificación de cada nivel.

Se especifica la cantidad teórica total a percibir por año.

En el total de los cuadros, Anexo 3, están integrados los aumentos que implican este Convenio.

Artículo 48º - Personal de Retribución Mensual

Salarios Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

Complemento de Puesto de Trabajo: Es la parte de retribución correspondiente a la diferencia entre el salario base y el total del salario Convenio, correspondiente a cada nivel según grupo y categoría profesional.

En el Anexo 3, que se aprueba como parte integrante de este Convenio, se establecen salarios base, complemento puesto de trabajo y salarios convenio, correspondiente a cada nivel, según grupo y categoría profesional por mes y año.

Estos trabajadores percibirán su salario en proporción a los días de trabajo asistidos durante el mes.

En el total de los cuadros, Anexo 3, están integrados los aumentos que implican este Convenio.

Artículo 49º - Complemento a título Personal

Los complementos a título personal que subsistan durante el presente año, serán aumentados en el 10% para 1.983 y 6'5% para 1.984.

Artículo 50º - Trabajos en Festivos y Domingos

Dadas las características del proceso de producción continua y la necesidad de trabajar tres domingos sucesivos, descansando el cuarto, así como los días festivos del año que nunca podrán formar ciclos con los domingos trabajados, para atender a este personal se establece una gratificación de 1.114 Ptas. para 1.983 y 1.187 Ptas. para 1.984, por domingo o festivo trabajado, observándose las siguientes normas:

a) Por los domingos trabajados se disfrutará del descanso compensatorio.

b) Por los festivos trabajados, ratificando lo acordado en anteriores convenios, no se disfrutará de dicho descanso compensatorio, abonándose a los productores que trabajen, además de la gratificación establecida, las horas de dicho día como si de extraordinarias se trataran.

Los productores no sujetos a ciclo y que tuviesen que asistir al trabajo en domingo y festivos aislados, percibirán la misma gratificación.

Artículo 51º - Plus Desplazamiento

El actual Plus de Desplazamiento queda establecido en la cuantía de 225 Ptas. para 1.983 y 243 Ptas. para 1.984, por día de asistencia al trabajo.

Este concepto tiene la consideración de suplido y, por tanto, no está sujeto a cotización a la Seguridad Social.

Artículo 52º - Gratificaciones de Julio y Navidad

En cada una de estas festividades, la Empresa abonará una gratificación igual al salario teórico mensual, según nivel que cada trabajador tenga reconocido y que estará integrada para el personal de retribución diaria por el salario base, calificación puesto de trabajo y complemento personal y antigüedad, referido a un mes de 30 días (25 laborables y 5 festivos); y para el personal de retribución mensual por el salario base, antigüedad, complemento de puesto de trabajo y complemento personal, referido a un mes

Amas gratificaciones se abonarán a todo trabajador sin tener en cuenta las ausencias habidas, excepto en los casos de suspensión de contrato laboral, invalidez provisional, excedencia, privación de libertad, huelgas y cierre empresarial, y de acuerdo con el salario del nivel propio, según grupo y categoría profesional que tenga reconocido el 30 de Junio y el 30 de Noviembre respectivamente.

A los trabajadores que ingresen, se reincorporen o cesen durante el año, estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de su permanencia en plantilla, desde el 1 de Enero al 30 de Junio, si se trata de la gratificación de Julio, y el 1 de Julio al 31 de Diciembre si de la de Navidad.

Artículo 53º - Ayuda de Vacaciones y Gratificación Fiesta Local

- 1.- La ayuda de vacaciones será de 24.955 para 1.983 y 26.575 Ptas. para 1.984, que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas por enfermedad y accidente, siempre que el periodo a disfrutar sea igual o superior a 12 días.
- 2.- Con motivo de la fiesta local, los productores percibirán una gratificación de 6.808 Ptas. para 1.983 y 7.251 Ptas. para 1.984, que podrá ser ampliada, a petición de los productores, a partir del 1 del mes en que se celebre dicha fiesta.
- 3.- En caso de ingreso, reincorporación o cese, se abonará en proporción al tiempo de permanencia en plantilla, sin tener en cuenta las ausencias por enfermedad y accidente.
- 4.- El trabajador que cause baja por jubilación percibirá la Ayuda de Vacaciones y Gratificación Fiesta Local en su total cuantía, sin considerar el tiempo de permanencia en plantilla en el año que se produce la baja.

Sección 5ª - Disposiciones de aplicación en el Centro de Madrid

Artículo 54º - Personal de retribución mensual

Salarios Base son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

Complemento Convenio es la parte de retribución correspondiente a la diferencia entre el total salario convenio correspondiente a cada nivel y el salario base de su categoría.

El salario convenio se percibirá en proporción a los días de trabajo asistidos durante el mes.

En los cuadros, Anexo 4, están recogidos los incrementos pactados en este Convenio

Artículo 55º - Gratificaciones de Julio y Navidad

En cada una de estas festividades la Empresa abonará una gratificación igual al salario teórico mensual que cada trabajador tenga reconocido y que estará integrado además de por los conceptos indicados en el Anexo 4, por el de antigüedad, correspondiente a un mes. Ambas gratificaciones se abonarán a todo productor en plantilla, sin tener en cuenta las ausencias habidas salvo que en los casos de suspensión de contrato laboral por servicio militar, invalidez provisional, excedencia, privación de libertad, huelga y cierre empresarial, de acuerdo con el nivel que tengan reconocido el 30 de Junio y el 30 de Noviembre respectivamente.

Los trabajadores que ingresen, se reincorporen o cesen durante el año, estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de su permanencia en plantilla durante el periodo 1 de Enero al 30 de Junio se se trata de la gratificación de Julio y 1 de Julio a 31 de Diciembre si de la de Navidad.

Estas gratificaciones se abonarán en la 1ª quincena de Julio o Diciembre, según la gratificación de que se trate.

Artículo 56º - Plus de Desplazamiento

La cuantía de este Plus será de 171 Ptas. para 1.983 y 183 Ptas. para 1.984, por día efectivamente trabajado.

Artículo 57º - Ayuda de Comida y Bocadillo

La cuantía de esta ayuda será de 449 Ptas. para 1.983 y 479 Ptas. para 1.984, por comida durante el periodo 15 de Septiembre a 14 de Junio, y de 69 Ptas. para 1.983 y 74 Ptas. para 1.984, por bocadillo durante el periodo 15 de Junio a 14 de Septiembre y se abonará por día efectivamente trabajado.

Artículo 58º - Ayuda de Vacaciones

La ayuda de vacaciones será de 49.895 Ptas. para 1.983 y 53.139 Ptas. para 1.984, que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas durante el año por enfermedad y accidente, siempre que el periodo a disfrutar sea igual o superior a 12 días.

Al personal de nuevo ingreso, así como al que cause baja, se le abonará en proporción al tiempo de permanencia en plantilla durante el año.

Artículo 59º - Fiesta de San Isidro

Con motivo de las fiestas del Patrón de Madrid, los trabajadores percibirán una gratificación de 16.822 Ptas. para 1.983 y 17.916 Ptas. para 1.984, que se abonará de acuerdo con las normas establecidas en el artículo anterior, a excepción de la exigencia de disfrutar o haber disfrutado vacaciones.

Artículo 60º - Ayuda Económica

La ayuda de economía durante la vigencia de este Convenio será de 3.837 Ptas. para 1.983 y 4.087 Ptas. para 1.984, por año y trabajador.

C A P I T U L O V

Seguridad e Higiene

Artículo 61º

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y coinciden en que es preciso potenciar políticas de prevención de los riesgos laborales para la salud del trabajador, evitando su generación, su emisión y su transmisión.

Para disminuir la siniestralidad laboral se potenciarán acciones formativas e informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo, potenciando los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los Servicios Médicos de Empresa.

Por último, las partes firmantes se ratifican en los objetivos de efectiva mejora de condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa correspondiente, aplicación de los Derivados de la O.I.T. sobre la materia y consulta de los representantes legales de los trabajadores en aspectos relacionados con la salud física y/o mental del trabajador.

C A P I T U L O V I

Derechos Sindicales

Artículo 62º - Derechos Sindicales

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido que sobre esta materia se ha pactado en el At.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán en cómputo trimestral de las horas mensuales retribuidas que de acuerdo con el censo del Centro, según lo establecido en el art. 68, apartado E del Estatuto de los Trabajadores, les correspondan para el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 63º - Comité Intercentros

Es el órgano interlocutor general de los trabajadores con la Dirección de la Empresa. El contenido de sus relaciones con la Dirección en temas a tratar con la misma, serán los laborales comunes que afecten en general a todos los Centros de trabajo, salvo lo especificado de cada Centro en que el Interlocutor válido será el Comité del Centro.

CAPITULO VII Disposiciones Finales

Artículo 64º - Vinculación a la Totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que no será válida cualquier aplicación, parcial o individualizada del conjunto, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral en el ejercicio de las funciones que les son propias no aprobara algunos de los puntos de este Convenio o modificara cualesquiera de los mismos, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Si en algún momento alguna de las cláusulas de este Convenio vulnerase cualquier disposición legal de carácter necesario, sería modificada en la medida necesaria para adaptarla al precepto de derecho necesario.

Artículo 65º - Derechos Fundatorios

En las materias no reguladas en este Convenio, las relaciones laborales se regularán por el Estatuto de los Trabajadores y la vigente Ordenanza de Minas Metálicas y, además, en cada Centro por los Convenios anteriores y Reglamento de Régimen Interior, con las modificaciones y peculiaridades acordadas en el Plan de Organización y demás disposiciones legales vigentes, así como las que se promulgan durante el ámbito de este Convenio.

Artículo 66º - Disposición Final

Las percepciones de todo tipo existente con anterioridad a la firma de este Convenio, así como las mejoras establecidas en el mismo, son absorbibles e indispensables en cómputo anual con cualquier subida salarial establecida o que en un futuro se establezca por disposición legal.

ANEXO I TABLAS SALARIALES MENSUALES - CONVENIO 1983

SALARIOS BASE - CONVENIO 1983

Table with columns: NOMINA MENSUAL, Factos (Día, Mes, Años), and rows for various job categories like Técnicos, Administrativos, Subalternos, and NOMINA DIARIA.

TECNICOS

Table with columns: Mes, Año, and rows for Técnico Especial, Técnico 1º, Técnico 2º, and Técnico 3º.

ADMINISTRATIVOS

Table with columns: Mes, Año, and rows for Jefe de 1º, Jefe de 2º, Jefe de 3º, Jefe de 4º, Jefe de 5º, Jefe de 6º, Jefe de 7º, Jefe de 8º, Jefe de 9º, Jefe de 10º, Jefe de 11º, Jefe de 12º, Jefe de 13º, Jefe de 14º, Jefe de 15º, Jefe de 16º, Jefe de 17º, Jefe de 18º, Jefe de 19º, Jefe de 20º.

SUBALTERNOS

Table with columns: Mes, Año, and rows for Subalterno 1º, Subalterno 2º, and Subalterno 3º.

NOMINA DIARIA	Categoría	NIVEL 1-0		NIVEL 2-0		NIVEL 3-0		NIVEL 4-0		NIVEL 5-0	
		Día	Año	Día	Año	Día	Año	Día	Año	Día	Año
Jefe de taller	Salario Base	1.100	599.750	1.100	599.750						
	Cost. P. Trab.	1.218	677.520	1.200	631.200						
Salario Convenio		1.180.000		1.190.000							
Oficial 1ª - Muestra 1ª	Salario Base	1.100	592.300	1.000	502.200	1.000	502.200	1.100	592.300	1.100	592.300
	Cost. P. Trab.	1.218	677.520	1.000	502.200	1.000	502.200	1.218	677.520	1.218	677.520
Salario Convenio		1.171.000		1.154.000		1.094.550		1.054.950		1.013.000	
Oficial 2ª - Muestra 2ª	Salario Base	1.100	592.300	1.000	502.200	1.000	502.200	1.100	592.300	1.100	592.300
	Cost. P. Trab.	1.218	677.520	1.000	502.200	1.000	502.200	1.218	677.520	1.218	677.520
Salario Convenio		1.189.075		1.168.375		1.098.625		1.074.225		1.047.825	
Oficial 3ª	Salario Base	1.000	486.375	1.000	485.100	1.000	485.100	1.000	486.375	1.000	486.375
	Cost. P. Trab.	1.218	677.520	1.000	485.100	1.000	485.100	1.218	677.520	1.218	677.520
Salario Convenio		1.127.000		1.090.100		1.057.200		1.048.875		1.015.000	
Jefe de Expediente	Salario Base	1.070	454.150	1.070	454.150	1.070	454.150	1.070	454.150	1.070	454.150
	Cost. P. Trab.	1.218	677.520	1.000	454.150	1.000	454.150	1.218	677.520	1.218	677.520
Salario Convenio		1.126.400		1.080.500		1.045.900		1.009.300		975.300	
Subalterno 2ª	Salario Base	1.100	599.750	1.000	478.475	1.000	478.475	1.100	599.750	1.100	599.750
	Cost. P. Trab.	1.218	677.520	1.000	478.475	1.000	478.475	1.218	677.520	1.218	677.520
Salario Convenio		1.142.125		1.102.225		1.062.875		1.022.075		981.100	

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES MADRID - CONVENIO 1984

SALARIOS BASE - CONVENIO 1984

MADRID

Pasetas

Categoría	Pasetas		
	Día	Mes	Año
Técnicos			
Técnico de 1ª	43.000	815.972	
Técnico de 2ª	39.870	552.100	
Técnico de 3ª	35.321	494.494	
Administrativos			
Jefe de 1ª	49.824	897.538	
Oficial de 1ª	42.770	598.864	
Oficial de 2ª	38.871	558.794	
Auxiliar	35.321	494.494	
Subalternos			
Subalterno de 1ª	34.907	488.698	
Subalterno de 2ª	33.983	474.282	
Subalterno de 3ª	33.254	465.556	

TÉCNICOS

Categoría	Pasetas											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Técnico 1ª	43.000	815.972	43.000	815.972	43.000	815.972	43.000	815.972	43.000	815.972	43.000	815.972
Técnico 2ª	39.870	552.100	39.870	552.100	39.870	552.100	39.870	552.100	39.870	552.100	39.870	552.100
Técnico 3ª	35.321	494.494	35.321	494.494	35.321	494.494	35.321	494.494	35.321	494.494	35.321	494.494

ADMINISTRATIVOS

Categoría	Pasetas											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Jefe de 1ª	49.824	897.538	49.824	897.538	49.824	897.538	49.824	897.538	49.824	897.538	49.824	897.538
Oficial de 1ª	42.770	598.864	42.770	598.864	42.770	598.864	42.770	598.864	42.770	598.864	42.770	598.864
Oficial de 2ª	38.871	558.794	38.871	558.794	38.871	558.794	38.871	558.794	38.871	558.794	38.871	558.794

Subalternos

Categoría	Pasetas											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Subalterno 1ª	34.907	488.698	34.907	488.698	34.907	488.698	34.907	488.698	34.907	488.698	34.907	488.698
Subalterno 2ª	33.983	474.282	33.983	474.282	33.983	474.282	33.983	474.282	33.983	474.282	33.983	474.282
Subalterno 3ª	33.254	465.556	33.254	465.556	33.254	465.556	33.254	465.556	33.254	465.556	33.254	465.556

13764

RESOLUCION de 25 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 6 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el 13 de marzo del mismo 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, 25 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, S. A.»

CAPÍTULO I

AMBITO, VIGENCIA, DURACION, ABSORCIÓN Y COMPENSACION

1.º - AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo afectará a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad de «Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.».

2.º - VIGENCIA Y DURACION

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de Enero de 1984, y su duración hasta el 31 de Diciembre de 1984.

3.º - AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa durante la vigencia del mismo.

4.º - DENUNCIA Y REVISION

La denuncia, propiciando la revisión del presente Convenio Colectivo, deberá hacerse con una antelación mínima de 3 meses de la fecha de su vencimiento, ante los Organismos que la Ley establezca, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de alguna de las partes.

De producirse la denuncia por alguna de las partes, éstas se reunirán durante la segunda quincena de Diciembre de 1984, para presentar la Comisión Deliberadora, entregar el proyecto de plataformas y estudiar el calendario de negociaciones.

5.º - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Todas cuantas mejoras se establezcan en el presente Convenio con compensables y absorbidas con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.