

AÑO CCCXXVIII
 MARTES 19 DE ABRIL DE 1988
 NUMERO 94

9526 *RESOLUCION de 16 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Metalkris, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Metalkris, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 16 de marzo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

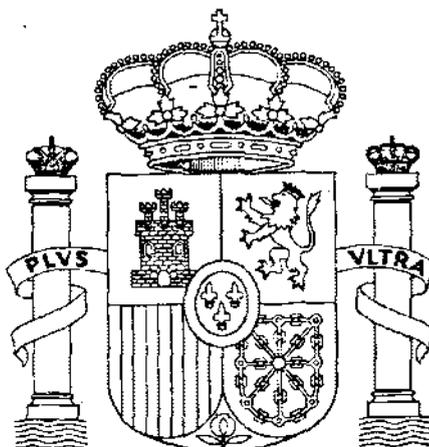
Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa «Metalkris, Sociedad Anónima».

II CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «METALKRIS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales. Ambitos de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.2, B, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa «Metalkris, Sociedad Anónima», en sus Centros de trabajo de calle Industrias, sin número, polígono industrial de Urtinsa, avenida de los Carabancheles, 38; ambos en Alcorcón (Madrid), y calle Josep Plá, 98-116, nave 4, de Barcelona. Asimismo, este ámbito afecta a los Centros de nueva creación o de otra nueva domiciliación por parte de «Metalkris, Sociedad Anónima», para el desarrollo de sus actividades.



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

Art. 2.º Ambito funcional.—El presente Convenio obliga y regula las relaciones laborales entre la Empresa «Metalkris, Sociedad Anónima», y el personal que en ella presta sus servicios, tanto en el trabajo administrativo, técnico y servicios auxiliares, como en los diversos procesos de producción, transformación en sus diversos aspectos de los distintos productos, almacenaje y comercialización de los mismos.

Art. 3.º Ambito personal.—El Convenio afecta a la totalidad del personal de la plantilla perteneciente a los Centros de trabajo relacionados en el ámbito territorial (art. 1.º), con las siguientes y notorias exclusiones:

a) El personal nombrado por la Dirección General de la Empresa para desempeñar cargos de Director o Subdirector de los distintos Departamentos, cuyas relaciones laborales se rigen por las disposiciones legales generales o por sus respectivos contratos de trabajo, y a efectos salariales se atenderán a lo establecido de común acuerdo con la Dirección General.

b) El personal con contrato de trabajo en prácticas y para la formación, cuyas relaciones laborales se regirán por sus respectivos contratos y por las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral vigente correspondiente a su actividad y demás disposiciones legales generales.

c) El personal incluido en el artículo 1.º, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

d) El personal de alta Dirección, no incluido en el artículo 1.º, 3, C, del vigente Estatuto de los Trabajadores, que por considerarse con una relación laboral de carácter especial, se regirán por las disposiciones legales en esta materia. A efectos económicos se rigen por los respectivos contratos de trabajo y por los acuerdos establecidos por el Consejo de Administración de la Empresa.

Art. 4.º Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez registrado, sin perjuicio de lo cual las condiciones económicas se aplicarán con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 1988.

La duración de este Convenio será de dos años desde su entrada en vigor, y se entenderá automáticamente prorrogado por la tática de un año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma, con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial o de prórroga anual en curso; igualmente se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Art. 5.º Vinculación.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y las partes a efectos de su aplicación práctica, lo considerarán globalmente quedando mutuamente obligados al cumplimiento de la totalidad, una vez en vigor.

Art. 6.º Absorción.—Las condiciones de este Convenio son absorbibles en su totalidad y por cómputo anual, con las que pudieran establecerse por norma de rango superior al mismo, durante los dos años que tiene de duración (1 de enero de 1988 al 31 de diciembre de 1989), o de las sucesivas prórrogas que puedan establecerse.

Art. 7.º Compensación.—Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables en su totalidad, por cómputo anual, con las que regían en el Convenio anterior o con las que anteriormente a la firma del presente Convenio existieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras salariales, primas, plusones, premios o conceptos equivalentes, tanto fijos como variables).

Art. 8.º Modificaciones:

a) Toda disposición de rango superior a este Convenio que represente ventajas en algún concepto económico, se retraerá de los distintos plusones del Convenio, la cantidad precisa para establecer el salario o mejora dispuesta por Ley.

b) Lo dispuesto en los Convenios nacionales, provinciales o locales de cualquier actividad, así como cualquier disposición de rango inferior a este Convenio, no modifica o cambia parcial o totalmente cualquiera de las condiciones que en su articulado o disposiciones establece el Convenio de «Metalkris, Sociedad Anónima».

Art. 9.º Garantías personales.—Se respetarán a título individual las situaciones económicas personales que en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 10. Comisión Paritaria.—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85, apartado d), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros, tres de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores y los otros tres nombrados por la Dirección de la Empresa.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria, las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 11. Norma general:

a) La organización del trabajo corresponde únicamente a la Dirección de la Empresa, que actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue el presente Convenio y las disposiciones legales vigentes en cada momento. Por lo tanto, le es potestativo el llevar a cabo, a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes y cambios necesarios, el adoptar en cada momento el sistema adecuado para la realización de las actividades laborales propias de la Entidad, contribuyendo de esta forma a una mejor racionalización, automatización y modernización del trabajo existente en las distintas Secciones y Departamentos que componen la Empresa.

b) Los sistemas a aplicar serán realizados por el personal que nombre la Dirección de la Empresa, y los resultados, proyectos y conclusiones que se lleven a efecto serán obligatorios para todos los trabajadores.

c) La Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores cuando vaya a poner en práctica cualquier contenido de los apartados a) y b) del presente artículo.

Art. 12. Facultad empresarial.—La organización del trabajo por parte de la Dirección se extiende, entre otras, a las materias siguientes:

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar el rendimiento normal establecido en las tablas de producción, anexo número II.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

d) La distribución del personal con arreglo a criterios de racionalidad y necesidades de funcionamiento, tanto interno como externo, de la Empresa. Todo trabajador está obligado a efectuar no sólo tareas propias de su especialidad, sino también cualquiera de las actividades propias de la Empresa, que, con carácter complementario o fijo, puedan serle encomendadas.

Art. 13. Normas de aplicación organizativa.—En el establecimiento del sistema productivo, para la obtención del rendimiento normal y organizativo del trabajo se han tenido en cuenta las siguientes fases:

a) Racionalización, descripción y normalización de las tareas propias de las distintas Secciones y Departamentos de la Empresa.

b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.

c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.

d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo, según sus aptitudes.

e) Cuando se trate de trabajos de distintos ramos para el operario, de uno a tres meses, como máximo, para que cada trabajador se acople y obtenga la producción establecida en este Convenio, según anexo II, si figura dicho producto en las tablas mencionadas, y, en caso contrario, debe obtener el periodo señalado, la producción media establecida por el trabajador o los trabajadores que realicen la misma tarea en el producto correspondiente.

Art. 14. Modificaciones del sistema organizativo.—La Dirección de la Empresa, previo informe a los representantes legales de los trabajadores, modificará el sistema actual organizativo y de producción, siempre que lo considere oportuno y concurren las siguientes circunstancias:

a) Aumento o disminución de mano de obra directa.

b) Mejora o modificación técnica, mediante el aumento de maquinaria o útiles de trabajo, o reemplazo de los existentes por otros más precisos y modernos.

Art. 15. Incentivo a la producción.—El sistema de incentivos a la productividad de la mano de obra directa se basa en la fijación y exigibilidad del rendimiento normal establecido en las tablas de producción, según anexo II, inscrita en este Convenio. Estas tablas se establecen de acuerdo con los tiempos invertidos por el trabajador o los trabajadores en su rendimiento normal, expresado

en los partes diarios de trabajo y acoplado a las normas de aplicación organizativa de la Empresa.

Los tiempos fijados para la producción en el anexo II del Convenio son tiempos estándar comprobados y aceptados por los representantes de los trabajadores.

La compensación económica a este rendimiento normal establecida en este Convenio es la que se fija en la tabla salarial bajo la denominación de plus de actividad.

Art. 16. Ingresos, altas personales:

a) Con independencia de los puestos de mando, que son de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa, el ingreso en la Empresa de operarios y empleados se efectuará por el nivel inferior de cada especialidad, excepto en aquellas plazas que no puedan ser cubiertas por el personal de la plantilla, que lo harán en la categoría que les corresponda y siguiendo este orden de preferencia, siempre que acrediten la capacidad exigida por la Empresa para el puesto, ajustándose a las fichas de valoración de personal o pruebas, tanto teóricas como prácticas correspondientes.

b) Para los puestos de nueva creación en la Empresa se seguirá el criterio expuesto anteriormente, teniendo en cuenta las aptitudes de la persona y las exigencias del nuevo puesto de trabajo.

c) Las admisiones de personal se realizarán de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes.

d) Sin perjuicio de los anteriores criterios, se procurará dar preferencia a aquellos trabajadores que hayan agotado las prestaciones por desempleo o jóvenes en busca del primer empleo.

Art. 17. Periodo de prueba.—El ingreso de los trabajadores se considera hecho a título de prueba, haciéndolo constar por escrito en su contrato correspondiente.

Dicho periodo será variable, según el puesto o los puestos de trabajo a cubrir, y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala, establecida de acuerdo con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores:

Peones y personal no cualificado: Quince días.

Especialistas, subalternos, profesionales, de oficio y administrativos: Un mes.

Jefes de Departamento, Encargados, Vendedores y Técnicos titulados: Dos meses.

Directores y Técnicos titulados: Tres meses.

Durante el periodo de prueba, la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

En cualquiera de las modalidades de contratación temporal, el trabajador que pase a la situación de I.L.T., el tiempo que permanezca en ella se computará a efectos de la duración establecida en el contrato.

Art. 18. Contrato de trabajo.—El contrato de trabajo está basado en el principio de garantía de estabilidad de empleo, se celebrará siempre por escrito y se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente, entregándose una copia del mismo al interesado, informando del alta o altas surgidas al Comité de Empresa, dentro de los diez días siguientes a la firma del contrato.

El documento del contrato deberá especificar claramente el tipo del mismo, ateniéndose a este respecto a lo contenido en el Estatuto de los Trabajadores y Decreto y Leyes vigentes.

Art. 19. Novación del contrato.—Cualquier trabajador que ha sido contratado dentro de las distintas modalidades de contratación establecidas por la legislación vigente, pasará a ser fijo de plantilla y a regirse por este Convenio en los siguientes supuestos:

a) Cuando hayan agotado el plazo máximo de duración establecido en su modalidad de contratación, incluidas las prórrogas correspondientes.

b) Cuando, sin haber agotado dicho plazo, la Dirección de la Empresa compruebe que es necesario en consecuencia con la producción y ventas en ese momento.

Art. 20. Clasificación profesional.—El personal estará clasificado conforme al trabajo concreto que efectúe en la Empresa, en los grupos y categorías que se especifican en las tablas salariales, anexo I del presente Convenio.

Los trabajos en cadena o serie especificados en la tabla de producción anexa a este Convenio pueden ser efectuados por cualquier categoría desde Ayudantes a Oficiales, con la clasificación correspondiente, según los rendimientos exigibles a la categoría y nivel que ostente el productor.

La clasificación de los distintos niveles que figuran en cada categoría se efectuará a través de las fichas de valoración de personal que serán realizadas por los Encargados y Jefes de Sección.

El Departamento de Personal informará al trabajador que lo solicite sobre el contenido de su ficha de valoración personal.

La Empresa no está obligada a cubrir todas las especialidades ni niveles, mientras los servicios no lo requieran, y podrá ampliarlas en los casos que se estimen necesarios.

Se entregará anualmente al Comité una relación en la que figure el personal según su categoría y nivel.

Art. 21. Trabajos de categoría superior.—Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, incentivándolos por el nuevo puesto de trabajo y reintegrándolos a sus antiguos puestos cuando cese la causa que motivó su cambio.

Cuando el trabajador realice durante seis meses consecutivos funciones de especialidad u oficio, que de acuerdo con las leyes y ordenanzas vigentes representen una clasificación superior a la que ostenta, se le concederá la clasificación legal correspondiente.

No obstante lo expuesto anteriormente, no es aplicable a los casos de sustitución por enfermedad, accidentes de trabajo y permiso en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 22. Ceses.—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, habrá de notificarlo por escrito a su jefe inmediato y al Departamento de Personal con una antelación de siete días si se trata de personal operario, subalterno o administrativo, y de treinta días si se trata de encargados, jefes de secciones o departamentos o personal técnico.

En caso de incumplimiento del preaviso, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Una copia del documento en que el trabajador declare terminada la relación laboral con la Empresa, deberá ser entregada al Secretario del Comité en el plazo de siete días a partir de la fecha de la firma del mismo. Cualquier trabajador al dar por finalizada su relación laboral con la Empresa, podrá pedir al Departamento de Personal un certificado de trabajo.

Art. 23. Faltas y sanciones.—Todas las faltas y sanciones graves o muy graves que sean cometidas por algún trabajador se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa, según estipula el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, al trabajador o trabajadores que incurran en falta o faltas de diversa índole, la Dirección de la Empresa les aplicará lo establecido en la legislación vigente a tenor de las facultades que a la misma le otorga el artículo 58 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 14, número 64, R. 607), Estatuto de los Trabajadores.

A los miembros o componentes del Comité de Empresa que incurran en faltas disciplinarias de cualquier otra índole, que a juicio de la Dirección de la Empresa sean calificadas como graves o muy graves, se les abrirá el expediente contradictorio oportuno a tenor de las garantías establecidas para los mismos en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. Traslado.—La Dirección de la Empresa, previo informe al Comité, podrá trasladar a cualquier trabajador o trabajadores del Centro de trabajo que tiene en la avenida de los Carabancheles, 38, al Centro sito en la calle Industrias, polígono industrial de Urtinsa, ambos en Alcorcón, o viceversa, siempre y cuando existan motivos técnicos, productivos, económicos o de cualquier índole organizativa que así lo aconseje.

Cuando se lleve a efecto cualquier traslado, el trabajador afectado no recibirá compensación económica alguna, ya que no se le ocasiona ningún gasto ni tampoco comporta cambio de domicilio por estar ambos Centros en el municipio de Alcorcón.

CAPITULO III

Jornada, descanso, licencias, vacaciones, permisos y excedencias

Art. 25. Jornada de trabajo.—Para 1988 la jornada será de mil ochocientos dieciséis horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para 1989 la jornada será de mil ochocientas ocho horas, asimismo, de trabajo efectivo en cómputo anual.

Si el cómputo anual de la jornada y su distribución superan la semana máxima legal, el control y cómputo de la jornada se verificará semestralmente, de modo que al finalizar el año no se realicen más horas que las pactadas.

La jornada normal será realizada de lunes a viernes, y el personal trabajará todo el año en jornada partida, en la forma en que habitualmente viene haciendo.

Art. 26. Calendario laboral.—Se fijará un calendario igual para las fábricas de Madrid y para las delegaciones existentes, a excepción de:

a) Los viajantes, el personal postventa, los montadores, los chóferes y ayudantes repartidores de la Empresa, y, en general, el personal del Departamento comercial, se les prolongará el descanso establecido para la comida, con objeto de adaptar su horario al del comercio, entendiéndose que esta prolongación será compensada en la entrada de la mañana o en la salida de la tarde, contribuyendo de esta forma a las necesidades de funcionamiento de «Metalkris, Sociedad Anónima».

b) El personal de las delegaciones tendrá el mismo horario y el mismo calendario laboral, excepto a lo referente a los festivos locales.

c) La elaboración del calendario laboral anual se hará con tiempo suficiente, antes de comenzar cada año, siguiendo los criterios que a este respecto confiere la legislación vigente a la Empresa.

d) No obstante, el calendario laboral será elaborado cada año entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, y en caso de desacuerdo automáticamente se aplicará el artículo 34, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, a tenor de lo que dice el Real Decreto 1/1986, de 14 de marzo.

Art. 27. Turnos de trabajo:

Es decisión de la Dirección de la Empresa, el seguir manteniendo únicamente un turno de trabajo, como hasta la fecha se viene haciendo, pero no obstante a esta decisión, si por necesidades de producción o en periodos punta de pedidos, la Dirección de la Empresa podrá establecer dos o más turnos de trabajo, que se completarán, bien con personal ya existente de la misma Entidad o bien con personal de nuevo empleo, sin que ello implique modificación alguna a la jornada laboral o calendario establecido para el resto de los trabajadores que realicen el único turno existente.

b) La Dirección de la Empresa, en el caso de establecer dos turnos de trabajo en cualquier Sección o Departamento, y no sea necesario el que participen todos los trabajadores de esas Secciones, consultará con todos los afectados para que se lleve a efecto dicho cambio de turno con los que voluntariamente quieran hacerlo, en el caso de que no existiera voluntariedad, la Empresa dentro de sus facultades organizativas nombrará a los trabajadores de plantilla o nuevo empleo que tengan que efectuar los turnos mencionados.

En ambos casos, se informará previamente al Comité de Empresa.

Art. 28. Horario flexible:

a) Durante la vigencia del presente Convenio, se establece un horario flexible para el personal que lo solicite. Son condiciones imprescindibles para concederlo, el realizar cursos de Formación Profesional o estudios que contribuyan a la mejor aplicación de su puesto de trabajo, teniendo que presentar al Departamento de Personal los resultados obtenidos.

b) Esta concesión sólo se otorgará si la naturaleza del trabajo encomendado no origina perjuicio al proceso productivo y en cualquier caso, a los empleados que se les conceda tienen la obligación de efectuar la jornada normal diaria de trabajo, como el resto de los empleados y productores.

Art. 29. Vacaciones.—En ningún caso se podrán trabajar las vacaciones.

Todos los trabajadores fijos de plantilla disfrutarán anualmente de un periodo de vacaciones, como mínimo, de treinta días naturales, distribuidos de la siguiente forma:

a) Veintidós días en época estival.

b) Nueve días resto correspondiente a finales de año.

c) Si en el acoplamiento de los días que el año tiene de trabajo con el cómputo anual de horas de trabajo efectivo pactadas sobran días suficientes, la Dirección de la Empresa y el Comité podrán acordar establecer vacaciones en la fecha que menos perjuicio ocasione al sistema productivo.

d) El personal de nuevo ingreso que no sea fijo de plantilla, disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre del año correspondiente.

e) El personal de oficinas centrales, almacén central y personal comercial en general, disfrutará las vacaciones por turnos, bien sea en la fecha señalada para todos los trabajadores o bien en fecha anterior o posterior a la misma, con objeto de atender a las necesidades de funcionamiento de la Entidad.

f) El programa de vacaciones se confeccionará de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité, y se expondrá en el tablón de anuncios dentro del primer trimestre de cada año.

g) Los días de vacaciones serán retribuidos con el salario base, antigüedad y demás pluses correspondientes, incluido el plus de actividad de los días laborables. Se descontará del plus de actividad la parte proporcional de los días de ausencia al trabajo, a cada productor que haya faltado durante los tres meses anteriores al comienzo de las vacaciones.

Art. 30. Permisos.—La Empresa concederá a todo su personal permiso retribuido y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para ello, en caso de cumplimiento inexcusable de deberes públicos. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de un trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 de artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que hubiera derecho en la Empresa.

e) Por el tiempo necesario para acudir a las consultas de los especialistas de la Seguridad Social, siempre y cuando así lo haya prescrito el Médico de cabecera correspondiente.

f) Por el tiempo imprescindible para acudir a las consultas del Médico de Medicina General, estableciendo, como máximo, dieciséis horas de permiso retribuido al año. En el caso del trabajador que asista a consulta médica, no cause baja y el Médico justifique por escrito reposo en el resto de la jornada, ésta no será retribuida.

g) Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a los permisos establecidos por las disposiciones legales.

En todos estos casos, el personal deberá comunicar anticipadamente, en la medida posible, la circunstancia que motive la licencia, justificando adecuadamente la realidad de la causa. El incumplimiento de este requisito dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

La retribución de estos permisos consiste en el pago por parte de la Empresa del salario-base-Convenio, antigüedad y plus de Convenio, a excepción de los permisos sindicales establecidos en el apartado g) y que afectan a intereses generales de los trabajadores, que le serán retribuidos con su salario real.

Art. 31. Licencias extraordinarias.—La Dirección de la Empresa por sí misma o por persona expresamente autorizada para hacerlo en cada caso, podrá acordar la concesión de licencias extraordinarias por el tiempo que se fije.

Los trabajadores que deseen obtener licencia a la que se refiere este artículo deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa, haciendo constar las razones en que fundamenta la solicitud y las condiciones en que desearía le fuese concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos a los informes que juzgue oportunos interesar, en el plazo de quince días comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tal licencia, caso de acordarse su concesión, será sin percibos de haberes de ninguna clase.

En todo caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de la licencia como servicio de la Empresa.

Quince días antes de terminar el periodo por el que fuera concedida la licencia extraordinaria, el beneficiario deberá solicitar su incorporación al servicio activo, bien al puesto que tenía al causar baja, bien al nuevo que le asigne la Empresa, condicionada su reincorporación a la primera vacante, entendiéndose que renuncia al reintegro si no formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso la Empresa procederá a darte definitivamente de baja en su plantilla.

La Dirección de la Empresa comunicará e informará al Comité de Empresa sobre la concesión o denegación de la licencia, y los motivos correspondientes que llevaron a tomar tal actitud en cada caso.

Art. 32. Excedencias.—Serán reguladas con arreglo a lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

Para la concesión de las mismas se oír y se tendrá en cuenta, si es posible, las opiniones del Comité de Empresa, o del delegado correspondiente.

El reintegro será obligatorio cuando se cumpla el plazo para el que lo solicitó, siempre que el interesado lo comunique a la Empresa con antelación mínima de dos meses.

CAPITULO IV

Mejoras de carácter social y varios

Art. 33. Seguro colectivo de vida.—La Empresa concederá a todos los trabajadores que estén en plantilla al 1 de enero de 1988 y a todos los trabajadores de contrato temporal cuya duración mínima sea de un año, una póliza de seguro colectivo de vida con las siguientes garantías establecidas:

a) Pago de 1.500.000 pesetas a los beneficiarios designados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, cualquiera que sea la causa del mismo.

b) Pago de un capital acumulativo a la de la garantía primera y de idéntica cuantía, a los beneficiarios designados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, si éste se debe a causas accidentales.

c) Pago de 1.500.000 pesetas al beneficiario si éste sufre una invalidez absoluta y permanente.

Art. 34. *Premio de nupcialidad.*—Se concederá un premio de nupcialidad de 15.000 pesetas, que se registrará por las siguientes normas:

a) Un año de servicio a la fecha del matrimonio en la Empresa.

b) Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán ambos este premio.

Art. 35. *Premio de natalidad.*—Se concederá un premio de natalidad de 6.000 pesetas de una sola y única vez por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de antigüedad de un año.

Los importes en lo concerniente a las mejoras de los artículos 34 y 35 se considerarán brutos.

Art. 36. *Jubilación.*—Aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y los sesenta y cinco años (edad esta máxima para el trabajo en la Empresa), percibirán por una sola vez la cantidad bruta de 250.000 pesetas.

Cuando la jubilación tenga lugar mediante acuerdo entre la Empresa y el trabajador, éste percibirá la cantidad de 50.000 pesetas por cada año de anticipación a la jubilación, establecida en este Convenio a los sesenta y cinco años máximos de edad.

Para tener derecho a esta mejora social es necesario llevar como mínimo diez años de antigüedad en la Empresa.

Art. 37. *Premio de puntualidad y asistencia.*—La Empresa concederá anualmente la cantidad de 10.000 pesetas brutas a cada trabajador, que durante el año no haya tenido alguna falta de puntualidad o permiso injustificado.

En caso de que un trabajador pase a la situación de ILT, se le descontará la parte proporcional del tiempo que ha permanecido en la misma.

Este premio se abonará semestralmente a razón de 5.000 pesetas cada semestre.

Para tener derecho a este premio la puntualidad se considerará a efectos legales y de percepción, no sólo el haber efectuado el fichaje a la hora normal, sino también estar en el puesto de trabajo correspondiente.

Art. 38. *Descuento en compras.*—A todo trabajador que compre productos fabricados por «Metalkris, Sociedad Anónima», se le hará un descuento en factura del 5 por 100 sobre el importe de la compra.

Art. 39. *Revisión médica.*—A todos los trabajadores se les efectuará anualmente una revisión médica, consistente en:

- Foto-radioscopia del tórax.
- Análisis de sangre (recuento y fórmula).
- Análisis de orina.
- Tensión arterial.
- Oscultación visual y auditiva.

A cada trabajador se le entregará una fotocopia de los datos de su revisión, y si en alguno se hubieran notado fórmulas o anomalías distintas, se volverán a hacer cuantos reconocimientos necesite.

Art. 40. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales siempre quedarán en propiedad de «Metalkris, Sociedad Anónima»:

Dos monos anualmente a los productores de oficios propios de fabricación.

Tres monos anualmente a los operarios encargados de la carga y descarga de materiales.

Al personal de postventa, repartidores y conductores de larga distancia se les entregará un equipo de otoño-invierno, compuesto de pantalón, camisa, chaquetón e impermeable.

Asimismo, dispondrán de un equipo de primavera-verano, que constará de pantalón y camisa de manga corta.

Independientemente de lo anterior, percibirán también un mono con objeto de atender las tareas propias de reparación, engrase, lavado de vehículos, etc.

Los encargados de sección y el personal administrativo de oficinas técnicas percibirán anualmente: Los encargados, dos pantalones y dos chaquetas, y los administrativos dos chaquetas adecuadas al ejercicio de la función que desempeñan.

Al personal administrativo de oficinas centrales y delegaciones se les entregarán anualmente dos batas, siempre y cuando se comprometan a usarlas.

Independientemente de todo lo expuesto en los párrafos anteriores, se entregarán los guantes, botas, gafas, taponos, etc., en la cantidad y medida necesarias, a todos los productores que por el trabajo que realicen les sea necesario para su uso y protección. Es necesario entregar al encargado la prenda utilizada para adquirir una nueva.

Todos los trabajadores tienen la obligación de utilizar las prendas y medios de protección que la Empresa pone a su servicio.

Art. 41. *Economato.*—Se mantienen los economatos concertados tanto en Madrid como en las delegaciones existentes. La Dirección y el Comité de Empresa continuarán efectuando las gestiones necesarias para llegar a la consecución de más economatos que resulten económicos para todo el personal.

CAPITULO V

Seguridad e higiene

Art. 42. *Normas generales.*—Las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas y las que se establezcan de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa pretenden conseguir la protección de todos los trabajadores contra los accidentes y enfermedades profesionales. Para ello ambas partes establecen el cumplimiento obligatorio y necesario de las mismas, con objeto de tender a eliminar los agentes que puedan afectar a la salud de los trabajadores y al mismo tiempo mejorar las condiciones en todos y en cada uno de los puestos de trabajo que existen en los Centros de «Metalkris, Sociedad Anónima».

En lo que no contemplen estas normas se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás leyes vigentes.

Art. 43. *Medios de aplicación.*—La partes negociadoras de este Convenio acuerdan intensificar en todo lo posible las acciones necesarias en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Empresa pondrá todos los medios humanos y materiales para una protección eficaz de todos los trabajadores.

Existe actualmente un equipo de socorrismo (primeros auxilios) para atender de inmediato a los trabajadores de los posibles riesgos que sufran. Este equipo se perfeccionará, modificará o renovará siempre que sea necesario, con objeto de que el trabajador tenga una atención rápida y que los cursillos de primeros auxilios sean conocidos por la mayor parte de los trabajadores.

Existe también una brigada de incendios que colaborará eficazmente en la prevención de este riesgo y que anualmente realizará prácticas encaminadas al uso y conservación de todos los extintores que la Empresa tiene en todos sus Centros de trabajo.

Los componentes del equipo de socorrismo y de la brigada de incendios están relacionados de un modo permanente en los tabloneros de anuncios que la Empresa tiene en todos los Centros de trabajo para total conocimiento de todos los trabajadores, con el objeto de que cualquiera de ellos pueda comunicarle cualquier asunto relacionado con la competencia de los mismos.

Existe también un Comité de Seguridad e Higiene, que es el encargado principal del cumplimiento de todas las normas relativas a esa materia y, al mismo tiempo, de aplicar lo establecido en la Ordenanza Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás leyes vigentes que tengan relación con su competencia. Este Comité está formado según se establece en la legislación vigente y para conocimiento de todos los trabajadores también están relacionados los componentes del mismo en el tablón de anuncios.

Art. 44. *Reuniones del Comité de Seguridad e Higiene.*—El funcionamiento del Comité de Seguridad e Higiene será el siguiente:

a) El Comité se reunirá mensualmente de forma oficial y ordinaria; de manera extraordinaria cada vez que sea necesario.

b) El Comité establecerá, a la vista de las necesidades, el orden de prioridad para la solución de los problemas, dando siempre preferencia a las acciones encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, y también a la prevención de posibles riesgos.

c) El Secretario del Comité de Seguridad e Higiene, de acuerdo con el Presidente del mismo, convocará reuniones ordinarias, como mínimo, con tres días de antelación, con el orden del día previamente establecido y levantando acta de todas y cada una de las reuniones que se celebren.

d) Las reuniones extraordinarias serán convocadas con el menor tiempo posible.

e) Las reuniones tendrán la duración suficiente y necesaria que requieran los temas a tratar en el orden del día.

Art. 45. *Funciones del Comité.*—Este Comité tiene, entre otras, las siguientes funciones:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes.

b) Estudiar todos los problemas que puedan afectar a la salud en el trabajo y tratar de resolverlos.

c) Conocer todos los accidentes habidos en los distintos Centros de trabajo de la Empresa, investigar su causa y proponer soluciones para la prevención de los mismos.

d) Observar la limpieza y el orden de los locales de trabajo y exigir su mantenimiento.

e) Cuidar que a todos los trabajadores se les entreguen las protecciones individuales adecuadas a sus puestos de trabajo, así como fomentar su utilización.

f) Controlar la realización de los reconocimientos médicos, detectando las deficiencias y proponiendo soluciones.

g) Cuidar que todos los trabajadores reciban una información adecuada y apliquen las normas establecidas en las máquinas y los puestos de trabajo correspondientes.

h) Poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa o del organismo oficial correspondiente todos los problemas que se escapen a su competencia.

Art. 46. Prevención de accidentes.—En caso de que los operarios observen que existe riesgo o peligro para su salud, lo podrán en conocimiento de la Dirección de la Empresa a través de los componentes del Comité de Seguridad e Higiene.

Si el Comité de Seguridad e Higiene y la Dirección de la Empresa observaran que el riesgo es inmediato, ambos acordarán la paralización de los trabajos, hasta que se tomen las medidas necesarias. En caso de desacuerdo entre ambas partes, se dará cuenta a la autoridad laboral competente, la cual de inmediato decidirá lo que debe hacerse.

La Empresa está obligada a tener los medios de prevención de accidentes que se ajusten a cada momento.

CAPITULO VI

Condiciones económicas y conceptos retributivos

Art. 47. Conceptos generales.—El sistema de retribución que se pacta en este Convenio tiene carácter de uniforme en los conceptos de Salario Base y de Plus Convenio, para el personal comprendido en el ámbito territorial definido en el artículo 1.º

En consecuencia, se establecen para todo el personal de la misma clasificación profesional, es decir, de la misma categoría, idénticos mínimos de percepciones en los conceptos señalados anteriormente, según se refleja en la Tabla Salarial anexa a este Convenio.

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que se han venido rigiendo con anterioridad y se devengarán por trabajo prestado en jornada normal.

Art. 48. Régimen e incremento salarial.—Con efectos de 1 de enero de 1988, primer año de vigencia del presente Convenio, los importes establecidos en los conceptos de Salario Base y Plus Convenio experimentarán un aumento del 5 por 100, y las cantidades que figuran como Plus de Actividad experimentarán un aumento del 4 por 100, quedando establecidas de esta forma las tablas salariales para 1988, que se adjuntan a este Convenio.

Para el año 1989, segundo año de vigencia del Convenio, las tablas salariales de 1988 se incrementarán con el porcentaje que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{IPC real 1988} + \text{IPC previsto 1989} + 1 \text{ punto}$$

2

Como garantía salarial a esta fórmula, el resultado de la misma tiene que ser superior al IPC real de 1989 en un punto, y en caso contrario, la Empresa aplicará la diferencia existente sobre las Tablas Salariales de 1989, sin carácter retroactivo.

Art. 49. Cláusulas de revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrado a 31 de diciembre de 1988, resulte un incremento superior al 5 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre el anexo I, Tablas Salariales del Convenio, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, y de esta forma quedará actualizada la Tabla Salarial de 1988, sobre la que se hará la subida del año siguiente.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores desean que con el establecimiento de estas cláusulas de revisión salarial, y con incrementos algo superiores al Índice de Precios al Consumo (IPC), todos los trabajadores de «Metalkris, Sociedad Anónima», vayan ganando, siempre que sea posible, año tras año, poder adquisitivo en sus remuneraciones.

Art. 50. Enumeración y condiciones de las distintas retribuciones.—Como aplicación a la normativa de Ordenación del Salario (Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y Orden de 22 de noviembre de 1973), el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

50.1 Salario base Convenio.

50.2 Complementos:

50.2.1 Personales:

Plus de Convenio.

Plus de antigüedad.

Plus ad-personam.

50.2.2 De puesto de trabajo:

Plus de mando.

Plus de Jefe de Equipo. Plus de responsable de puesto.

Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Plus de nocturnidad.

50.2.3 De cantidad y calidad de trabajo:

Plus de actividad.

Horas de viaje.

Horas extraordinarias.

50.2.4 De vencimiento periódico superior a un mes:

Gratificación extraordinaria de verano.

Gratificación extraordinaria de Navidad.

Gratificación extraordinaria de octubre.

50.2.5 De conceptos compensatorios:

Concepto voluntario y graciable.

Gastos de viaje, manutención y hospedaje.

Quebranto de moneda.

Art. 51. Salario base Convenio.—Es la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo y que con tal denominación se incluye en las Tablas Salariales anexas a este Convenio Colectivo.

Art. 52. Plus de Convenio.—Es la cantidad que figura como tal en los citados anexos de las Tablas Salariales, y que se abonan a todos los trabajadores según su categoría correspondiente.

La cuantía del Plus Convenio, unida a la del Salario Base, determinan la retribución mínima del Convenio.

Art. 53. Plus de antigüedad.—Para premiar la antigüedad en la Empresa se establece el siguiente baremo, calculado sobre el salario base Convenio y computándose todos los períodos legales de trabajo, y a continuación indicados desde la fecha de ingreso:

	Porcentaje
1.º A los 5 años	5
2.º A los 8 años	7,5
3.º A los 10 años	10
4.º A los 13 años	12,5
5.º A los 15 años	15
6.º A los 18 años	17,5
7.º A los 20 años	20
8.º A los 23 años	22,5
9.º A los 25 años	25

Estos porcentajes no serán acumulativos, sustituyendo los mayores a los menores y se devengarán a partir del mes siguiente de haber cumplido los años de permanencia en la Empresa, según el cuadro expuesto anteriormente. El tipo máximo imputable por este concepto será de cinco quinquenios, tal y como indicamos en el baremo correspondiente.

Art. 54. Plus ad-personam.—Este plus tiene como finalidad el que ningún trabajador vea disminuido su sueldo o salario real y actual en cómputo global, como consecuencia de la aplicación conceptual del presente Convenio.

A los trabajadores que vinieran percibiendo o perciban cantidad alguna por este concepto, les puede ser absorbida por compensación en mejora de cualquier concepto retributivo (cambio de categoría o nivel, plus de antigüedad o cualquier otro tipo de plus de puesto de trabajo que se le otorgue).

Art. 55. Plus de mando.—Durante la vigencia del presente Convenio se abonará un plus a los Jefes de Departamento, Encargados de Sección y a los Jefes de Taller, siempre que cualquiera de ellos tenga el mando sobre otros trabajadores en cuanto a la coordinación de tareas y distribución de las mismas o de cualquier otra actividad que afecte al proceso de fabricación y administración correspondiente.

La distribución de este plus se hará efectiva durante los doce meses del año, siendo su cuantía mensual la establecida en la siguiente escala, hecha en función del número de trabajadores que posee la Sección o Departamento correspondiente y con arreglo también a las distintas tareas que realicen en las mismas:

Jefes de Primera: 25.000 pesetas mensuales.

Jefes de Segunda C: 20.000 pesetas mensuales.

Jefes de Segunda B: 15.000 pesetas mensuales.

Jefes de Segunda A: 10.000 pesetas mensuales.

Encargados C: 15.000 pesetas mensuales.

Encargados B: 10.000 pesetas mensuales.

Encargados A: 5.000 pesetas mensuales.

Art. 56. Plus de Jefe de Equipo.—El plus de Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 del salario base más el plus convenio.

Los Jefes de Equipo se nombrarán dentro de cada Sección, recayendo el nombramiento del trabajador que dentro de la

especialidad ostente más aptitudes y tenga mayor categoría y antigüedad en la misma.

Cualquier excepción a esta norma deberá ser justificada por el Director de Producción.

Los Jefes de Equipo ejercerán sus funciones con carácter de provisionalidad y no consolidarán el plus. Los Jefes de Equipo que con anterioridad a la vigencia de este Convenio hubieran consolidado el plus, seguirán percibiéndolo mientras rija este Convenio o sus prórrogas respectivas.

Art. 57. *Plus de responsable de puesto.*—El personal que durante el presente Convenio realice funciones de responsabilidad de Departamentos o Secciones y no ostente la categoría de Jefe o Encargado de la misma, se le abonará mensualmente una cantidad que está en función del número de trabajadores que tenga dicho departamento o sección, así como también en función de la calidad y cantidad de tareas que se realicen bajo su responsabilidad.

Esta cantidad está encuadrada en la siguiente escala:

Responsable de Primera: 20 por 100 del salario base + plus Convenio al mes.

Responsable de Segunda: 15 por 100 del salario base + plus Convenio al mes.

Responsable de Tercera: 10 por 100 del salario base + plus convenio al mes.

Este plus no es consolidable y automáticamente será suprimido cuando ostente una categoría superior o cuando a criterio de los distintos Jefes se verifique que no es acreedor de él o deje de ser necesario dicho cargo.

Art. 58. *Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.*—Aunque actualmente no existen puestos que tengan como consecuencia la aplicación de este plus se establece el mismo con arreglo a la ordenación vigente, y que consiste en un 20 por 100 del salario base y antigüedad, o en una reducción progresiva de la jornada de trabajo en función del grado de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable, de modo que si han existido o en un futuro existieran dichos trabajos, no se abonarán si por mejora de las instalaciones o procedimientos desapareciesen las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo.

Art. 59. *Plus de nocturnidad.*—El personal que realice su trabajo durante el período nocturno de las veintidós a las seis horas, percibirá un plus correspondiente a un 20 por 100 del salario base más el plus Convenio. Este plus no es tampoco consolidable, ya que si algún trabajador realizara tareas en la hora señalada, dejará de percibir las en el momento en que realice la jornada normal diurna como el resto de los trabajadores.

Art. 60. *Plus de actividad.*—Todos los trabajadores de la Empresa percibirán un plus de actividad cuya cuantía se establece en el anexo I «Tablas Salariales» del presente Convenio.

Este plus se abona por hora y día efectivamente trabajado, y para tener derecho a él, será condición imprescindible el cumplimiento de la producción establecida en el Anexo II «Tablas de Producción» del presente Convenio, hechas de acuerdo con lo estipulado en el artículo 15.

La cantidad establecida a cada productor está en función de su categoría, nivel y actividad, para la consecución de la producción pactada.

Cada trabajador está encuadrado en la categoría y nivel correspondiente según las valoraciones establecidas por los distintos mandos del Departamento de Producción, así como por la Dirección General.

El personal técnico, administrativo y los productores que no intervienen directamente en el proceso de fabricación, recibirán también este plus, de acuerdo con la actividad que desarrollen en su cometido, y cuya valoración se efectuará a través de los informes y fichas de valoración de los Encargados, Jefes de Departamento y Directivos de la Empresa.

Los Delegados, Inspectores y Vendedores tendrán comisión en lugar de este plus.

Con objeto de que las percepciones económicas sean más uniformes mensualmente, la Empresa abonará cada mes veinte días de este plus de actividad a cada productor con arreglo a la cantidad establecida para cada categoría y nivel que tengan establecido en las tablas salariales adjuntas, siempre y cuando haya trabajado los días laborales establecidos en el calendario laboral.

Art. 61. *Horas de viaje.*—Serán consideradas como tales el tiempo que invierta el trabajador o los trabajadores, como consecuencia de efectuar su tarea fuera del centro de trabajo correspondiente, exceptuando el personal de reparto. Cuando se realicen horas de viaje dentro de la jornada normal, tendrán la misma consideración y retribución que éstas. Pero si se han invertido horas de viaje como consecuencia de la idea o de la vuelta al centro de trabajo desde el lugar donde se han efectuado las tareas

correspondientes, éstas tendrán la consideración y retribución de un complemento personal de jornada, no computable a efectos de jornada, y cuya retribución se hará aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo mensual real}}{20} \times 150 \\ 800 = \text{Valor hora viaje}$$

(El sueldo mensual se refiere a un mes normal de treinta días.)

El importe correspondiente al personal que tenga devengos por este concepto se incluirá en la nómina correspondiente de cada mes, como complemento salarial cotizable a todos los efectos.

Están excluidos de este concepto los Vendedores y Viajantes.

Art. 62. *Horas extraordinarias.*—Es voluntad de la Dirección y del Comité de Empresa que el trabajo se realice dentro de la jornada normal, y por consiguiente se tienda a la reducción y supresión de las horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa planificará y organizará la producción de tal modo que las horas extraordinarias habituales sean innecesarias, y al mismo tiempo formentará una política social solidaria que favorezca la creación de empleo. En función de este objetivo, solamente se realizarán horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

También será necesario utilizar horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad de la Empresa.

Asimismo se realizarán horas extraordinarias, en caso de ausencias imprevistas, cambios de turno, carga y descarga de camiones y otras análogas por el equipo de mantenimiento que es el encargado de velar por el buen funcionamiento de toda la maquinaria y útiles de trabajo, con objeto de tenerlo todo a punto, para que todos los trabajadores puedan realizar su tarea dentro de la normalidad correspondiente.

Se realizarán las horas extraordinarias señaladas anteriormente en aquellos casos en que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción tal y como hemos señalado en el contenido de este artículo.

El valor único de la hora extra normal se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo salario mensual real}}{20} \times 175 \\ 800 = \text{Valor hora extra}$$

(Este cálculo se hará sobre la base de meses de treinta días.)

El importe que corresponda al personal que realice horas extraordinarias se incluirá en la nómina de cada mes cotizables éstas a todos los efectos.

Independientemente del contenido de esta fórmula, todo trabajador que realice trabajos extraordinarios tiene la posibilidad de acogerse a la misma o de establecer su precio de mutuo acuerdo con el Departamento de Personal.

Art. 63. *Gratificación extraordinaria de verano y Navidad.*—La Empresa, con fecha 10 de julio y 10 de diciembre, y si es festivo el día anterior, abonará a todos los trabajadores una gratificación consistente en treinta días de salario base más plus Convenio y antigüedad correspondiente.

Estas gratificaciones son concedidas en proporción al tiempo efectivamente trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonen, es decir:

Del 1 de enero del año en curso al 31 de diciembre del mismo año, corresponden treinta días de paga de verano, según el párrafo anterior.

Del 1 de julio del año en curso, al 31 de diciembre del mismo año, corresponden treinta días de paga de Navidad, según hemos establecido anteriormente.

De estas pagas solamente se deducirán el importe correspondiente al tiempo que el trabajador haya permanecido en situación de I.L.T. en el tiempo señalado para cada una de ellas, ya que al prorratearse todos los meses dicho importe, cualquier trabajador que haya estado en situación de I.L.T. ya ha cobrado la parte que corresponde a la paga extraordinaria de ese tiempo.

Art. 64. Gratificación extraordinaria de octubre.—Se establece esta paga como compensación para todos los trabajadores, de los posibles beneficios que la Empresa obtenga durante el año correspondiente, se abonará dentro de los diez primeros días del mes de octubre de cada año, su cuantía es de treinta días de Salario Base más Plus Convenio y Antigüedad correspondiente.

Esta gratificación extraordinaria se abona en proporción del tiempo efectivamente trabajado, que va desde el 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año correspondiente en que se abona y se prorratea mensualmente de la misma forma.

De esta paga se deducirá el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de I.L.T., por los mismos motivos legales que se manifiestan en las pagas extras de verano y Navidad.

Art. 65. Concepto voluntario y graciable.—La Dirección de la Empresa, a través de la valoración e información dada por los mandos intermedios, podrá conceder en el curso del año retribuciones voluntarias y gratificaciones que compensen el interés y alta profesionalidad de cualquier trabajador en su puesto de trabajo, la cantidad que se dé por este concepto es de índole funcional no consolidable, y su percepción podrá incluirse en cualquier mes del año en curso.

Art. 66. Gastos de viaje, manutención y hospedaje.—A partir de la fecha de la firma de este Convenio, los trabajadores que por necesidades del servicio y por orden de la Dirección tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de donde radica el Centro de trabajo, se les abonarán unas dietas, que por día completo serán de 5.000 pesetas.

Para el caso de que el desplazamiento no ocupe la jornada completa, estas dietas se distribuirán de la siguiente forma:

Comida: 1.000 pesetas.
Cena: 1.000 pesetas.
Desayuno: 300 pesetas.
Hotel (cama): 2.700 pesetas.

Independientemente de la dieta establecida, la Empresa correrá con los gastos de locomoción de ida y vuelta.

Los trabajadores que tengan que efectuar desplazamientos tienen opción de percibir los gastos señalados anteriormente o de concertar con la Dirección una cantidad global, siempre que se realice de una forma moderada y convenida con anterioridad.

Los Conductores, Repartidores, Ayudantes de éstos y personal de servicio Postventa que por necesidades del trabajo tengan que comer con frecuencia fuera del Centro de trabajo o de donde normalmente lo realizan, se les abonará cada vez que así sea la cantidad de 775 pesetas, como ayuda para los gastos de comida.

Los Delegados o Jefes de Sucursal de las Delegaciones percibirán semanalmente la cantidad de 3.300 pesetas, y los Vendedores y Viajantes la cantidad semanal de 4.000 pesetas. Estas cantidades como ayudas para gastos de locomoción, debido al especial cometido que tienen encomendado, no se abonarán en el tiempo de vacaciones ni en ausencias al trabajo.

Independientemente de la asignación establecida en el párrafo anterior, los Delegados, Jefes de Sucursal, Vendedores o Viajantes percibirán 16 pesetas por kilómetro interurbano recorrido, en la ruta que tengan dicha asignación, en su vehículo propio para el desempeño de su función.

Art. 67. Quebranto de moneda.—En relación con esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Siderometalúrgica.

Art. 68. Forma de pago.—Todos los trabajadores de «Metal-kris, Sociedad Anónima», cobrarán sus haberes por meses naturales vencidos, y el pago correspondiente se efectuará mediante talón el último día de cada mes, y si es festivo o no laborable, el día anterior.

Las incidencias y ausencias que surjan en los tres o cinco días últimos de cada mes, fecha de confección de la nómina, se tendrán en cuenta para el mes siguiente.

A petición del trabajador se entregarán anticipos mensuales por un importe de 25.000 pesetas. A quienes causen baja o alta en el mes, la parte proporcional.

Art. 69. Justificante de pago.—La Empresa facilitará a cada trabajador el justificante que acredite claramente y con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada uno de ellos, así como también las bases de cotización a la Seguridad Social correspondientes a esa nómina y la cantidad imputable de base imponible para efectuar el descuento correspondiente de IRPF. La firma del recibo únicamente significa comprobante de que se ha entregado la cantidad que consta en el impreso de la nómina.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Art. 70. Funciones del Comité.—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en el seno de la Empresa, con las funciones de representar, negociar y defender los intereses de dicho colectivo ante la Dirección de la Empresa y, en su caso, ante los Organismos públicos.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, el Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector correspondiente a la actividad de la Empresa, sobre la evolución del negocio y la situación de su producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo.

b) Con carácter previo a su ejecución sobre cualquier tipo de reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) La Dirección de la Empresa facilitará información periódica de temas tales como: Modificación de sistemas de trabajo, valoración de puestos, contratos eventuales, movilidad de personal y ascensos correspondientes.

d) Previamente, sobre sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, y especialmente en caso de despido.

e) Sobre absentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y trabajos extraordinarios que se realicen por Secciones o Departamentos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como las que dimanen de este Convenio.

b) Sobre las condiciones de Seguridad Social e Higiene en el trabajo.

c) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

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

4. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumplan las normas vigentes o pactadas, sino también por los principios de no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

Art. 71. Garantías del Comité.

1. Se garantizan al Comité de Empresa los derechos sindicales regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores y además los que actualmente se tienen reconocidos en la Empresa.

2. En función del número de trabajadores que tiene actualmente «Metal-kris, Sociedad Anónima», el Comité de Empresa estará formado por nueve miembros, que tienen funciones y garantías indistintamente y en conjunto tanto en el Centro de trabajo de la Avenida de los Carabancheles como en el Centro del Polígono de Urtinsa, ambos en Alcorcón.

3. Cada miembro del Comité dispone de veinte horas mensuales para el ejercicio de las funciones de representación e interés de sus representados; no entrarán en el cómputo de estas horas las invertidas en las reuniones con la Dirección para las negociaciones del Convenio, ni las que se inviertan en elecciones sindicales.

CAPITULO VIII

Otras disposiciones

Art. 72. Absentismo.—Las partes, Empresa y representantes de los trabajadores, consideran necesarios y se comprometen a adoptar cuantas medidas sean posibles y que conduzcan a mantener un clima de normalidad laboral tendente a mejorar la producción y a reducir el absentismo, disminuyendo el porcentaje actual y eliminando las causas que puedan generarlo.

Art. 73. Disposición transitoria.—En defecto de normas aplicables al presente Convenio, y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales respectivas, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes que afecten y sean de aplicación a este Convenio.

Art. 74. Disposición final.—El presente Convenio de «Metal-kris, Sociedad Anónima», tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia o prórrogas del mismo, con exclusión de cualquier otro, tanto a «Metal-kris, Sociedad Anónima», como a todos los trabajadores comprendidos en sus ámbitos de aplicación.

ANEXO I
Tablas salariales año 1988

Categorías	Salario base - Pesetas	Plus Convenio - Pesetas	Retribución Convenio - Pesetas	Plus de actividad - Pesetas	Plus de mando - Pesetas	Pagas extra. - Pesetas	Total percepciones - Pesetas	Valor hora profesional - Pesetas
<i>Personal Obrero</i>								
	Diario	Diario	Diario	Diario		Anual	Anual	
Oficial de 1. ^a C	981	1.364	2.345	1.267	—	211.050	1.371.055	755
Oficial de 1. ^a B	981	1.364	2.345	1.094	—	211.050	1.329.535	732
Oficial de 1. ^a A	981	1.364	2.345	942	—	211.050	1.293.055	712
Oficial de 2. ^a C	970	1.312	2.282	1.030	—	205.380	1.285.510	708
Oficial de 2. ^a B	970	1.312	2.282	896	—	205.380	1.253.350	690
Oficial de 2. ^a A	970	1.312	2.282	801	—	205.380	1.230.550	678
Oficial de 3. ^a C	951	1.279	2.230	697	—	200.700	1.181.930	651
Oficial de 3. ^a B	951	1.279	2.230	678	—	200.700	1.177.370	648
Oficial de 3. ^a A	951	1.279	2.230	614	—	200.700	1.162.010	640
Especialista C	951	1.279	2.230	697	—	200.700	1.181.930	651
Especialista B	951	1.279	2.230	678	—	200.700	1.177.370	648
Especialista A	951	1.279	2.230	614	—	200.700	1.162.010	640
Ayudante C	906	1.234	2.140	763	—	192.600	1.156.820	637
Ayudante B	906	1.234	2.140	692	—	192.600	1.139.780	628
Ayudante A	906	1.234	2.140	352	—	192.600	1.058.180	583
Peón C	892	1.175	2.067	791	—	186.030	1.130.325	622
Peón B	892	1.175	2.067	683	—	186.030	1.104.405	608
Peón A	892	1.175	2.067	643	—	186.030	1.094.805	603
Pinche 17 años	570	1.112	1.682	256	—	151.380	826.750	455
Pinche 16 años	543	924	1.467	243	—	132.030	725.805	400
<i>Personal Subalterno</i>								
	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual				
Conductor de Reparto C	29.553	44.147	73.700	22.564	—	221.100	1.376.268	758
Conductor de Reparto B	29.553	44.147	73.700	19.507	—	221.100	1.339.584	738
Conductor de Reparto A	29.553	44.147	73.700	13.952	—	221.100	1.272.924	701
Telefonista	26.722	39.522	66.244	10.239	—	198.732	1.116.528	615
<i>Personal Administrativo y Técnicos de Oficinas</i>								
					Mensual			
Jefe Admón. y Org. de 1. ^a	34.649	55.641	90.290	30.000	25.000	270.870	2.014.350	1.109
Jefe Admón. y Org. de 2. ^a C	33.435	51.105	84.540	25.000	20.000	253.620	1.808.100	996
Jefe Admón. y Org. de 2. ^a B	33.435	51.105	84.540	25.000	15.000	253.620	1.748.100	963
Jefe Admón. y Org. de 2. ^a A	33.435	51.105	84.540	25.000	10.000	253.620	1.688.100	930
Oficial Adm. y Org. de 1. ^a C	31.801	46.720	78.521	23.415	—	235.563	1.458.795	803
Oficial Adm. y Org. de 1. ^a B	31.801	46.720	78.521	18.219	—	235.563	1.396.443	769
Oficial Adm. y Org. de 1. ^a A	31.801	46.720	78.521	13.099	—	235.563	1.335.003	735
Oficial Adm. y Org. de 2. ^a C	30.676	43.250	73.926	14.092	—	221.778	1.277.994	704
Oficial Adm. y Org. de 2. ^a B	30.676	43.250	73.926	11.533	—	221.778	1.247.286	687
Oficial Adm. y Org. de 2. ^a A	30.676	43.250	73.926	8.974	—	221.778	1.216.578	670
Auxiliar Adm. y Org. C	27.389	39.896	67.285	12.416	—	201.855	1.158.267	638
Auxiliar Adm. y Org. B	27.389	39.896	67.285	11.137	—	201.855	1.142.919	629
Auxiliar Adm. y Org. A	27.389	39.896	67.285	5.760	—	201.855	1.078.395	594
Aspirante Adm. y Org. 17 años	17.063	34.320	51.383	8.960	—	154.149	878.265	484
Aspirante Adm. y Org. 16 años	17.063	27.562	44.625	6.400	—	133.875	746.175	411
Delineante Proyectista	33.798	51.643	85.441	44.640	—	256.323	1.817.295	1.001
Delineante 1. ^a	31.801	46.720	78.521	18.218	—	235.563	1.396.431	769
Delineante 2. ^a	30.676	43.250	73.926	11.533	—	221.778	1.247.286	687
Calcador	26.389	39.896	66.285	11.137	—	198.855	1.127.919	621
<i>Técnicos de Taller</i>								
Jefe de Producción	34.649	55.641	90.290	30.000	25.000	270.870	2.014.350	1.109
Maestro de Taller	34.649	55.641	90.290	30.000	25.000	270.870	2.014.350	1.109
Jefe de Mantenimiento	33.435	51.105	84.540	25.000	20.000	253.620	1.808.100	996
Encargado C	30.516	45.012	75.528	33.000	15.000	226.584	1.708.920	941
Encargado B	30.516	45.012	75.528	33.000	10.000	226.584	1.648.920	908
Encargado A	30.516	45.012	75.528	33.000	5.000	226.584	1.588.920	875
<i>Personal Técnico titulado</i>								
Ingeniero	39.218	71.186	110.404	62.150	—	331.212	2.401.860	1.323

Categorías	Salario base Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Retribución Convenio Pesetas	Plus de actividad Pesetas	Plus de mando Pesetas	Pagas extra. Pesetas	Total percepciones Pesetas	Valor hora profesional Pesetas
Perito y Aparejador C	38.365	68.651	107.016	19.600	—	321.048	1.840.440	1.013
Perito y Aparejador B	38.365	68.651	107.016	8.402	—	321.048	1.706.064	939
Perito y Aparejador A	38.365	68.651	107.016	5.119	—	321.048	1.666.668	918
Maestro Industrial	32.989	50.285	83.274	43.112	—	249.822	1.766.454	973
Graduado Social	34.533	54.852	89.385	37.014	—	268.155	1.784.943	983
<i>Personal Comercial</i>								
Delegado Jefe de Suc.	40.704	48.457	89.161	Comis.	—	267.483	1.937.415	1.067
Jefe o Inspector de Ventas	36.828	44.580	81.408	50.000	—	244.224	1.821.120	1.003
Viajante o Vendedor	29.862	48.657	78.519	40.000	—	235.557	1.657.785	913

ANEXO II

Composición de la Mesa Negociadora

Parte Social:

Don José Lucero Cordero. DNI: 4.145.133. CC. OO.
 Don Rufino García-Bravo González. DNI: 1.898.712. CC. OO.
 Don Manuel Palacios Donaire DNI: 50.415.596. CC. OO.
 Don Valentín Cedillo Pavón. DNI: 50.039.797. CC. OO.
 Don Felipe Lefler Marcano. DNI: 1.060.815. UGT.
 Don Antonio Delgado Escribano. DNI: 50.656.073. CTI.
 Don Julio San Segundo Alonso. DNI: 1.099.831. CTI.
 Don Miguel A. Seoane Mancebo. DNI: 51.975.481. CTI.
 Don José L. Castaño Pinillos. DNI: 50.041.787. Grupo trabajadores.

Parte Económica:

Don Félix Gallego González. DNI: 741.993. Director general.
 Don Julián Gallego González. DNI: 1.016.881. Director de Producción.
 Don Franco Velázquez García. DNI: 12.073.133. Director de Personal.

9527 RESOLUCION de 30 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Roline, Sociedad Anónima», y su personal de mar (revisión salarial 1988).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Roline, Sociedad Anónima», y su personal de mar (revisión salarial año 1988), que fue suscrito con fecha 18 de marzo de 1988, de una parte, por el Delegado de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de marzo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ROLINE, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL LABORAL DEL MAR (REVISION SALARIAL 1988)

TABLA SALARIO PROFESIONAL. EJERCICIO 1988

Categorías	A) Salario real	B) Complemento	Total
Capitán	134.094	20.500	154.594
Primer Oficial	128.692	15.100	143.792
Segundo Oficial	121.542	12.500	134.042

Categorías	A) Salario real	B) Complemento	Total
Telegrafista	121.542	12.500	134.042
Contramaestre	68.637	10.900	79.537
Marinero	60.932	10.000	70.932
Mozo	57.197	9.800	66.997
Jefe de Máquinas	132.982	18.991	151.973
Primer Maquinista	128.692	15.100	143.792
Segundo Maquinista	121.542	12.500	134.042
Calderero	68.637	10.900	79.537
Engrasador	60.932	10.000	70.932
Cocinero	68.637	10.900	79.537
Camarero	60.932	10.000	70.932

TABLA DE ANTIGUEDAD 1988.
CINCO POR CIENTO SOBRE SALARIO REAL A)

Categorías	Valor trienio Pesetas
Capitán	6.705
Primer Oficial	6.435
Segundo Oficial	6.077
Telegrafista	6.077
Contramaestre	3.432
Marinero	3.047
Mozo	2.860
Jefe de Máquinas	6.649
Primer Maquinista	6.435
Segundo Maquinista	6.077
Calderero	3.432
Engrasador	3.047
Cocinero	3.432
Camarero	3.047

HORAS EXTRAORDINARIAS EJERCICIO 1988.
EN BASE A 1.826 HORAS ANUALES

Categorías	Ordinaria	Un trienio	Dos trienios
Capitán	576	605	635
Primer Oficial	456	479	503
Segundo Oficial	393	413	434
Telegrafista	393	413	434
Contramaestre	306	321	337
Marinero	278	292	307
Mozo	269	282	296
Jefe de Máquinas	546	573	602
Primer Maquinista	456	479	503
Segundo Maquinista	393	413	434
Calderero	306	321	337
Engrasador	278	292	307
Cocinero	306	321	337
Camarero	278	292	307

ACTAS DE AMPLIACION

Las partes representativas en la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa «Roline, Sociedad Anónima», para los