

	Pesetas/día	Pesetas/mes	Pesetas/año		Pesetas/día	Pesetas/mes	Pesetas/año
Personal de Producción:				4. Oficial de segunda	2.063,43	-	1.000.762
1. Encargado	2.170,30	-	1.052.595	5. Ayudante	2.031,72	-	985.384
2. Oficial de primera	2.102,19	-	1.019.562	6. Aprendiz	1.578,40	-	765.525
3. Oficial de segunda	2.063,43	-	1.000.762	Personal subalterno:			
4. Especialista	2.031,72	-	985.384	1. Ordenanza	2.031,72	60.952	975.225
5. Peón	1.995,32	-	967.730	2. Vigilante	2.017,63	60.529	968.461
Personal de Transporte y Mantenimiento:				3. Personal de limpieza	1.995,32	-	967.730
1. Encargado	2.170,30	-	1.052.595	4. Botones	1.600,71	48.021	768.341
2. Oficial de primera (Chófer)	2.130,37	-	1.033.232	Personal de limpieza (media jornada)			
3. Oficial de primera (resto de especialidades)	2.102,19	-	1.019.562		998,24	-	484.149

DIFERENCIA A PAGAR POR REVISION

	Sin antigüedad	5 por 100 de antigüedad	10 por 100 de antigüedad	20 por 100 de antigüedad	30 por 100 de antigüedad	40 por 100 de antigüedad	50 por 100 de antigüedad
Personal técnico:							
1. Titulado superior	32.200	33.810	35.420	38.640	41.860	45.080	48.300
2. Titulado de grado medio	31.144	32.701	34.258	37.373	40.487	43.602	46.716
3. No titulado	29.126	30.582	32.039	34.951	37.864	40.776	43.689
Personal auxiliar de Laboratorio:							
1. Auxiliar de Laboratorio	26.265	27.578	28.892	31.518	34.145	36.771	39.398
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio	20.501	21.526	22.551	24.601	26.651	28.701	30.752
Personal de Informática:							
1. Jefe de Equipo de Informática	31.144	32.701	34.258	37.373	40.487	43.602	46.716
2. Analista	29.126	30.582	32.039	34.951	37.864	40.776	43.689
3. Jefe de Explotación	28.203	29.613	31.023	33.844	36.664	39.484	42.305
4. Programador de Ordenador	27.797	29.187	30.577	33.356	36.136	38.916	41.696
5. Operador de Ordenador	26.736	28.073	29.410	32.083	34.757	37.430	40.104
6. Perforista	26.265	27.578	28.892	31.518	34.145	36.771	39.398
Personal administrativo:							
1. Jefe administrativo	31.144	32.701	34.258	37.373	40.487	43.602	46.716
2. Oficial administrativo de primera	29.126	30.582	32.039	34.951	37.864	40.776	43.689
3. Oficial administrativo de segunda	27.797	29.187	30.577	33.356	36.136	38.916	41.696
4. Auxiliar administrativo	26.265	27.578	28.892	31.518	34.145	36.771	39.398
5. Aspirante administrativo	20.501	21.526	22.551	24.601	26.651	28.701	30.752
Personal comercial:							
1. Jefe de Ventas y/o Compras	31.144	32.701	34.258	37.373	40.487	43.602	46.716
2. Jefe de Zona	29.126	30.582	32.039	34.951	37.864	40.776	43.689
3. Promotor de Ventas	27.797	29.187	30.577	33.356	36.136	38.916	41.696
Personal de Producción:							
1. Encargado	28.275	29.689	31.103	33.930	36.758	39.585	42.413
2. Oficial de primera	27.252	28.615	29.977	32.702	35.428	38.153	40.878
3. Oficial de segunda	26.882	28.226	29.570	32.258	34.947	37.635	40.323
4. Especialista	26.539	27.866	29.193	31.847	34.501	37.155	39.809
5. Peón	25.860	27.153	28.446	31.032	33.618	36.204	38.790
Personal de Transporte y Mantenimiento:							
1. Encargado	28.275	29.689	31.103	33.930	36.758	39.585	42.413
2. Oficial de primera (Chófer)	27.827	29.218	30.610	33.392	36.175	38.958	41.741
3. Oficial de primera (resto de especialidades)	27.252	28.615	29.977	32.702	35.428	38.153	40.878
4. Oficial de segunda	26.882	28.226	29.570	32.258	34.947	37.635	40.323
5. Ayudante	26.539	27.866	29.193	31.847	34.501	37.155	39.809
6. Aprendiz	20.565	21.593	22.622	24.678	26.735	28.791	30.848
Personal subalterno:							
1. Ordenanza	26.265	27.578	28.892	31.518	34.145	36.771	39.398
2. Vigilante	25.741	27.028	28.315	30.889	33.463	36.037	38.612
3. Personal de limpieza	25.860	27.153	28.446	31.032	33.618	36.204	38.790
4. Botones	20.501	21.526	22.551	24.601	26.651	28.701	30.752
Personal de limpieza (media jornada)	12.729	13.365	14.002	15.275	16.548	17.821	19.094

19148 RESOLUCION de 5 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del III Convenio Colectivo de la Empresa «Metalkris, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Metalkris, Sociedad Anónima», que fue suscrito con

fecha 23 de abril de 1990, 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, 5 de julio de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la Empresa «Metalkris, S. A.».

III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTER-PROVINCIAL PACTADO ENTRE LA EMPRESA «METALKRIS, SOCIEDAD ANONIMA» Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

AMBITOS DE APLICACION

Artículo 1º. 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 de las Industrias, sin número y calle de las Fábricas, sin número, polígono Industrial de Urtinsa, en Alcorcón (Madrid) y calle Josep Plá 98-116, nave 4 de Barcelona. Así mismo 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.

Artículo 2º. 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.

Artículo 3º. 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. 1º), 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 de más disposiciones legales generales.
- c) El personal incluido en el artículo 1º, 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 1º, 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.

Artículo 4º. 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 1.990.

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.

Artículo 5º. 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.

Artículo 6º. 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 1990 al 31 de diciembre de 1991) o de las sucesivas prórrogas que puedan establecerse.

Artículo 7. 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, pluses, premios o conceptos equivalentes, tanto fijos como variables).

Artículo 8º. Modificaciones.-

- a) Toda disposición de rango superior a este Convenio que represente ventajas en algún concepto económico, se retraerá de los distintos pluses 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 total o parcialmente cualquiera de las condiciones que en su articulado o disposiciones establece el Convenio de "Metalkris, Sociedad Anónima".

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

Artículo 10º. 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

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 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 de el 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.

Artículo 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.

Artículo 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 trabajadores que realicen la misma tarea en el producto correspondiente.

Artículo 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.

Artículo 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 estandar 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.

Artículo 16. Ingresos, altas personales.-

- a) Con la 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 se puedan cubrir 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.

Artículo 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 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 ILT, el tiempo que permanezca en ella se computará a efectos de la duración establecida en el contrato.

Artículo 18. Contrato de trabajo.- El contrato de trabajo está basado en el principio de garantía de estabilidad de empleo, se celebrará siempre 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.

Artículo 19. Novación de contrato. Cualquier trabajador que ha sido contratado dentro de las distintas modalidades de contratación establecida 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.

Artículo 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 puede 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 efectuarán 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 esta obligada a cubrir todas las especialidades ni niveles, mientras los servicios no lo requieran, y podrá ampliarlas en los casos que estime necesarios.

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

Artículo 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 de trabajo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

CAPITULO III

JORNADA, DESCANSO, LICENCIAS, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 24. Jornada de trabajo.- Para 1.990 la jornada será de mil ochocientas cuatro horas de trabajo efectivo en computo anual.

Para 1.991 la jornada será de mil ochocientas horas, así mismo, de trabajo efectivo en computo anual.

Si el cómputo anual de la jornada y su distribución superan la semana máxima legal, el control y computo 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 que habitualmente se viene haciendo.

Artículo 25. Calendario laboral.- Se fijará un calendario igual para los Centros de Madrid y para las delegaciones existentes, a excepción de:

- Los viajantes, el personal post-venta, 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".
- El personal de las delegaciones tendrá el mismo horario y el mismo calendario laboral, excepto a lo referente a los festivos locales.
- 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.
- 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.

Artículo 26. 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 de la jornada laboral o calendario establecido para el resto de los trabajadores que realicen el único turno existente.

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 voluntad, 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.

Artículo 27. Horario flexible.- CON FLEXIBILIDAD AL DORSO

- 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.
- 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.

Artículo 28. 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:

- Veintiún días en época estival.
- Nueve días resto correspondiente a finales de año.
- Si 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 ocasionen 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 o bien en fecha anterior o posterior a la misma, con objeto de atender 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 laborales. Se descontará del plus de actividad la parte proporcional de los días de ausencia al trabajo, a cada productor que haya falta durante los tres meses anteriores al comienzo de las vacaciones.

Artículo 29. Permisos.- La Empresa concederá a todo su personal permiso retribuido 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 de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para ello, en caso de cumplimiento inexorable 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 laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del 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 de 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 de lo 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.

Artículo 30. 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 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 percibo 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 darle 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.

Artículo 31. 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 CARACTER SOCIAL Y VARIOS

Artículo 32. Seguro Colectivo de Vida.- La Empresa concederá a todos los trabajadores que estén en plantilla al 1 de enero de 1.990 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.

Artículo 33. Premio de nupcialidad.- Se concederá un premio de nupcialidad de 15.000 pesetas, que se registrá por las siguientes normas:

- a) Un año de servicios 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.

Artículo 34. 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 33 y 34 se considerarán brutos.

Artículo 35. 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 máximo de edad.

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

Artículo 36. 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 situación de I.L.T., 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.

Artículo 37. 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".

Artículo 38. Revisión médica.- A todos los trabajadores se les efectuará anualmente una revisión médica, consistente en:

- Análisis de sangre (recuento y fórmula)
- Análisis de orina
- Tensión arterial
- Oscultación visual y auditiva

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

Artículo 39. 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 post-venta, repartidores y conductores de larga distancia se les entregará un equipo de otoño-invierno, compuesto de pantalón, camisa, chaquetón e impermeable.

Así mismo, 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, tapones 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.

Artículo 40. 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.

Artículo 41. Complemento de Accidentes.- La Empresa complementará las prestaciones en caso de I.L.T. por accidente hasta el 100 por 100 según las siguientes condiciones:

- a) El accidente tiene que ocurrir en el Centro de trabajo o en desplazamientos dentro de la jornada laboral.

- b) El accidentado debe llevar como mínimo seis meses de antigüedad en la Empresa.
- c) Que se produzca el accidente como consecuencia de cualquier trabajo encomendado por la Empresa.
- d) Las lesiones del accidentado tienen que tener la calificación de grave o muy grave por el médico concertado de la Mutua Patronal o del Centro Hospitalario que le asista.
- e) Las lesiones correspondientes al accidentado tienen que ser por heridas o fracturas.
- f) El trabajador tiene que haber utilizado correctamente las medidas de protección que la Empresa pone a su disposición y uso obligatorio.
- g) Se dejará de tener derecho al complemento correspondiente en el momento en que el accidentado sea dado de alta para el trabajo o pase a percibir cualquier grado de invalidez o contraprestación oficial legalmente establecida.
- h) El Comité de Seguridad e Higiene es el encargado de analizar en todo momento y de inmediato cualquier accidente que ocurra y de manifestar con el Departamento de Personal si se cumplen las condiciones establecidas anteriormente.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 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 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.

Artículo 43. Medios de aplicación.- Las 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 comunicarles 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 46. Prevención de accidentes.- En caso de que los operarios observen que existe riesgo o peligro para su salud, lo pondrán 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 esta obligada a tener los medios de prevención de accidentes que se ajusten a cada momento.

CAPITULO VI

CONDICIONES ECONOMICAS Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

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

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 antes señalados, 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.

Artículo 48. Régimen e incremento salarial.- Sobre las tablas actualizadas se incrementarán los salarios en un 9 por 100 a partir del 1 de enero de 1.990, quedando establecida de esta forma la subida salarial para todo el año 1.990.

Para 1.991 se negociará por las partes representativas (Dirección y Comité de Empresa) el incremento porcentual de subida salarial y la cláusula de revisión para el año 1.991.

Artículo 49. Cláusulas de revisión salarial.- Al 31 de diciembre de 1.990 se actualizarán las tablas vigentes al 1º de enero de 1.990 en lo que el IPC real, establecido por el I.N.E., supere el 9 por 100, con carácter retroactivo de primero de año.

Artículo 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 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 graciable.
 - Gastos de viaje, manutención y hospedaje.
 - Quebranto de moneda.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 periodos legales de trabajo, y a continuación indicados desde la fecha de ingreso.

	porcentaje
Primero: A los 5 años	5,0
Segundo: A los 8 años	7,5
Tercero: A los 10 años	10,0
Cuarto: A los 13 años	12,5
Quinto: A los 15 años	15,0
Sexto: A los 18 años	17,5
Septimo: A los 20 años	20,0
Octavo: A los 23 años	22,5
Noveno: A los 25 años	25,0

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.

Artículo 54. Plus ad-personam.- Este plus tiene como finalidad 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).

Artículo 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: 30.084 pesetas mensuales.
 Jefes de Segunda C: 24.067 pesetas mensuales.
 Jefes de Segunda B: 18.050 pesetas mensuales.
 Jefes de Segunda A: 12.034 pesetas mensuales.
 Encargados C: 18.050 pesetas mensuales.
 Encargados B: 12.034 pesetas mensuales.
 Encargados A: 6.017 pesetas mensuales.

Artículo 56. Plus 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 percibiendo mientras rija este Convenio o sus prórrogas respectivas.

Artículo 57. Plus de responsable de puesto.- El personal que durante el presente Convenio realice funciones de responsabilidad de Departamento 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 esta 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 vea que no es acreedor de él o deje de ser necesario dicho cargo.

Artículo 58. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.- Aunque actualmente no existen puestos de trabajo 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 designado, 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.

Artículo 59. Plus de nocturnidad.- El personal que realice su trabajo durante el período nocturno de las veintidos 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.

Artículo 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 indispensable 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 laborables establecidos en el calendario laboral.

Artículo 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 ida 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:

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

800

(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.

Artículo 62. Horas extraordinarias.- Es voluntad de la Dirección y del Comité de Empresa que el trabajo se realice dentro de la jornada laboral 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 mis-

no tiempo fomentará una política social solidaria que favorezca la creación de empleo. En función de este objetivo, sólo 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 periodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad de la Empresa.

Así mismo 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 se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

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

800

(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.

Artículo 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 30 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 ILT 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 ILT ya ha cobrado la parte que corresponde a la paga extraordinaria de ese tiempo.

Artículo 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 ILT, por los mismos motivos legales que se manifiestan en las pagas extras de verano y Navidad.

Artículo 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.

Artículo 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 5.450 pesetas.

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

Comida:	1.090 pesetas.
Cena:	1.090 pesetas.
Desayuno:	327 pesetas.
Hotel (cama):	2.943 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 conveniente con anterioridad.

Los conductores, Repartidores, Ayudantes de éstos y personal de servicio Post-venta 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 870 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 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.

Artículo 67. Quebrantos de moneda.- En relación con esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Siderometalúrgica.

Artículo 68. Forma de pago.- Todos los trabajadores de "Metalkris, 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.

Artículo 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**

Artículo 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 informado 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 de la Empresa señale expresamente el carácter privado 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.

Artículo 71. Garantías del Comité.-

1. Se garantizarán al Comité de Empresa los derechos sindicales regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores y además los que actualmente tienen reconocidos en la Empresa.
2. En función del número de trabajadores que tiene actualmente "Metalkris, Sociedad Anónima", el Comité de Empresa estará formado por nueve miembros que tienen funciones y garantías indistintamente y en conjunto en los Centros de la Empresa del Póligono Industrial de Urtinsa, 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**

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 74. Disposición final.- El presente Convenio de "Metalkris, 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 "Metalkris, Sociedad Anónima", como a todos los trabajadores comprendidos en sus ámbitos de aplicación.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES AÑO 1990**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	T-RETRIBUCION CONVENIO	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE MANDO	PAGAS EXTRAS	TOTAL PERCEPCIONES	VALOR HORA PROFESIONAL
	PESETAS	PESETAS	PESETAS	PESETAS	PESETAS	PESETAS	PESETAS	PESETAS
PERSONAL OBRERO	DIARIO	DIARIO	DIARIO	DIARIO	DIARIO	ANUAL	ANUAL	
OFICIAL 1ª C	1.182	1.641	2.823	1.524	-	254.070	1.650.225	915
OFICIAL 1ª B	1.182	1.641	2.823	1.316	-	254.070	1.600.305	887
OFICIAL 1ª A	1.182	1.641	2.823	1.134	-	254.070	1.556.625	863
OFICIAL 2ª C	1.167	1.579	2.746	1.239	-	247.140	1.546.790	857
OFICIAL 2ª B	1.167	1.579	2.746	1.079	-	247.140	1.508.390	836
OFICIAL 2ª A	1.167	1.579	2.746	964	-	247.140	1.480.790	821
OFICIAL 3ª C	1.145	1.539	2.684	839	-	241.560	1.422.580	789
OFICIAL 3ª B	1.145	1.539	2.684	815	-	241.560	1.416.820	785
OFICIAL 3ª A	1.145	1.539	2.684	739	-	241.560	1.398.580	775
ESPECIALISTA C	1.145	1.539	2.684	839	-	241.560	1.422.580	789
ESPECIALISTA B	1.145	1.539	2.684	815	-	241.560	1.416.820	785
ESPECIALISTA A	1.145	1.539	2.684	739	-	241.560	1.398.580	775
AYUDANTE C	1.090	1.485	2.575	918	-	231.750	1.391.945	772
AYUDANTE B	1.090	1.485	2.575	833	-	231.750	1.371.545	760
AYUDANTE A	1.090	1.485	2.575	424	-	231.750	1.273.385	706

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	T.RETRIBUCION CONVENIO	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE MANDO	PAGAS EXTRAS	TOTAL PERCEPCIONES	VALOR HORA PROFESIONAL
	PESETAS	PESETAS	PESETAS	PESETAS	PESETAS	PESETAS	PESETAS	PESETAS
<u>PERSONAL OBRERO</u>	DIARIO	DIARIO	DIARIO	DIARIO	DIARIO	ANUAL	ANUAL	
IBON C	1.074	1.414	2.488	952	-	223.920	1.360.520	754
PEON B	1.074	1.414	2.488	822	-	223.920	1.329.320	737
PEON A	1.074	1.414	2.488	774	-	223.920	1.317.800	730
PINCHE 17 años	687	1.339	2.026	308	-	182.340	995.750	552
PINCHE 16 años	654	1.113	1.767	292	-	159.030	874.065	485
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	ANUAL	ANUAL	
COND.REPARTO C	35.565	53.127	88.692	27.153	-	266.076	1.656.216	918
COND.REPARTO B	35.565	53.127	88.692	23.475	-	266.076	1.612.080	894
COND.REPARTO A	35.565	53.127	88.692	16.790	-	266.076	1.531.860	849
TELEFONISTA	32.157	47.561	79.718	12.322	-	239.154	1.343.634	745
<u>PERSONAL ADMIVO. Y TECNICOS DE OFICINA</u>								
JEFE ADMON.ORG. 1ª	41.697	66.959	108.656	36.102	30.084	325.968	2.424.072	1.344
JEFE ADMON.ORG. 2ª C	40.236	61.501	101.737	30.085	24.067	305.211	2.175.879	1.206
JEFE ADMON.ORG. 2ª B	40.236	61.501	101.737	30.085	18.050	305.211	2.103.675	1.166
JEFE ADMON.ORG. 2ª A	40.236	61.501	101.737	30.085	12.034	305.211	2.031.483	1.126
OFICIAL ADM.ORG. 1ª C	38.270	56.223	94.493	28.179	-	283.479	1.755.543	973
OFICIAL ADM.ORG. 1ª B	38.270	56.223	94.493	21.925	-	283.479	1.680.495	932
OFICIAL ADM.ORG. 1ª A	38.270	56.223	94.493	15.762	-	283.479	1.606.539	891
OFICIAL ADM.ORG. 2ª C	36.915	52.048	88.963	16.958	-	266.889	1.537.941	853
OFICIAL ADM.ORG. 2ª B	36.915	52.048	88.963	13.879	-	266.889	1.500.993	832
OFICIAL ADM.ORG. 2ª A	36.915	52.048	88.963	10.799	-	266.889	1.464.033	812
AUX.ADMIVO.ORG. C	32.961	48.011	80.972	14.942	-	242.916	1.393.884	773
AUX.ADMIVO.ORG. B	32.961	48.011	80.972	13.402	-	242.916	1.375.404	762
AUX.ADMIVO.ORG. A	32.961	48.011	80.972	6.931	-	242.916	1.297.752	719
ASPIRANTE ADM.ORG. 17 años	20.533	41.301	61.834	10.783	-	185.502	1.056.906	586
ASPIRANTE ADM.ORG. 16 años	20.533	33.169	53.702	7.702	-	161.106	897.954	498
DELINEANTE PROYECT.	40.672	62.147	102.819	53.720	-	308.457	2.186.925	1.212
DELINEANTE DE 1ª	38.270	56.223	94.493	21.924	-	283.479	1.680.483	932
DELINEANTE DE 2ª	36.915	52.048	88.963	13.879	-	266.889	1.500.993	832
CALCADOR	31.756	48.011	79.767	13.402	-	239.301	1.357.329	752
<u>TECNICOS DE TALLER</u>								
JEFE DE PRODUCCION	41.697	66.959	108.656	36.102	30.084	325.968	2.424.072	1.344
MAESTRO DE TALLER	41.697	66.959	108.656	36.102	30.084	325.968	2.424.072	1.344
JEFE DE MANTENIMIENTO	41.697	66.959	108.656	36.102	30.084	325.968	2.424.072	1.344
ENCARGADO C	36.723	54.168	90.891	39.713	18.050	272.673	2.056.521	1.140
ENCARGADO B	36.723	54.168	90.891	39.713	12.034	272.673	1.984.329	1.100
ENCARGADO A	36.723	54.168	90.891	39.713	6.017	272.673	1.912.125	1.060
<u>PERSONAL TECNICO TITULADO</u>								
INGENIERO SUP.	47.196	85.665	132.861	74.793	-	398.583	2.890.431	1.602
ING.TEC. Y PERITO C	46.168	82.615	128.783	23.587	-	386.349	2.214.789	1.228
ING.TEC. Y PERITO B	46.168	82.615	128.783	10.112	-	386.349	2.053.089	1.138
ING.TEC. Y PERITO A	46.168	82.615	128.783	6.160	-	386.349	2.005.665	1.112
MAESTRO INDUSTRIAL	39.699	60.512	100.211	51.882	-	300.633	2.125.749	1.178
GRADUADO SOCIAL	41.614	66.009	107.623	44.543	-	322.869	2.148.861	1.191
<u>PERSONAL COMERCIAL</u>	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL COMISION	MENSUAL	ANUAL	ANUAL	
DELEGADO JEFE SUC.	48.984	58.314	107.298	50.000	-	321.894	2.209.470	1.225
JEFE O INSPECTOR DE VENTAS	44.319	53.648	97.967	50.000	-	293.901	2.069.505	1.147
VIAJANTE O VENDEDOR	35.936	58.555	94.491	40.000	-	283.473	1.897.365	1.052

ANEXO II

COMPOSICION DE LA MESA NEGOCIADORAPARTE 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

PARTE ECONOMICA:

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

19149 RESOLUCION de 16 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways» (revisión salarial año 1990).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways» (revisión salarial año 1990), que fue suscrito, con fecha 20 de junio de 1990, de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada Compañía Aérea, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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 julio de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

ACTA DE LA REUNION CELEBRADA EL DIA 20 DE JUNIO DE 1990 ENTRE LA DIRECCION PARA ESPAÑA DE «BRITISH AIRWAYS» Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

En Madrid, el día 20 de junio de 1990, reunidos don Colin Irvine, en concepto de Gerente de la sucursal para España de «British Airways», con los representantes de los trabajadores en la Empresa de la referida sucursal, han procedido a revisar el incremento salarial para el año 1990, en relación con el artículo 15, último párrafo, del XI Convenio Colectivo de la citada Empresa con su personal. Por los representantes de los trabajadores asisten la totalidad de sus miembros:

Doña Maite Latorre.
 Doña Hortensia Vázquez.
 Doña Berta Ruiz.
 Don Carlos Tardón.
 Don Ernesto del Valle.
 Don Alberto Fernández.
 Don Roberto Dalmau.
 Don Jorge Galdeano.

Por parte de la Empresa asiste:

Don José Murano.

Después de las reuniones previas celebradas en fechas 18 de enero, 14 de febrero, 26 de marzo y 8 de mayo de 1990, se adopta por unanimidad el siguiente acuerdo:

7,5 por 100 de aumento salarial en todos los conceptos económicos para el año 1990.

Cláusula de revisión salarial en todos los conceptos económicos al 31 de diciembre de 1990, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1990, a partir del 6,5 por 100.

Bonus.

19150 RESOLUCION de 18 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de los Acuerdos de adhesión de la Empresa «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», al XI Convenio Colectivo de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima».

Vistos los Acuerdos de Adhesión de la Empresa «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», al XI Convenio Colectivo de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 157, de 2 de julio de 1990, dichos Acuerdos, han sido suscritos el día 20 de abril de 1990, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los distintos Comités de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos de adhesión 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, 18 de julio de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

ACUERDOS DE ADHESION DE LA EMPRESA «ALCATEL IBERTEL, SOCIEDAD ANONIMA», AL XI CONVENIO COLECTIVO DE «ALCATEL STANDARD ELECTRICA, SOCIEDAD ANONIMA»

ACUERDOS

Primero.—La plena adhesión de «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», al XI Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 19 de abril de 1990, para su vigencia en los años 1990 y 1991.

Segundo.—La adhesión se realiza en su totalidad, de forma plena y sin limitación alguna y en los propios términos del Convenio, de cuyo texto se adjunta una copia a la presente Acta.

En todos los puntos donde el Convenio se refiere a «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», se entenderá referido a «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», y tendrá fuerza de obligar a esta Empresa con el carácter de Convenio Colectivo Interprovincial de Empresa.

Se acuerdan, no obstante, las siguientes modificaciones al texto del Convenio:

Cláusula 6.ª La distribución de la Jornada será la que se indica en el calendario laboral adjunto a la presente Acta.

Cláusula 27.ª Se entenderán incluidos los siguientes párrafos:

«La compensación por gastos de viaje, desde el 1 de enero de 1990, del personal adscrito a IMR será la siguiente:

El importe de la dieta completa será:

Opción 1: 6.420 pesetas/día sin justificantes.

Opción 2: 3.210 pesetas/día más gastos de hotel, siendo éste como máximo de tres estrellas, con justificante de dicho gasto, y solamente en caso de no poder acceder a hotel de esta categoría, podrá serlo de superior siempre que exista la previa autorización del Delegado de IMR correspondiente.

Se tendrá derecho al cobro de la dieta completa cuando, al finalizar la jornada normal de trabajo, el trabajador se encuentre a más de 120 kilómetros del lugar habitual de trabajo.

El importe de la media dieta se fija en 3.210 pesetas, que incluirá el tiempo de desplazamiento, aún siendo éste fuera de jornada.

Se tendrá derecho al cobro de la media dieta cuando, al finalizar la jornada normal de trabajo, el trabajador se encuentre a más de 40 kilómetros del lugar habitual de trabajo.

Para el año 1991, estos valores se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente el IPC real, más un punto.»

Cláusula 32.ª La cifra máxima para la concesión de créditos para vivienda en «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», es de seis millones de pesetas para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Capítulo noveno. Quedan sin efecto las referencias a instalaciones y cuantas otras no resulten de aplicación a «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima».

Tercero.—Se constituye en «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», un Comité Intercéntricos, integrado por doce miembros, con las funciones expresadas en la cláusula 42.ª del Convenio de referencia.

Los miembros de este Comité se elegirán conforme a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.—Aquellos complementos personales que tuviesen su origen en absorción de pluses fijos o salario base, experimentarán un incremento igual al del salario base durante la vigencia del presente Convenio.