

**NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA EL PERSONAL QUE TRABAJA
EN LA DIVISION DE SERVICIOS EN CAMPO**

Anexo 5

1. Condiciones generales

Serán de aplicación, en todo momento las establecidas en el Convenio Colectivo.

2. Retribuciones

Como consecuencia de lo señalado en el punto anterior se hacen las siguientes precisiones:

2.1. Pluses de turnos y de nocturnidad

Aun cuando se vinieran percibiendo en Fábrica con carácter regular, dichos pluses no serán satisfechos en el puesto que no se den las circunstancias de horario precisas.

Por lo que al 15% del Plus de Turnos se refiere, se mantendrá durante la primera semana siguiente a la fecha en que dejen de trabajar en régimen de turnos.

2.2. Bonificaciones del denominado 4º Turno

Con la única excepción de las gratificaciones por objetivos señaladas en el punto 2.7. del Convenio Colectivo, no serán abonadas ninguna de las compensaciones establecidas en dicho apartado.

2.3. Plus de disponibilidad

Con independencia de los conceptos retributivos derivados del Convenio, este personal percibirá una gratificación de 1.100 Pts., por cada día natural en que se hallen desplazados, incluyéndose los días de ida a la Central y retorno a la Fábrica.

Aun cuando la propia denominación de este plus expresa suficientemente su origen y finalidad, orientativamente se señalan los aspectos que trata de compensar. Son, entre otros de índole semejante:

- La aceptación de un destino en cualquiera de las centrales nucleares que se hallen o no en operación.
- La disposición para realizar los desplazamientos o retornos a cualquier hora y día de la semana en que se requiera.
- La naturaleza del trabajo a realizar.
- La heterogeneidad de los trabajos, afines o no con la actividad que habitualmente desempeñen en Fábrica.

2.4. Horas extraordinarias

Serán satisfechas con las mismas bases que rigen en la Fábrica.

No será abonado el importe del tiempo de comida, salvo cuando concurren las circunstancias previstas en el punto 4.3. del Convenio Colectivo.

3. Calendario Laboral

Se regirán por el existente en la localidad en que se hallen desplazados y más concretamente por el que estuviera establecido en la central nuclear en que trabajen.

4. Horario

Se atemperará en todo momento al que, a juicio del Jefe de Obra, demande la naturaleza o urgencia del trabajo que realicen.

5. Tiempo empleado en los desplazamientos

En ningún momento ni circunstancia será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno a cualquiera de las centrales nucleares, salvo, naturalmente, la retribución que ordinariamente corresponda a tales días.

6. Transporte

Este concepto será tratado en la forma siguiente:

6.1. Viajes de ida y retorno a Fábrica

Supuesto que con la oportuna autorización se realice en coche propio, será pagado al precio y en las condiciones que se establecen en el epígrafe 2.12 del Convenio Colectivo.

6.2. Viaje de ida y vuelta del lugar de alojamiento a la central

En cada momento el Jefe de Obra dispondrá de utilizar algunos de los medios siguientes:

- Transportes públicos
- Vehículo de la Empresa
- Vehículo propio

7. Dietas y gastos de alojamiento

Por lo que a las dietas se refiere, se estará a lo que el Convenio Colectivo establece.

Supuesto que el desayuno no se hallara incluido en el alojamiento, serán satisfechas 125 Pts. diarias por este concepto. Respecto al alojamiento, la Empresa gestionará el que en cada lugar y momento estime más idóneo.

A quienes en desplazamientos superiores a un mes deseen trasladar a su esposa para instalarse en un apartamento o similar, les será abonado el importe del alquiler, hasta el límite máximo que suponga el alojamiento individual. Les será satisfecho en la forma indicada al viaje que hayan de realizar para llevar a su esposa.

8. Lavado de la ropa de trabajo

En el caso de que no estuviera incluido con el alojamiento, será abonado previa presentación del correspondiente recibo.

20832

RESOLUCION de 15 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Metrópolis, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Metrópolis, S. A.», recibido en esta Dirección General el 13 de junio actual, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la Empresa el día 7 anterior, 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, así como en el artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 15 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «METROPOLIS, SOCIEDAD ANONIMA», COMPANIA NACIONAL DE SEGUROS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Objeto.— El presente Convenio se pacta bajo las disposiciones vigentes sobre negociación colectiva y tiene por finalidad la mejora del nivel de vida de los empleados y una mejor justicia social, así como el incremento de la productividad.

Artículo 2º.- Ámbito Territorial.— El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo en que «Metrópolis, S.A.», Compañía Nacional de Seguros, tenga personal de plantilla.

Artículo 3º.- Ámbito personal y funcional.— Las normas que se establecen en este Convenio afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Metrópolis, S.A.», sin distinción de categoría, profesión, especialidad, edad o sexo.

Artículo 4º.- Entrada en vigor y duración.— La toma de efecto será el primero de Enero de 1983 y su duración alcanzará hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Artículo 5º.- Prórroga.— El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga en curso. La denuncia deberá hacerse cumpliendo los trámites legales vigentes en el momento de efectuarse.

Artículo 6º.- Absorción de futuras mejoras. Las condiciones resultantes de este Convenio, valoradas en su conjunto, son absorbibles hasta donde alcance por cualquiera otras que por disposición legal, Convenio, Ordenanza, Contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Sin perjuicio de ello si el actual Convenio del Sector para el año 1983 fuese modificado, todos aquellos conceptos que en el presente Convenio sean iguales a los establecidos en el Convenio del Sector, serán modificados en la misma forma que lo sea éste último.

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.— Para la vigencia e interpretación de las normas contenidas en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro Vocales, dos de ellos miembros del Comité de Representantes de los Trabajadores y dos designados por la Empresa, de entre los cuales actuará como Secretario el de menor edad. Como Presidente, caso de ser necesaria su actuación, interpondrá la persona que designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, creado por el Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de

enero. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

La decisión de esta Comisión se emitirá en el plazo máximo de veinte días, contados desde la fecha de planteamiento de la cuestión y no privará a las partes interesadas del derecho de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

Artículo 99.- Coordinación normativa.— En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Convenio interprovincial del sector y en la correspondiente Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Régimen Económico

RETRIBUCIONES

Artículo 92.-

A) Sueldos: Los sueldos base del personal comprendido en este Convenio serán los que se establezcan en la siguiente tabla salarial, en su expresión mensual y anual, correspondiendo a este último cómputo 12 pagas ordinarias y tres extraordinarias, con la independencia de la participación en primas. Dichas pagas extraordinarias serán percibidas los días 15 de los meses de Julio, Octubre y Diciembre.

Tabla Salarial 1.983

Deberá ser la siguiente:

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
Jefes superiores	84.002,-	1.272.030,-
Jefes de Sección	63.807,-	957.105,-
Jefes de Negociado	50.528,-	877.920,-
Titulados con antigüedad superior a 1 año.	69.140,-	1.037.100,-
Titulados con antigüedad inferior a 1 año.	62.994,-	944.910,-
Oficiales de Primera	54.016,-	810.240,-
Oficiales de Segunda	44.893,-	673.395,-
Auxiliares	37.394,-	560.910,-
Aspirantes	26.013,-	390.195,-
Conserjes	45.373,-	680.595,-
Cobradoras	41.051,-	615.765,-
Ordenanzas	37.394,-	560.910,-
Sanitarios de Grado Medio	55.064,-	827.960,-
Oficiales de oficio y Conductores	42.732,-	640.980,-
Limpiadoras	37.394,-	560.910,-
Ayudantes de oficio, Auxiliares de Sanitarios de grado medio, Bases y Peones	37.394,-	560.910,-
Porteros de edificios y Censuristas	37.394,-	560.910,-

La inclusión en la tabla precedente de determinadas categorías profesionales no supone que necesariamente deban existir todas y cada una de ellas en la Empresa, la cual aplicará los salarios en aquellas reflejados en las categorías profesionales que realmente tenga cubiertas.

El personal que ingresa o cese en el transcurso del año, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

B) Participación en primas.— El personal participará en la actividad de la Empresa con arreglo a los siguientes porcentajes y normas:

El 1% de las primas netas recaudadas en seguro de accidente en todos los ramos que trabaje la Empresa, a excepción de aquellas operaciones del Ramo de Vida en que el contratante exija que la repagación de los gastos de administración no superen los tipos legalmente establecidos, en cuyo caso el porcentaje aplicable para la participación en primas de esas operaciones será el que fije el Convenio del Sector; y de la Póliza de Seguro Colectivo de Jubilación contratada con Compañía Telefónica Nacional de España bajo el número 123.838 y colocala otras derivadas de ella, respecto de las cuales por sus especiales condiciones de contratación, solamente se aplicará a participación en primas del personal el porcentaje

fijado en el Convenio del Sector para las operaciones del Ramo de Vida.

Las primas netas se entenderá sin incluir accesorios pero si comprenderán la parte del recargo adicional retenido por la Empresa.

La fórmula reflejada en los párrafos anteriores será de aplicación a la participación en primas a percibir por el personal en el año 1.984, sobre las primas netas recaudadas en el Ejercicio de 1.983, ya que la participación correspondiente a las primas recaudadas en el año de 1.982, a cobrar en 1.983, se ha practicado y percibido - su importe por el personal de acuerdo con lo establecido al respecto.

C) Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.— Los Auxiliares, Oficiales de segunda y Ordenanzas con siete años de antigüedad en su respectiva categoría percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y el de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El transcurso del tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral de Auxiliar, Oficial de segunda u Ordenanza.

La asignación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1.970.

Este complemento económico se tendrá en cuenta para la percepción de la participación en primas, siempre que esta participación supere el mínimo legal y referido a la percepción a recibir en 1.984.

PLUS ES

Artículo 10

10.1. Complemento convenio. Se mantiene un complemento por Convenio conforme a la siguiente tabla. Este complemento tendrá a todos los efectos la consideración de sueldo base:

Categorías	Complemento Convenio.
Abogados, Actuarios y Jefe de Asesoría Jurídica	300,-
Jefe Superior	300,-
Jefe de Sección	600,-
Jefe de Negociado	800,-
Subjefe	1.100,-
Oficial de Primera	1.900,-
Oficial de Segunda, Conserje	2.400,-
Auxiliar, Ordenanza	800,-

10.2.- Plus Jefatura. Tendrán derecho al percibo del mismo - todos aquellos empleados que ostentan la categoría de Subjefe de Negociado y superiores, así como los titulados.

La cuantía de este plus será en todos los casos del 20 por 100 del sueldo fijado en la tabla salarial en la categoría que correspondo. Este plus será incompatible con el de especialización y con el de tecnicismo.

10.3.- Plus de especialización.— Se establece un plus de especialización a favor de quienes estén en posesión de los certificados de estudios que se indican a continuación, siempre que el contenido de los estudios cursados sea solicitado por el empleado y aprobada por la Dirección de la Empresa, o guarden relación directa con el trabajo realizado habitualmente por el trabajador en la misma.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, dan lugar a la aplicación del plus de especialización son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria. Escuela Universitaria de estudios Empresariales y el de

otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran para el comienzo de los mismos, Bachillerato Superior. En este caso el Plus de Especialización se fijará en el 20 por 100 sobre el sueldo base de su categoría en la tabla salarial, sin cómputo de antigüedad ni permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos más una especialización). El plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que expresa en el apartado anterior. Se entiende que el que haya aprobado los cursos de grado superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

c) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso, inclusive de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este plus se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfruta en cada momento según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia. El derecho a este plus se perderá si transcurridos cuatro años desde la obtención del certificado no se ha conseguido la obtención del grado superior; no obstante, la Comisión Mixta podrá estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del grado superior en el periodo indicado.

Continuarán disfrutando el plus correspondiente a un curso de especialidad aquellos empleados que lo tuvieron concedido al 31 de Diciembre de 1.901, pudiendo disfrutarlo, en el supuesto de que tuvieran derecho al mismo, aquellos otros que hubieran iniciado en el año 1.981 el curso de especialidad en las Escuelas Profesionales del Seguro. Este mismo régimen se aplicará a los Graduados Sociales que trabajen en el Departamento de Personal.

d) Se establece un plus de especialización para los empleados que demuestran, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas, mantenimiento de fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo los mismos correctamente así como realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización en este caso se fija en el 15 por 100 del salario (tabla de sueldos que se disfruta en cada momento), siendo indispensable para percibir dicho plus que el conocimiento de los idiomas sea exigido habitualmente en el puesto de trabajo que se desempeñe.

e) Se establece un plus de especialización a favor de la persona que debidamente autorizada por la Dirección haya obtenido el título de Ayudante Técnico Sanitario o aprobados los estudios suficientes para poder sustituir a aquél. La cuantía de este plus será del 20 por 100 para A.T.S. y del 10 por 100 en el caso de estudios sustitutivos de aquél. Su cometido será fijado por la Dirección y Comité de Empresa conjuntamente.

Todos los pluses de especialización que se establezcan en las letras a) a la e), ambas inclusive, tienen el carácter de incompatibles entre sí y con el de tecnicismo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos se le aplicará únicamente el que más alto coeficiente tenga.

10.4.- Plus funcional de Inspección.— Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la Oficina de la Empresa su trabajo sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 96.104,- Ptas. anuales para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual ó 40.052,- Ptas. anuales para el que la realiza en el lugar de residencia habitual. El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido hasta un 50% por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanzan anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

10.5.- Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.— Tendrá derecho a este plus todo el personal de planta con categoría de Jefe de Negociado o inferior, siempre que el

mismo tenga la obligación de fichar. Este plus queda regulado de la siguiente forma:

a) Cuantía.— Se establece con carácter uniforme para todas las categorías con derecho al mismo, dos mil doscientas cincuenta pesetas mensuales (2.250). Este plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce meses, si bien para devengar el correspondiente al mes de vacaciones, entendiéndose por tal aquí en que se disfrute la mayor parte de éstas, será preciso que el empleado acredite haber percibido dicho plus durante 6 meses, cuando menos, de los 11 precedentes al inicio de dicho periodo de vacaciones.

b).- Concepto de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.— Se consideran causas para la pérdida del plus las siguientes:

- 1a.- Cuando tenga el empleado dos o más faltas de asistencia.
- 2a.- Cuando tenga una falta de asistencia y tres de puntualidad.
- 3a.- Cuando tenga más de 3 faltas de puntualidad.

Se entenderá por falta de puntualidad el retraso superior a diez minutos sobre la hora oficial de entrada al trabajo.

Se estima como falta de continuidad en el trabajo las ausencias durante la jornada laboral, excepto en los supuestos que se establecen en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como el punto 4a del Artículo 14 del presente Convenio. Las faltas de continuidad en el trabajo no exceptuadas se equiparán a las de puntualidad a efectos del cómputo correspondiente.

Igualmente quedan exceptuadas del cómputo de puntualidad las faltas de asistencia motivadas por enfermedad, siempre y cuando ésta esté justificada con el parte de baja médico de la Seguridad Social o documento que acredite la visita médica, asistencia a reconocimiento, análisis, etc.

c).- Los importes de las cantidades retenidas por la Empresa como sanción por las faltas de puntualidad, se repartirán, en cada centro de trabajo ó Delegación, al final de cada Ejercicio entre los empleados de los mismos con derecho a la percepción de este Plus, excluido el personal que presta servicio de portero y ordenanza, en proporción al número de meses en que hayan obtenido el derecho a percibir el mismo.

10.6.- Quebranto de moneda.— En concepto de quebranto de moneda el Cajero y su ayudante, con función plena en este cometido, percibirán la cantidad de 42.660 pesetas anuales y 35.000 pesetas anuales, respectivamente.

Dichas cantidades se fraccionarán en doce mensualidades.

10.7.- Plus de Transporte.— Se establece este plus con carácter uniforme para todo el personal en la cantidad de mil quinientas pesetas mensuales (1.500).

CAPITULO III

Ascensos

Artículo 11.- Ascensos a Oficial de Segunda y Oficial de Primera.— Los ascensos a estas categorías se realizarán, dentro de cada una de ellas, siempre en número par de plazas y el 50% de éstas se cubrirán por libre disposición de la Empresa y el otro 50% mediante concurso de mérito y examen de aptitud, en la forma establecida por la Ordenanza Laboral y teniendo en cuenta igualmente lo que al respecto establece el vigente Convenio del Sector.

CAPITULO IV

Previsión y fidelidad

Artículo 12.

1.- Seguro de Vida

1.1.- Será con cargo a la Empresa en base a las clasificaciones profesionales y capitales que a continuación se indican:

a) Jefes Superiores, Jefes de Sección, Titulados, Jefes de Negociado, Subjefes y Oficiales de Primera, Sanitarios de grado Medio, Técnico de Sistemas, Analista, Analista-Programador, Programador de primera, Programador de Segunda, Operador de Consola, Operador de Periféricos, Perforista-Grabador-Verificador de primera: UN MILLON SETENTA Y SEIS MIL PESETAS (1.076.000)

b) Restantes categorías laborales: OCHOCIENTAS CINCO MIL DOSCIENTAS PESETAS (805.200)

1.2.- Los empleados, una vez jubilados o, en caso de declararse su incapacidad total y permanente para el trabajo, quedarán fuera de este seguro de vida, pero tendrán derecho a percibir el ciento por ciento del capital que en ese momento tengan asegurado en cuarenta mensualidades iguales y sucesivas y la primera de ellas se hará efectiva en la fecha de su baja. Si fallecen antes de la percepción total de dicho capital la parte pendiente de pago será abonada a sus herederos de una sola vez.

Por lo que se refiere a la prima de seguro correspondiente a esta última modalidad, la Empresa satisfará el 50 por 100 de la misma y el otro 50 por 100 los empleados.

12.2.- Seguro de Accidentes.- Con cargo a la Empresa y para su personal en activo se establecerá un seguro de Accidentes, cobertura exclusiva de muerte, con la distribución de categoría y capitales siguientes:

a) Jefes Superiores, Jefes de Sección, Jefes de Negociado, Subjefes, Titulados, Analistas y Analistas-Programadores: DOS MILLONES SETECIENTAS MIL PESETAS (2.700.000).

b) El resto del personal: UN MILLON SEISCIENTAS MIL PESETAS (1.600.000).

Los beneficiarios en caso de fallecimiento serán los mismos que los designados en el Seguro Colectivo de Vida.

12.3.- Premio de fidelidad.- Como reconocimiento a los servicios prestados a la Empresa se concede a los trabajadores afectados por el presente Convenio los premios que a continuación se detallan:

- Al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa, 34.260 Ptas.
- Al cumplir los 40 años de servicio en la Empresa, 54.816 Ptas.
- Al cumplir los 50 años de servicio en la Empresa, 68.520 Ptas.

El importe de estos premios se entiende que es bruto.

CAPITULO V

Prestaciones Sociales

Artículo 13.

1.- Ayuda escolar y formación profesional.- Se establece una ayuda escolar de la cuantía y condiciones siguientes, en favor de los empleados que tengan hijos que estén escolarizados o cursen los estudios que después se indican:

a).- 15.000 Ptas. brutas anuales por cada hijo escolarizado y cuyos estudios no rebasen el 4º curso de Educación General Básica.

A estos efectos se consideran escolarizados los hijos que asistan a las Guarderías. Para la percepción de la beca en este caso se requerirá acreditar la permanencia del hijo en Guardería durante todo el curso escolar.

b).- 10.000 Ptas., brutas, por cada hijo que siga estudios de Educación General Básica, a partir del 5º curso, Bachillerato Unificado Polivalente, formación Profesional ó cualquiera de Educación y Ciencia, con exclusión de los correspondientes a Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Especiales.

c).- 25.000 Ptas. brutas anuales por cada hijo que siga estudios en facultades Universitarias o Escuelas Técnicas Superiores. Cualquier otra clase de estudios no darán derecho a estas ayudas.

El primer año que se solicite la ayuda, esta se cobrará una vez terminado el curso completo de los estudios de que se trata y con la justificación de haber aprobado el mismo.

Para los que soliciten la ayuda por segunda vez o sucesivas veces, será preciso para obtenerla acreditar que los hijos han aprobado el curso anterior y están matriculados para el siguiente.

A los efectos de los dos párrafos precedentes, se considerará aprobado el curso cuando se haya aprobado el número de asignaturas suficiente para poder matricularse válidamente en el curso siguiente.

La Empresa concederá a sus empleados que lo soliciten becas de la cuantía anteriormente indicada para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para la Empresa.

Asimismo, la Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional de Seguros de todos aquellos empleados que estén interesados en seguirlos.

2.- Premio de natalidad.- Se establece en favor de todo el personal de plantilla, en una cuantía de 17.130 Ptas. brutas, por cada hijo nacido durante la vigencia del presente Convenio.

3.- Premio de nupcialidad.- Se establece un premio de nupcialidad de 34.260 Ptas. para aquellos empleados que llevando un año en la Empresa contraigan matrimonio.

4.- Ayuda por fallecimiento de familiares. Se establece una ayuda de 39.970,- Ptas. brutas para los empleados que llevando un año de servicio en la Empresa, sufran la pérdida de su cónyuge, padres, madre o hijos.

5.- Prestaciones médico sanitarias.- La Empresa ofrecerá a todo el personal la realización de una exploración médica general, con carácter anual, consistente en electrocardiograma, análisis clínicos completos de orina, sangre, examen radiológico y visual, a cargo de la misma, en la Clínica o Facultativos que estime procedentes. Los resultados de dichos reconocimientos se darán a conocer tanto al interesado como a la propia Empresa.

6.- Bolsa de vacaciones.- Se establece con una dotación de 20.000 Ptas. brutas y se percibirá en el mes de Junio.

CAPITULO VI

Artículo 14.-

1.- Jornada de trabajo.- Será de lunes a viernes, de 7,50 a 15 horas. En consecuencia, el cómputo anual de horas de trabajo para el año 1.983, habida cuenta de las fiestas establecidas en el calendario laboral vigente, será de mil setecientas ochenta y cinco horas.

No obstante, el Personal de Informática y Mecanización así como los Ordenanzas y Conserjes, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo al ordenador electrónico y demás máquinas auxiliares del mismo, así como de mantener una vigilancia permanente de los locales destinados a las Oficinas Centrales, podrán tener una distribución de jornada de trabajo distinta a la expresada en el párrafo anterior, específicamente convenida entre los interesados y la Empresa.

2.- Vacaciones.- Los treinta días naturales y consecutivos de vacaciones, reconocidos en el artículo 40 de la Ordenanza de Trabajo, podrán ser fraccionados hasta en tres periodos a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

Antes del 30 de Abril de 1.983 deberá estar confeccionado y aprobado por la Empresa el calendario de vacaciones de todo el personal, que se exponerá en el tablón de anuncios de la Empresa. Para establecerlo los empleados de cada Departamento se pondrán de acuerdo entre ellos para la elección de los respectivos turnos de vacaciones. La Empresa facilitará, no obstante, la concentración del período de vacaciones en los meses de Julio y especialmente Agosto, dando las órdenes oportunas a los distintos Departamentos a tal efecto, si bien deberán quedar cubiertas las necesidades mínimas del servicio. Caso de desacuerdo entre el personal de un Departamento para la elección de turno se establecerá un turno de rotación para la elección, de manera que cada año sea una mitad del personal la que tenga preferencia para la elección de turno.

3.- Permisos.

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a).- Quince días naturales en caso de matrimonio.
 b).- Dos días, ampliables a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo ó enfermedad grave ó fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad ó afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de nacimiento de hijos el permiso inicial será de tres días.
 c).- Un día por traslado del domicilio habitual.
 d).- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e).- Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos.

2.- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

4.- El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año. En estos supuestos, los días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o a cuenta de vacaciones o sin derecho a remuneración, decidiendo la Empresa por cualquiera de estas opciones.

CAPITULO VII

Jubilación

Artículo 15.- La jubilación se producirá en el momento que el empleado cumpla la edad de 65 años y la Empresa le abonará una compensación económica vitalicia consistente en la diferencia entre la pensión mensual que se le reconozca por el Régimen General de la Seguridad Social y la remuneración mensual líquida percibida por el empleado en el último mes de su actividad, sin incluirse en dicha remuneración líquida las pagas extraordinarias que pudieran percibirse en dicho mes, ni los conceptos retributivos correspondientes a participación en primas, Plus de Locomoción, Plus de Puntualidad y asistencia, quebranto de moneda, becas y demás prestaciones sociales.

Esta diferencia o complemento se abonará al jubilado en todas y cada una de las pagas que perciba de la Seguridad Social y además se le abonará por la Empresa un importe igual a su percepción mensual de jubilación, en el mes de Octubre de cada año.

En el momento de la jubilación la Empresa abonará al jubilado, por una sola vez, una mensualidad de la fijada en la tabla salarial a su categoría por cada 3 años de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los 30 años de servicio en la Empresa.

CAPITULO VIII

Disposiciones Varias

Artículo 16.- Productividad y horas extraordinarias.- En con traprestación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio los empleados se comprometen a aumentar su rendimiento de trabajo, de forma que no haya lugar a la realización de horas extraordinarias, salvo casos muy excepcionales.

Artículo 17.- Personal de Informática.- A este personal le será de aplicación lo establecido en el anexo nº 3 del Convenio Inter provincial vigente, cuyas tablas de sueldos es la siguiente:

Categorías	Sueldo mensual.-	Cómputo anual
Técnico de Sistemas	69.719,-	1.045.785,-
Analista	64.649,-	969.735,-
Analista-Programador	59.578,-	893.670,-
Programador de 1ª	57.603,-	867.045,-
Programador de 2ª	49.437,-	741.555,-
Operador de Consola	55.395,-	830.925,-
Operador de Periféricos	45.001,-	675.015,-
Perforista-Grabador-Verificador de 1ª..	54.127,-	811.905,-
Perforista-Grabador-Verificador de 2ª..	45.001,-	675.015,-
Preparador	49.437,-	741.555,-

Artículo 18.- Revisión salarial.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE registre al 30 de setiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (enero/diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la Tabla utilizada para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (enero/diciembre 1983).

De darse la mencionada revisión, se procederá a su aplicación de conformidad con los criterios que quedan transcritos en el Anexo nº 1.

Artículo 19.- Vinculación a la totalidad.- En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que les son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

20833

RESOLUCION de 12 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, sobre corrección de errores de la Resolución de 6 de mayo de 1983, de este Centro directivo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo estatal de Pastas, Papel y Cartón para 1983.

Visto el escrito sobre errores existentes en el texto del Convenio Colectivo estatal de Pastas, Papel y Cartón para 1983, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 127, de fecha 28 de mayo de 1983 (mediante Resolución de este Centro directivo de fecha 6 de dicho mes y año), deducido en fecha 8 de junio de 1983 por el Secretario de la Comisión negociadora de dicho Convenio (con el refrendo del Presidente de la misma) en demanda de su subsanación, Examinado el mismo y debidamente constatada la existencia de los errores denunciados, se deriva la necesidad de su oportuna corrección, que debe llevarse a cabo de acuerdo con lo prevenido por el artículo 15, 2, c), del Decreto número 1583/1980, de 10 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de dicho «Boletín», en la redacción dada por el artículo 1.º del Decreto número 2307/1987, de 19 de agosto, por el que se modifican determinados artículos del citado Reglamento. Por todo ello y de conformidad con lo prevenido por el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de