

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18292 *RESOLUCION de 18 de abril de 1984, de la Secretaría General para la Seguridad Social, sobre liquidación y cese de «La Concordia», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 92.*

Ilmo. Sr.: Como consecuencia de visita inspectora girada a «La Concordia», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 92, con domicilio en Villa de Don Fadrique (Toledo), plaza de España, 2, la Inspección de Entidades de la Seguridad Social remitió informe en el que se proponía su disolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Reglamento General de Colaboración de las Mutuas Patronales, por no concurrir en la misma las condiciones mínimas establecidas en el artículo 9 y disposición adicional tercera del referido Reglamento, respecto del número de trabajadores protegidos y volumen anual de cuotas por invalidez, muerte y supervivencia.

Concedida audiencia a la Entidad afectada, ésta formula las alegaciones que estima pertinentes según consta en el expediente, alegaciones que en modo alguno desvirtúan el contenido del referido informe de la Inspección de Entidades de la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta que, según ha quedado acreditado, la Entidad no reúne el número de trabajadores asegurados y el volumen anual de cuotas por invalidez, muerte y supervivencia exigidos para su ámbito territorial por el artículo 9.1.2 y disposición adicional tercera del Reglamento General de Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, quedando por tanto incurso en la causa de disolución prevista en el artículo 38.1.3 del referido Reglamento.

Teniendo asimismo en cuenta que no es de aplicación el artículo 38.2 de la referida norma reglamentaria dado que, por un lado, la posibilidad de prórroga en la colaboración prevista en el mismo no alcanza al supuesto de falta de volumen de cotización y, por otro, se exige que la solicitud se realice dentro de un determinado plazo, requisito éste no cumplimentado en su día por la Entidad.

Considerando que esta Secretaría General para la Seguridad Social es competente para entender del asunto planteado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.1 del Real Decreto 102/1983, de 25 de enero, en relación con los artículos 39 y 47, 1, del Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo;

Visto lo que antecede, las normas legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Secretaría General ha resuelto lo siguiente:

Primero.—Se dispone la disolución y cese en la colaboración de «La Concordia», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 92, con efectos de 30 de junio de 1984.

Segundo.—Procede la cancelación de su inscripción en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y la iniciación del proceso liquidatorio que deberá acomodarse a lo establecido en el capítulo VI del Reglamento General de Colaboración, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo.

Tercero.—El referido proceso liquidatorio será vigilado e intervenido por el funcionario que a tal efecto se designe por esta Secretaría General, a propuesta de la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 18 de abril de 1984.—El Secretario general, Luis García de Blas.

Ilmo. Sr. Director general de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social.

18293 *RESOLUCION de 12 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Sistemas e Instrumentación, S. A.».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Sistemas e Instrumentación, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 16 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 12 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

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

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SISTEMAS E INSTRUMENTACION, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito, vigencia, duración, absorción y compensación

1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo afectará a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle la actividad la Empresa «Sistemas e Instrumentación, S. A.».

2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa, con fecha 1 de enero de 1984, así como al personal de nueva contratación con categoría de instrumentistas de obra, y que conste así en sus condiciones de contratación.

3.º *Vigencia y duración.*—La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será el 1 de enero de 1984 y su duración hasta el 31 de diciembre de 1984.

4.º *Denuncia.*—El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de las partes. La denuncia del Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, antes de su vencimiento, ante la autoridad competente.

5.º *Absorción y compensación.*—Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifiquen lo contrario.

CAPITULO II

6.º *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la superprioridad su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la actual Comisión Deliberadora del mismo.

7.º *Modificación de condiciones.*—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

8.º *Aumentos oficiales de salario.*—Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente o bajo cualquier forma que se presente, será absorbido automáticamente e. tanto no exceda del importe de las mejoras económicas concedidas en el presente Convenio Colectivo y, valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

CAPITULO III

Organización del trabajo

9.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, según establece el artículo 8.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando deberá lograr el rendimiento y eficacia del personal del servicios a sus órdenes, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación de personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo.

10. *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en el presente Convenio.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo, se estará a lo que determine la autoridad laboral. La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

11. **Servicio en días festivos.**—La prestación en días festivos, se podrá efectuar bajo la forma de turno regular, de guardias o de retenes de acuerdo con la naturaleza del trabajo y la organización práctica del mismo, el trabajo de turnos rotativo regular, seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

En caso de guardias, con presencia efectiva del productor en su puesto de trabajo durante el tiempo establecido en su regulación específica, el día de descanso semanal que corresponde se disfrutará dentro de la semana siguiente, si es en compensación de un domingo; si se trata de fiestas intersemanales, se compensará el trabajo o aumentarán los días de vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio.

La prestación de la guardia es obligatoria para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados, no pudiendo emplearse, sin embargo, la misma persona durante dos domingos consecutivos. La Empresa, de acuerdo con los interesados, podrá abonar en metálico las guardias en lugar de compensarlas con fiestas.

12. **Servicio de retenes.**—La modalidad de retenes, consiste en que el productor afectado debe ser localizable en todo momento para cumplir cualquier emergencia, entrará asimismo la compensación económica, indistintamente de percibir las horas extraordinarias correspondientes en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Es asimismo obligatoria la prestación de retenes para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados.

- a) **Retén días laborables.** Comprende desde el final de la jornada laboral, hasta el inicio de la misma del día siguiente.
b) **Retén días festivos.** Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laborable siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos se abonarán tantos retenes como días festivos, en los casos de turnos no se concebirá como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal.

Cuando en alguna obra deba realizar servicio de retén el personal en jornada de turnos, y aquél corresponda a una jornada de descanso, el retén efectuado tendrá la consideración de festivo.

Además de los turnos, guardias y retenes la Empresa se reserva la facultad de establecer otros nuevos o modificarlos, previa autorización de la autoridad laboral.

13. **Jornada y horario.**—La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes, pero es libre de disponerlos siempre, previa autorización de la autoridad laboral, de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma.

La jornada laboral anual para 1984 será de mil ochocientas veintiséis coma veintisiete horas de trabajo efectivo, distribuidas en cuarenta horas semanales, tanto en jornada continuada como partida.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los Centros donde vaya a prestar sus servicios.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

14. **Vacaciones.**—Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, disfrutarán un total de treinta días naturales, veintiocho días en período vacacional y dos días fuera de este período y, que exclusivamente para el año 1984, serán los días 24 y 31 de diciembre.

El personal con cinco años en la Empresa tendrá derecho a dos días más de vacaciones.

El personal con diez o más años en la Empresa tendrá derecho a cuatro días más de vacaciones.

El máximo de días acumulables será de treinta días naturales consecutivos.

El personal que en el momento de disfrutar sus vacaciones se encuentre desplazado de la zona a que esté asignado, se le abonarán 12.245 pesetas brutas, en concepto de compensación de gastos de viaje por vacaciones, por una sola vez.

Para cumplir las exigencias del servicio o a petición del personal con objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del período mínimo de siete días laborables interrumpidos que señala la Ley de Contratos de Trabajo.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Cuando deben disfrutarse las vacaciones, por causas imputables a la Empresa, en las fechas comprendidas entre el 1 de febrero y el 31 de mayo o entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre, se incrementarán con dos días más. Se tendrá también derecho a este incremento, aunque en este período se realice únicamente una fracción de las vacaciones, siempre que la fracción sea como mínimo, dos semanas, y en cualquier caso por una sola vez.

15. **Fiestas.**—Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en las localidades en donde preste efectivamente su servicio el personal.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

16. **Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.**—Ante la grave situación de paro existente, ambas partes, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales: Reducción al mínimo.
2.º Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, en algunos casos es imprescindible la prolongación de la jornada de trabajo hasta acabar con ciertos trabajos que no permiten la continuación por otro trabajador o la suspensión hasta la próxima jornada laboral, en dicho supuesto, el exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias, pero no será tenido en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo máximo de horas extraordinarias autorizadas.

3.º Horas extraordinarias estructurales: A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, de 10 de enero, se entenderán como tales lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, artículo 1.º, o sea, las necesarias por pedidos imprevistos, periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y, otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia actividad de la Empresa.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral en los términos establecidos en la Orden de 1 de marzo de 1983.

No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se canjearán por horas de descanso, regularizándose el descanso a realizar por trimestres, de acuerdo con las necesidades de la obra.

El personal tendrá opción al cobro de las horas extraordinarias, que serán abonadas según las tarifas adjuntas.

17. **Categorías de personal.**—En base a lo previsto en el artículo 16, anexo I, de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las categorías del personal serán las que se relacionan a continuación, y cuyas condiciones serán las que constan en el apéndice primero.

L. PERSONAL TECNICO

Grupo salarial	Categorías
A) Técnicos titulados superiores:	
1	Ingenieros.
1	Licenciados.
B) Técnicos titulados	
2	Ingeniero técnico.
2	Perito.
3	Técnico titulado.
C) Técnicos no titulados	
3	Jefe de Taller.
4	Contramaestre.
4	Jefe primero de Organización.
2	Técnico no titulado.
3	Técnico no titulado A.
4	Técnico no titulado B.
8	Delineante proyectista, Práctico en Topografía.
9	Delineante primero.
10	Delineante segundo, Calcador, Reprodutor de planos, Auxiliar, Aspirante.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Grupo salarial	Categorías
4	Jefe de primera.
5	Jefe de segunda.
6	Cajero.
7	Oficial de primera.
8	Oficial de segunda.
9	Auxiliar, Aspirante, Meritorio.
8	Viajante.

III. PERSONAL INSTRUMENTISTA DE OBRA

Grupo salarial	Categorías
A) Profesionales de oficio	
5	Oficiales de primera A.
6	Oficiales de primera B.
6	Oficiales de segunda.
9	Oficiales de tercera.
10	Ayudantes.
B) Especialistas	
C) Peones	

IV. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

Categorías: Vigilante, Ordenanza, Mozo, Telefonista, Chófer

CAPITULO IV

Régimen económico

18. **Política general.**—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos, como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciados e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad, rendimiento de su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo. A los efectos del presente Convenio, se entenderá como aumentos generales aquellos que supongan una variación de salario base y del complemento salarial que afecte a todos los grupos salariales.

19. Remuneraciones:

1) La remuneración del personal quedará establecida en la siguiente forma:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.

2) Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la Empresa hará los siguientes aumentos:

Con fecha 1 de enero de 1984, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 7,5 por 100 sobre las percepciones medias del año 1983.

20. Gratificaciones extraordinarias:

Personal de obra: Dos gratificaciones extraordinarias en junio y diciembre, igual cada una al importe de una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario base mensual, incrementado con la antigüedad que proceda.

Todo el personal de los grupos 2, 3, 4, 5 y 6 percibirán con las pagas de junio y diciembre, la cantidad de 22.501 pesetas brutas y asimismo, el de los grupos 8, 9 y 10 percibirá para las mismas fechas 17.835 pesetas brutas.

Personal de oficinas: Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en junio y diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente en una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario mensual incrementado con la antigüedad que proceda, incluye los grupos 8, 9 y 10 (Delineantes-Administrativos de Obra).

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

21. **Beneficios.**—Se establece una gratificación por beneficios, pagadera durante el mes de febrero de 1984.

22. **Pluses.**—El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se pagará, por tanto, en los casos de no asistencia al mismo cualquiera que fuese la causa, con excepción única del periodo de vacaciones. Los pluses que se reconocen en la actualidad, son los siguientes:

a) Plus de tóxico, penoso y peligroso.

b) Plus de turno rotativo regular: Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y/o rotativos, y se abonará por la jornada normal, ya que el exceso corresponde a horas extras.

La Empresa, en uso de su facultad de organización del trabajo, podrá en casos excepcionales acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio.

c) Plus de trabajo nocturno: Los trabajadores que trabajan entre las veintidós horas y las seis horas, disfrutarán de un plus de trabajo nocturno.

En el caso de que no trabajase la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho periodo.

Estarán incluidos de este plus todos los trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en este periodo nocturno, por concurrir circunstancias de fuer a mayor, por cuanto en estos casos, las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo correspondiente.

23. **Plus distancia y transporte.**—A todo el personal de obra que le corresponda, se abonarán 40 kilómetros por día trabajado, y al precio de 18 pesetas/kilómetro.

24. **Revisión salarial.**—Durante la vigencia de este Convenio, no se efectuará revisión sobre lo pactado en el mismo.

25. Seguro de vida:

1. Garantías para muerte:

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa: Capital, 150.000 pesetas.

Seguro de accidentes: Con independencia del Seguro Obligatorio de Accidentes, y como complemento al mismo, la Empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a «Sistemas e Instrumentación, S. A.».

Las garantías son las siguientes:

1. Garantías para muerte:

1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: Capital, 1.500.000 pesetas.

2. Garantías para incapacidad permanente:

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Capital, 2.000.000 de pesetas.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijan los Organismos oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Magistratura de Trabajo, etc.), aplicado a una base de 2.000.000 de pesetas.

2.3 Incapacidad permanente parcial par su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Capital, 400.000 pesetas.

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social:

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidente de trabajo y recogidas en el baremo anejo, indemnizaciones a tanto alzado: Según baremo anejo a la póliza.

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o baremo de la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidades o Magistratura de Trabajo, ya que a todos los efectos a ellos compete esta calificación.

«Sistemas e Instrumentación, S. A.», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

26. I.L.T. por enfermedad:

Personal instrumentista de obra: La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social que le corresponda al trabajador y su salario a partir del primer día que cause baja por este motivo.

No obstante, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 54/1980, de 11 de enero, en el que se reduce en un 15 por 100 la cuantía de la prestación económica, los veinte primeros días de cada baja por enfermedad común o accidente, no laboral, esta reducción del 15 por 100 se efectuará igualmente y durante el tiempo señalado en el mencionado Decreto, abonando la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social (un 60 por 100 actualmente), y el 85 por 100 el salario.

A partir de los primeros veinte días de baja señalados y, en virtud del mencionado Real Decreto, en que la indemnización pasa a ser de un 75 por 100, se abonará la diferencia hasta su salario, tal como se especifica en el punto primero.

27. I.L.T. por accidente de trabajo:

Personal instrumentista de obra: La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones que reciba de la Mutua de A.T., y su salario, y su salario, el primer día que cause baja por este motivo.

28. **Ayuda de estudios.**—Se concede una asignación anual para 1984 de 200.000 pesetas, a distribuir entre toda la Empresa y a administrar por una Comisión del Comité, con destino a ayudas de estudios entre sus productores, cuya distribución deberá ser comunicada a la Dirección, en su momento.

29. *Ayuda de escolaridad.*—Para los trabajadores de alta en la Empresa el 1 de enero de 1984, se concederá en concepto de ayuda escolar, la cantidad de 11.020 pesetas anuales, por hijo en edad comprendida entre cuatro y dieciséis años, previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. Las cantidades se pagarán en septiembre, requiriéndose por tanto, una antigüedad de ocho meses para ser acreedores a las mismas.

El derecho al cobro de la ayuda de escolaridad se iniciará y finalizará el año natural en que el hijo cumpla los cuatro y dieciséis años, respectivamente.

30. *Nupcialidad.*—Se establece premio de nupcialidad de pesetas 9.153, previa presentación del Libro de Familia, más dos días naturales.

31. *Natalidad.*—Se establece premio de natalidad de pesetas 4.570, por hijo, previa presentación del Libro de Familia, más un día natural.

32. *Ayuda a subnormales y minusválidos.*—Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 25.000 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales.

33. *Antigüedad.*—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

Un cuatrienio, la cantidad mensual de 2.453 pesetas.

Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 4.906 pesetas.

Tres cuatrienios la cantidad mensual de 7.359 pesetas.

Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 9.812 pesetas.

Cinco cuatrienios la cantidad mensual de 12.265 pesetas.

Seis cuatrienios, la cantidad mensual de 14.718 pesetas.

La antigüedad se devengará a partir del mes siguiente del cumplimiento del cuatrienio.

34. *Espera de destino.*—Cuando el personal se encuentre en la situación en espera de destino, percibirá durante los diez primeros días el importe de 1.040 pesetas, que le corresponde de 1/2 dieta en la zona a la que esté fijado.

Cuando el tiempo de «espera de destino» supere el mes, se informará al Comité de Empresa.

35. *Desplazamientos.*—Cuando el personal sea desplazado de la zona en la que está fijado, percibirá un suplemento de pesetas 690, sobre la dieta que le corresponda, durante los diez primeros días.

36. *Dietas:*

Media dieta: Para todas las categorías afectadas por el presente Convenio, y que venían percibiendo este concepto, recibirán la cantidad de 1.040 pesetas, como media dieta, lo cual se devengará por día de trabajo, cuando se trabaje en la zona o delegación de donde dependa el productor (el personal administrativo y técnicos de oficina no tendrán derecho a este devengo).

Dieta: Cuando la prestación de servicios se efectúa fuera del radio de acción de la zona o delegación a que pertenezca, se establece el importe de:

- 1.790 pesetas para los grupos 2, 3, 4, 5, 6 y 8.
- 1.434 pesetas para los grupos 9 y 10.

Los grupos citados corresponden al presente Convenio, en concepto de dieta, devengándose asimismo por día natural.

CAPITULO VI

37. Todos los conceptos económicos del personal afectado por este Convenio y, no referenciados expresamente en el mismo, quedarán incrementados en un 7,5 por 100.

Para hacerse acreedor a los beneficios de este Convenio en donde no se especifique ya la antigüedad necesaria, ésta será de un año de antigüedad en la Empresa.

38. *Seguimiento.*—Se reunirá la Empresa con una representación del Comité, siempre y cuando se solicite, para tratar divergencias en la interpretación de este Convenio.

29. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en este Convenio regirá la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y normas complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a las Empresas de montaje y auxiliares, y por lo establecido en el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

40. *Condición más beneficiosa.*—Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada.

41. *Garantías sindicales.*—El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal, será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada Centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente, el 25 por 100 de las horas totales que corresponda, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal, con los siguientes condicionantes:

1) Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas, en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.

2) Ningún miembro del Comité o Delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior al doble de las legales.

ANEXO

Guardias y retenes

Valores económicos

Día laborable, 658 pesetas brutas.

Día festivo, 2.572 pesetas brutas.

Por sábado y domingo, 3.890 pesetas brutas.

Además, en el caso de ser llamado se abonarán tres horas normales, más las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia se abonarán tres horas normales más las trabajadas como extras.

Plus de tóxicos, penosos y peligrosos

La Empresa abonará al personal que le corresponda su percepción en concepto de plus de tóxico, penoso y peligroso las cantidades horarias equivalentes a las mensualidades siguientes:

Grupo 10 de obra, 7.760 pesetas brutas.

Grupo 9 de obra, 11.019 pesetas brutas.

Resto del personal de obra, 11.019 pesetas brutas.

Plus de turnos

Incremento hora, 61 pesetas brutas.

Plus de nocturnidad

Incremento hora, 86 pesetas brutas.

Paga de beneficios

Para el año 1983, pagaderas en febrero de 1984, 12.245 pesetas brutas.

Tablas salariales

Salario anual bruto

Grupo	Salario base	Plus T. P. P.
1	1.328.232	—
2	1.231.476	132.228
3	1.143.324	132.228
4	1.069.860	132.228
5	996.408	132.228
6	864.180	132.228
7	820.118	132.228
8	731.978	132.228
9	553.958	132.228
10	466.660	93.120

Tablas salariales instrumentistas obra

Salario mensual bruto

Grupo	Salario base	Plus T. P. P.	Horas extra
1	110.668	11.019	—
2	102.623	11.019	1.075
3	95.277	11.019	1.075
4	89.158	11.019	1.075
5	83.034	11.019	1.075
6	72.015	11.019	955
7	68.343	11.019	918
8	60.998	11.019	734
9	46.183	11.019	676
10	38.806	7.760	582

18294

RESOLUCION de 14 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Gispert, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gispert, S. A.» recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 9 de abril y el día 22 de mayo de 1984, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 21 de marzo de 1984, 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, 14 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.