

- b) Conferencias por personal caracterizado de la propia Empresa.
- c) Proyección de películas o documentales de tipo formativo.

Art. 49. Jubilaciones:

a) Jubilación voluntaria.—El personal comprendido entre sesenta y sesenta y cinco años de edad podrá solicitar la jubilación, siempre y cuando lleve un mínimo de quince años de servicio en la Empresa.

El productor que se jubile reuniendo las condiciones citadas percibirá una pensión de la Empresa, que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcentajes, referidos al sueldo base y plus Convenio que perciba el interesado en el momento de jubilarse:

- A los sesenta años de edad, el 75 por 100.
- A los sesenta y un años de edad, el 80 por 100.
- A los sesenta y dos años de edad, el 85 por 100.
- A los sesenta y tres años de edad, el 90 por 100.
- A los sesenta y cuatro años de edad, el 100 por 100.

El mínimo de quince años establecido para poder optar por la jubilación voluntaria antes de los sesenta y cuatro años sólo se tendrá en cuenta para el personal que hubiese ingresado a partir de 1 de enero de 1972.

b) Jubilación forzosa.—Se establece la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cuatro años. El productor que se jubile percibirá una pensión de la Empresa que complementará los beneficios que reglamentariamente le correspondan de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcance el cien por cien de su salario Convenio que perciba el interesado en el momento de jubilarse.

Se establece una gratificación por jubilación forzosa de acuerdo con el siguiente escalado:

Años servicio Empresa	Número mensualidades
De quince a veinte años.	Seis mensualidades salario Convenio.
De veintiuno a veinticinco años	Ocho mensualidades salario Convenio.
De veintiséis a treinta años	Diez mensualidades salario Convenio.
De treinta y uno a treinta y cinco años	Doce mensualidades salario Convenio.
De treinta y seis a cuarenta años	Catorce mensualidades salario Convenio.

Art. 50. Seguro de vida.—Se establece un seguro voluntario de vida-accidente para el personal de la Empresa. Para contratar este seguro es necesario que participe como mínimo el 80 por 100 del personal que integra la plantilla de la Empresa. Caso de que en un determinado momento, durante la vigencia de este seguro, la participación del personal fuera inferior al 80 por 100 del total de la plantilla, la Empresa se reserva el derecho de rescindir este seguro.

Los capitales asegurados, en caso de siniestro, se distribuyen en cinco grupos, en los que quedarán encuadrados todos los productores, según la categoría profesional, referido al mes de enero de cada año, siendo la participación del personal en la prima de este seguro la siguiente:

Categoría	Capital asegurado	Cuota productor mes-pesetas
Técnico Jefe, Técnico, Peritos, Jefes de primera Administrativos y de Organización	800.000	250
Jefe de segunda Administrativo y de Organización, Jefe de Promoción, Ayudante Técnico, Contramaestre y Encargado	700.000	205
Oficial Administrativo y de Organización, Capataz, Agente y Promotor de Ventas, Jefe de Almacén, Colorista, Oficial de primera y de segunda obrero, Conductor, Cobrador, Conserje y Vigilante Jurado	600.000	160
Auxiliar Administrativo, Laboratorio y de Organización, Telefonista, Oficial de tercera obrero, Ayudante Especialista, Ayudante Fabricación, Peón, Almacenero, Guarda, Porte-		

Categoría	Capital asegurado	Cuota productor mes-pesetas
ro, Ordenanza y Oficiales de primera y segunda obreros, Analista y Ayudante Almacenero	500.000	115

A cada productor asegurado se le entregará un certificado individual de este seguro con las condiciones generales de aplicación, puesto que la póliza colectiva será custodiada por la Empresa, quien la tendrá a disposición del Comité de Empresa para cuantas comprobaciones quieran efectuar los representantes del personal.

Art. 51. Revisión médica anual.—Se efectuará una revisión médica anual obligatoria para todos los trabajadores en todos los Centros de trabajo.

Art. 52. Socorrismo.—La Empresa organizará cursillos de socorrismo entre el personal voluntario que desee participar en los mismos.

5185

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Askar, S. A.» y «Fomento de la Industria Electrónica, S. A.» (FIESA).

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, S. A.»; «Askar, S. A.» y «Fomento de la Industria Electrónica, S. A.» (FIESA), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 5 de febrero de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio, acordado por la Comisión Deliberadora, designada a dicho efecto el 25 de septiembre de 1979.

Resultando que por concurrir en el Convenio la circunstancia prevista en el apartado 2.º del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y en cumplimiento de lo dispuesto en su artículo 2.º, fue sometido a la consideración de la Comisión Deliberadora del Gobierno para Asuntos Económicos.

Resultando que la mencionada Comisión en su sesión del día 11 de febrero de 1980 autoriza la homologación del Convenio.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, Real Decreto-ley 49/1976, de 26 de diciembre, Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y demás disposiciones concordantes.

Considerando que el referido Convenio se ajusta a lo prevenido a las citadas disposiciones y que no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española»; «Euroservice, S. A.»; «Askar, Sociedad Anónima»; y «Fomento de la Industria Electrónica, Sociedad Anónima» (FIESA), y sus trabajadores, suscrito por las partes el 25 de septiembre de 1979, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º-2 y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 19 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

IV CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LAS EMPRESAS «PHILIPS IBERICA, S. A. E.»; «EUROSERVICE, S. A.»; «ASKAR, S. A.» Y «FIESA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito territorial.—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los centros de las Empre-

sas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, S. A.»; «Askar, Sociedad Anónima», y «Fomento de la Industria Electrónica, Sociedad Anónima» (FIESA), con la excepción del personal de Almacenes de «Philips Ibérica, S. A. E.», en Barcelona.

Art. 2.º *Ambito personal*.—1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española»; «Euroservice, S. A.»; «Askar, Sociedad Anónima», y «FIESA», y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicios con carácter fijo en las mismas, según el ámbito territorial del artículo anterior.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

Los directivos de la Empresa.

Los titulados superiores y medios.

Los que ostenten la categoría laboral de Jefes y los Maestros de taller.

Las personas directamente relacionadas con la venta en gestiones exteriores al centro de trabajo.

Los Aprendices, Botones, Aspirantes y Becarios, salvo que al finalizar su periodo de prueba, un análisis y subsiguiente valoración de su puesto de trabajo demuestre que éste debe ser incluido en alguno de los grupos de valoración.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el día 30 de abril de 1980.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde 1 de mayo de 1979.

Art. 4.º *Revisión*.—En 1 de enero de 1980 se revisarán individualmente el salario Convenio, plus complementario y premio de antigüedad de todo el personal incluido en Convenio, incrementándolos en el mismo porcentaje en que haya aumentado el I. P. C. para el conjunto nacional en los últimos ocho meses de los que se conozcan datos del Instituto Nacional de Estadística, en el momento de realizar la revisión.

Art. 5.º *Prórroga*.—De no existir preaviso a efectos de su denuncia por una de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de su extinción, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos sucesivos de doce meses.

Art. 6.º *Comisión Paritaria*.—1. Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, con la siguiente composición:

Por la Dirección de la Empresa:

Titulares:

Don Andrés Ibáñez Forte.
Don Antonio Martínez López.
Don Agustín Yáñez Sánchez.

Suplentes:

Don Manuel Navarro Martínez.
Don Rafael Pérez Jara.
Don José Luis Peña López.

Por la representación del personal:

Titulares:

Don Carlos Serrano Gómez.
Don Jesús del Río Sendino.
Don Gerardo Mercado Burgos.

Suplentes:

Don José María Hucso Hermoso.
Don Eleuterio Denia López.
Don Julián Redondo Jiménez.

2. La Comisión Paritaria actuará siempre dentro del ámbito de las normas legales, sin invadir en ningún momento las atribuciones propias de la Dirección de la Empresa.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada, unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, convenio sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

Art. 8.º *Garantía personal*.—Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

Ingresos, ceses y clasificaciones de personal

Art. 9.º *Periodo de prueba*.—1. Los ingresos en la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante dos semanas para el personal no cualificado y durante tres meses para el resto del personal.

2. Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

Art. 10. *Valoración de puestos de trabajo*.—1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por una Comisión mixta de valoración, que también entenderá de las reclamaciones que se produzcan en esta materia. Esta Comisión estará constituida como sigue: Cuatro Vocales y el Presidente designados por la Dirección de la Empresa y cuatro Vocales designados por la representación de los trabajadores.

2. El Secretario será elegido entre y por los miembros de la misma.

3. La Comisión podrá solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información estime necesaria sobre el contenido de los distintos puestos de trabajo a valorar.

4. La valoración de los puestos de trabajo se realizará aplicando el Manual de Valoración facilitado por la Dirección de la Empresa a la Comisión, manual que también se encuentra a disposición del personal.

5. Esta Comisión mixta para valoración de puestos de trabajo podrá revisar las deficiencias que encuentre en el manual de valoración y proponer a la Dirección de la Empresa alterativas o modificación al mismo.

6. La clasificación del personal en grupos se efectuará de acuerdo con el siguiente cuadro:

Grupo A: 5 a 7 puntos.
Grupo B: 8 a 11 puntos.
Grupo C: 12 a 16 puntos.
Grupo D: 17 a 22 puntos.
Grupo E: 23 a 29 puntos.
Grupo F: 30 a 37 puntos.
Grupo G: 38 a 46 puntos.
Grupo H: 47 a 56 puntos.

7. Queda abierta la posibilidad de añadir otros grupos de valoración a los señalados en el número anterior de este artículo, en el supuesto de puntuaciones superiores a 46 puntos.

8. Los resultados de la valoración y subsiguiente clasificación en grupos serán:

Comunicados individualmente a los interesados en lo que se refiere a número de puntos.

Publicados para general conocimiento en lo que se refiere a clasificación en grupos.

9. Se adecuarán las categorías laborales a los grupos de valoración, incluyendo en el manual de valoración la tabla de equivalencias.

Art. 11. *Promociones*.—1. Se publicarán todas las vacantes, convocándose concurso para cobertura cuando no haya personal para ocuparlo de su mismo grupo salarial o del inmediato superior, dentro de una lista de personal disponible. Las normas sobre promoción figuran en el anexo número I de este Convenio.

2. Mensualmente la Dirección facilitará al Comité de Empresa/Delegados de personal estado actualizado de personal, con indicación de altas, bajas y personal disponible.

3. Se crea un Comité mixto de promoción que se ocupará de la interpretación y cumplimiento de las normas sobre promoción incluidas en este Convenio, formado por Presidente y tres Vocales. La Dirección de la Empresa designará al Presidente y dos Vocales y la representación del personal designará el otro Vocal.

Art. 12. *Formación*.—La Dirección de la Empresa establecerá los sistemas y medios de formación del personal, estudiados los informes y sugerencias del Comité de Formación que se crea con este objeto, compuesto por un Presidente y tres Vocales, que recibirá la información adecuada por parte de la Empresa.

La Dirección de la Empresa designará el Presidente y dos Vocales y la representación del personal designará al otro Vocal.

CAPITULO III

Jornada, horarios, descansos y licencias

Art. 13. *Jornada*.—1. La jornada será de cuarenta y una horas y quince minutos semanales para todo el personal, con las excepciones del personal de vigilancia y demás señaladas en la Ley.

2. La jornada promedio para el personal de vigilancia será de cuarenta y ocho horas semanales, abonándose a prorrata del sueldo la diferencia entre cuarenta y ocho horas trabajadas y cuarenta y una horas y quince minutos, siendo el abono de esta diferencia absorbible por el Plus complementario.

Art. 14. *Horarios*.—1. Los horarios, debidamente aprobados por la autoridad, permanecerán inalterados por el periodo de vigencia de este Convenio, siendo diferentes según la índole de los respectivos trabajos. Así:

El personal de vigilancia y servicios de mantenimiento del edificio observarán el horario que resulte más adecuado para las necesidades del servicio, en el bien entendido de que se asegurará la presencia mínima de dos personas durante la noche en los centros de trabajo que requieran vigilancia nocturna.

El personal de los servicios técnicos seguirá el siguiente régimen:

Trabajos a realizar en el centro de trabajo (en aquellos en que la jornada comienza a las ocho horas): El mismo horario determinado para el centro en el que presten servicios.

Trabajos a realizar fuera del centro de trabajo: Comienzo y terminación del trabajo una hora después del horario fijado para el centro de trabajo en el que presten habitualmente sus servicios.

Casos especiales: La Empresa determinará el horario más adecuado, atendidas las circunstancias.

2. En verano, durante tres meses, el horario se reducirá a treinta y cinco horas semanales en aquellos Centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

3. El horario de las sucursales queda de la siguiente forma:

Comienzo de jornada a las nueve horas y terminación a las dieciocho treinta, con un descanso de mediodía de una hora y cuarto.

Se podrá establecer de mutuo acuerdo entre ambas partes un turno de trabajo durante el descanso de mediodía.

Art. 15. *Calendario laboral*.—Se establecen tres «puentes» sin recuperación para el periodo de vigencia de este Convenio.

La tarde de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero serán festivos en todos los Centros de trabajo.

Art. 16. *Vacaciones*.—1. Se establece un periodo de veinticinco días laborables de vacaciones anuales para todo el personal, y un día más para aquellos empleados que cuenten con quince o más años de antigüedad en la Empresa, cumplidos dentro del año natural.

2. A petición del interesado se podrá fraccionar el periodo de vacaciones, disfrutando, durante el periodo de jornada reducida de verano, cuatro semanas sin interrupción, y pudiendo disfrutar los días restantes dentro del año natural, sin interrupción o fraccionados, hasta en un máximo de dos veces, siempre de acuerdo con el Jefe respectivo.

3. Para aquellos empleados que por necesidades del servicio se vean obligados a modificar las fechas de sus vacaciones o a disfrutarlas fuera del periodo de jornada reducida de verano se fija una compensación de 34.200 pesetas brutas, entendiéndose referida ésta a las cuatro semanas de disfrute ininterrumpido.

4. Se señala el 30 de abril como fecha límite para determinar las vacaciones del año 1980.

Art. 17. *Plus de Asistencia y Puntualidad*.—1. Se fija la cuantía del Plus de Asistencia y Puntualidad en 437 pesetas brutas semanales, siendo la normativa aplicable para su devengo y abono la siguiente:

1. El Plus de Asistencia y Puntualidad se devengará semanalmente y se abonará por meses con la nómina del siguiente en que se haya adquirido su derecho.

2. Para devengar el Plus deberá ficharse tanto a la entrada como a la salida.

3. Los empleados que por cualquier motivo permanezcan en el Centro de trabajo después de la hora de salida normal deberán igualmente efectuar su fichaje en un plazo de tiempo no superior a los veinte minutos a partir de la hora normal de salida, aun cuando después continúen en el edificio.

4. En razón de las propias características de este Plus, se suprime todo margen de tolerancia en horas de entrada y salida.

5. Una falta de puntualidad a la semana, entendiéndose como falta de puntualidad el retraso en la entrada de hasta treinta minutos, no hará perder el Plus de Asistencia y Puntualidad de la semana.

6. Una falta de asistencia a la semana no hará perder el Plus de Asistencia y Puntualidad de la semana.

7. No harán perder el Plus de Asistencia y Puntualidad los permisos concedidos reglamentariamente durante la jornada laboral.

8. Los retrasos en la entrada motivados por desplazamientos o salidas en comisión de servicio, debidamente acreditados por escrito ante el Departamento de Personal por la Dirección del grupo correspondiente, no darán lugar a la pérdida del Plus.

9. Tampoco supondrán pérdida del Plus aquellos retrasos que sean imputables a los autocares del transporte puestos por la Empresa.

Art. 18. *Compensación Vigilantes*.—1. Se fija la cuantía del Plus de Vigilancia en 5.700 pesetas brutas mensuales; el personal de vigilancia tendrá derecho, además, a recibir el Plus de Asistencia y Puntualidad en las mismas condiciones que el resto del personal.

2. En caso de ausencia de duración superior a diez días en un mes, se prorrateará el importe de 5.700 pesetas brutas en relación con los días de presencia real en el trabajo.

Art. 19. *Plus de nocturnidad*.—Se fija en 308 pesetas brutas por jornada nocturna trabajada para el personal cuyo horario normal sea trabajo nocturno.

Art. 20. *Plus especial de transporte*.—Se fija en 432 pesetas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan acreditado el derecho a su percepción. Este Plus no se incorporará al Plus complementario.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 21. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas y anuales.

Art. 22. *Conceptos salariales*.—1. Salario Convenio es una cantidad pactada que integra los conceptos de salario base de la Ordenanza Laboral y Plus Convenio.

2. Plus complementario: Está constituido por la diferencia entre salario Convenio y salario total, excluido el Plus de Antigüedad, Ayuda familiar y demás Pluses.

Art. 23. *Salario*.—1. Se fijan los nuevos salarios mínimos Convenio para cada uno de los grupos de valoración en:

Grupo A: 596.790 pesetas.
Grupo B: 611.467 pesetas.
Grupo C: 649.853 pesetas.
Grupo D: 687.110 pesetas.
Grupo E: 725.496 pesetas.
Grupo F: 763.035 pesetas.
Grupo G: 820.332 pesetas.
Grupo H: 877.873 pesetas.

2. Además, el Plus complementario se incrementará en un 2,5 por 100 sobre su valor en 1 de mayo de 1978.

Art. 24. *Premio de antigüedad*.—1. Se fija la cuantía del trienio en 7.823 pesetas brutas anuales, sin distinción de categorías laborales y sin limitación de trienios.

2. La antigüedad, tanto la acumulada como la futura, no podrá ser absorbida ni compensada con ninguna otra mejora voluntaria de la Empresa.

3. Los trienios se considerarán devengados a partir de 1 de enero del año en que se cumpla el correspondiente trienio, si la fecha es anterior al 30 de junio, y en el 1 de enero del año siguiente si la fecha es posterior.

Art. 25. *Devengo y abono de salarios*.—1. Las retribuciones descritas en los artículos anteriores se abonarán en catorce veces iguales, el final de cada uno de los doce meses naturales, y el último día hábil antes del 1 de julio y el último día hábil anterior al 24 de diciembre.

2. La paga de julio se devengará el primer semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio. La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de julio a diciembre.

CAPITULO V

Ayudas sociales y complementarias

Art. 26. *Ayuda escolar/infantil*. 1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre se establece una ayuda de 13.670 pesetas brutas anuales, abonables durante dicho mes de octubre, por cada hijo hasta los dieciséis años cumplidos en el año natural.

Dicha percepción tendrá el carácter de importe compensatorio del gasto realizado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.º a) del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y artículo 4.º de la Orden de 22 de noviembre de 1973, y, en consecuencia, los beneficiarios deberán presentar las facturas o certificados correspondientes.

2. Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez.

Art. 27. *Ayuda para hijos subnormales o minusválidos*. 1. Se establece una ayuda de 142.500 pesetas brutas anuales, a abonar divididas en cada uno de los meses naturales del año, por cada hijo subnormal de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para la percepción de ayuda:

Que el hijo esté calificado como subnormal por los servicios médicos competentes.

Que el hijo calificado como subnormal esté matriculado en un Centro de Educación o sometido a tratamiento médico adecuado.

2. Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez.

3. También en estos casos, estas ayudas tienen carácter de compensación de gastos, por lo que deberán presentar los justificantes de los pagos en el momento de los abonos.

Art. 28. *Ayuda por natalicios*. Se establece una ayuda de 9.716 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del convenio.

Art. 29. *Becas de estudio empleados*. 1. El objetivo de las becas de estudios será la formación integral del personal (Cultura General, Formación Profesional, BUP, estudios de Grado Medio/Superior, Idiomas, etc.).

2. Se establece una Comisión de Becas de estudio para empleados compuesta de ocho Vocales y un Presidente.

La Dirección de la Empresa designará el Presidente y cuatro Vocales, y la representación del personal designará los otros cuatro Vocales.

3. La Comisión de Becas de empleados determinará la cantidad necesaria para atender a las adjudicaciones que se realicen de acuerdo con la normativa que la misma Comisión establezca.

Art. 30. *Seguro Médico.* 1. Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del Seguro Médico para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

2. Para atender las necesidades del personal que actualmente no cuenta con la contratación colectiva de este seguro se facilitarán los medios necesarios para que puedan disponer de este servicio con los topes vigentes.

Art. 31. *Comedor.* 1. La participación del personal en el precio del cubierto del comedor de Empresa a abonar por la Compañía concesionaria se fija en 20 pesetas por comida.

2. En 1 de enero de 1980 se revisará dicha participación, elevándola en el mismo porcentaje del incremento de IPC en los últimos ocho meses conocidos, según los datos del Instituto Nacional de Estadística.

3. La subvención por comida se fija en 262 pesetas para el personal de los centros donde no exista comedor o esté cerrado temporalmente y el horario no permita desplazarse a casa. El personal que se haga acreedor a esta subvención como consecuencia del presente Convenio deberá presentar el oportuno justificante. Esta subvención se revisará igual que en el apartado anterior.

4. En caso de comidas realizadas en desplazamientos por motivos de trabajo, dentro de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo, se abonará previa presentación de justificantes, hasta un máximo equivalente a una comida, según la cuantía establecida para este concepto en las normas vigentes sobre dietas de viaje. Sin presentación de justificantes se abonarán solamente 262 pesetas.

Art. 32. *Condiciones de viaje.* 1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en el Convenio se fija en 1.482 pesetas diarias.

2. En los viajes de trabajo a realizar durante la noche se podrá utilizar coche-cama individual.

3. En los viajes de duración superior a veintidós días, dentro del territorio nacional, se establece la posibilidad de regresar durante un fin de semana al lugar de residencia habitual cada veintidós días.

4. Se dará a conocer a las personas que viajen al servicio de la Empresa las normas de viaje que les sean aplicables.

Art. 33. *Kilometraje.* 1. Se compensará, según las normas vigentes, a los empleados que deban utilizar el coche como instrumento de trabajo al servicio de la Empresa, abonando el precio por kilómetro recorrido a 14,30 pesetas.

2. Las tarifas que se establecen en sus componentes y valores serán revisables en todo caso anualmente, habida cuenta de las modificaciones del coste de los factores que las forman o cuando cualquier otro concepto o conceptos sufran una variación que, dada su ponderación dentro de los componentes, suponga al menos un 10 por 100 de variación en la tarifa total. Esta revisión se hará dentro de los treinta días siguientes a que se haya producido dicha modificación.

3. Los factores que intervienen en el cálculo del precio kilómetro son:

Precio total del vehículo (incluidos impuestos).

Gastos fijos:

Seguro a todo riesgo.

Impuesto de tenencia y disfrute. Impuesto municipal de circulación.

Depreciación (20 por 100 anual sobre precio total del vehículo).

Gastos variables:

Gasolina.

Mantenimiento (engrase, lavado, aceite).

Neumáticos (cinco cada 35.000 kilómetros).

Conservación y reparación (5 por 100 valor vehículo).

4. A los empleados con coche al servicio de la Empresa pertenecientes al grupo A-1 que no alcancen semestralmente un mínimo de 3.000 kilómetros se les considerará como realizados a efectos de liquidación.

5. Se crea un Comité Mixto de Kilometraje que se ocupará de la interpretación y cumplimiento de las normas de kilometraje incluidas en este Convenio, formado por Presidente y tres Vocales.

La Dirección de la Empresa designará el Presidente y dos Vocales y la representación del personal el otro Vocal.

Art. 34. *Locomoción del personal de Alcalá de Henares.*—Se mantiene el plus especial de distancia para aquellas personas que estando actualmente afectas al Almacén Regular de Alcalá de Henares fueron en su día trasladados de Madrid, en tanto en cuanto dichas personas permanezcan en las circunstancias actuales y continúen con residencia en Madrid; este plus consistirá en el 12 por 100 del sueldo de Convenio existente en cada momento, siendo, por tanto, revalorizable, además de no compensable ni absorbible.

Art. 35. *Préstamos.*—1. Se mantiene la Comisión para la adjudicación de préstamos al 3 por 100 de interés, compuesta por un Presidente y ocho Vocales. La Dirección de la Empresa designará el Presidente y cuatro Vocales, y la representación del personal designará los otros cuatro Vocales.

2. Se fija en 12.000.000 de pesetas el importe máximo del saldo existente en cada momento de los préstamos adjudicados para todo el personal sujeto a Convenio.

Art. 36. *Anticipos.*—Los interesados podrán obtener con la aprobación del Jefe de Personal un anticipo de hasta el 100 por 100 de la paga extraordinaria más próxima.

Art. 37. Se mantiene el seguro de vida actualmente existente para todo el personal, cuyas primas son en su totalidad a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte. Tres anualidades del salario bruto en caso de invalidez permanente y absoluta.

Se entiende por salario bruto a estos efectos la suma del salario Convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Art. 38. *Reglamento de Régimen Interior.*—1. Se mantiene la modificación del artículo 42 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, que queda con la siguiente redacción:

«Permisos retribuidos.—La Empresa concederá a su personal permisos retribuidos por las siguientes causas y con la duración que se indica:

1. Matrimonio: Veinte días naturales.
2. Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales.
3. Enfermedad del cónyuge, hijos, padres y padres políticos: Tres días naturales, ampliables a cinco en casos especiales.
4. Fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos: Tres días naturales, ampliables a cinco en casos especiales.
5. Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.
6. Exámenes: El tiempo necesario, con un máximo de diez días al año, si se dieran las condiciones exigidas en la Ley de 8 de abril de 1976.
7. Necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora: El tiempo necesario, con un máximo de cinco días.
8. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: El tiempo imprescindible.
9. Cumplimiento de funciones sindicales: Se estará a lo dispuesto por la Ley.»

2. Se mantienen las siguientes modificaciones en el Reglamento de Régimen Interior.

«Art. 43. *Matrimonio.*—Se elevan a veinte los días naturales de permiso por esta causa.

Art. 44. *Natalicios.*—Se elevan a tres los días naturales de permiso.

Art. 45. *Enfermedad grave de parientes.*—Se eleva a tres días naturales el permiso por este concepto, ampliándose a padres políticos.»

«Art. 54. *Permisos sin sueldo.*—Se sustituye la frase «podrán concederse ...» por la de ... «se concederán ...».

3. Se continúa con la nueva redacción a los artículos 48 y 49 del Reglamento de Régimen Interior, que queda con la siguiente forma:

«Art. 48. *Exámenes.*—Cuando el personal de la Empresa debiera concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que concurren a oposiciones de ingreso en Cuerpos de funcionarios públicos, se le concederá permiso retribuido por el tiempo necesario, con un máximo de diez días al año. En todo caso, la Empresa podrá exigir los justificantes oportunos.

Art. 49. *Asuntos propios que no admiten demora.*—Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la Empresa concederá licencia retribuida por el tiempo necesario, con un máximo de cinco días, al trabajador que lo solicite y justifique que el asunto que lo motiva no puede resolverse fuera de las horas y días de trabajo.»

4. Se anula la totalidad del artículo 50 del Reglamento de Régimen Interior, sobre «Supuesto especial».

Art. 39. *Tienda de Empleados.*—Se fijarán los precios a los empleados estableciéndolos en base a los precios de cesión, disminuidos en el descuento medio presupuestado y en los costes de capital correspondiente.

Se mantiene la Comisión de Tienda de Empleados, compuesta por ocho Vocales y un Presidente, que se ocupará de analizar y proponer medidas para el buen funcionamiento de la Tienda de Empleados, en base a la aplicación de condiciones más favorables. La Dirección de la Empresa designará el Presidente y cuatro Vocales y la representación del personal designará los otros cuatro Vocales.

Art. 40. *Enfermedad.*—La Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe neto de las retribuciones (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario) del personal enfermo o accidentado durante el período de permanencia en situación de incapacidad laboral transitoria, debidamente acreditada por la Seguridad Social.

Art. 41. *Servicio Militar*.—1. El personal sujeto a Convenio con más de un año de antigüedad en la Empresa, percibirá durante el período de Servicio Militar las pagas extraordinarias (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario) de julio y Navidad.

2. El personal mencionado en el punto anterior podrá trabajar en la Empresa si el Servicio Militar se lo permite, bajo las siguientes condiciones:

Se determinará en cada caso el número de horas semanales de la prestación de servicio, que no podrá ser inferior al 30 por 100 de la jornada semanal total, y dentro siempre de los horarios de trabajo establecidos en el servicio de que se trate.

Se fijará la remuneración en relación con las horas a trabajar.

Se entenderá que la Empresa queda relevada del compromiso expresado si el incumplimiento del número de horas convenidas, a lo largo de cuatro semanas, excede del 20 por 100 del total comprometido.

Art. 42. *Premio de jubilación*.—Se establece un premio, a entregar en el momento de la jubilación, consistente en dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Art. 43. *Ayuda de Economato*.—Se ampliará la actual ayuda, en condiciones similares a COEBA al personal de los Centros de trabajo que no lo disfrutan.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 44. Si en el trámite de homologación del presente Convenio, la Autoridad Laboral notificase a las partes la superación de los criterios salariales de referencia, el Convenio Colectivo quedará sin eficacia práctica, debiendo considerarse de nuevo su contenido global. Y ello de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, y el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre Homologación de Convenios Colectivos de Trabajo.

Art. 45. *Derecho supletorio*.—En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de las Ordenanzas de Trabajo en el Comercio o en la Industria Siderometalúrgica, según corresponda, Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

ANEXO I

PROMOCIONES

1) La Empresa informará de la existencia de todas las plazas vacantes (nueva creación o sustitución del anterior ocupante), que se produzcan en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración del presente Convenio.

2) La Empresa se reserva el admitir solicitudes para cubrir puestos encuadrados en el mismo o inferior grupo de valoración al que en ese momento ocupe el candidato. En el supuesto de que, excepcionalmente, un empleado accediera voluntariamente a un puesto de inferior grupo de valoración, se le asignará el salario Convenio correspondiente a este nuevo grupo, pasando la diferencia entre éste y el anterior sueldo Convenio, a plus complementario.

3) Con objeto de evitar excesiva movilidad, todo empleado que haya accedido a un puesto mediante este sistema no podrá optar a un nuevo puesto en un plazo inferior a doce meses, a contar desde la fecha de su incorporación al puesto.

4) La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia del Departamento de Personal.

5) La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante publicaciones en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo afectos al Convenio, de la correspondiente convocatoria, en la que constarán necesariamente los siguientes datos:

Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.

Grupo de valoración.

Ubicación.

Conocimientos exigidos.

Descripción somera de las pruebas a realizar.

Fechas de exámenes y de incorporación, entregando copia de esta convocatoria a los Comités de Empresa/Delegados de Personal.

6) Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables, a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

7) En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde aquel en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

8) El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en el que exista la vacante, a aquellos candidatos que hayan obtenido la mejor puntuación, para que, entre ellos, elija aquel que superando los mínimos exigidos considere más idóneo para el puesto a cubrir, procurando dar prioridad a los candidatos de la localidad en la que se encuentra el centro de trabajo. A estos efectos, Alcalá de Henares se considera como Centro de Madrid.

9) El candidato elegido, que deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en plazo inferior a tres meses, dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto de quince días de duración. En el supuesto de que en dicho período no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse un nuevo candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

10) Superado satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto, percibiendo el salario que corresponda a tal puesto y sin que se pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo puesto con el plus complementario.

Los efectos económicos y de cualquier otro tipo se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el período de adaptación al puesto.

11) El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicará en los tablones de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido y facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

5186

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda homologar el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas «Aluminio Español, S. A.» y «Alúmina Española, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores de las Empresas «Aluminio Español, S. A.» y «Alúmina Española, S. A.», el día 12 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 13 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo;

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación;

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 12 de febrero de 1980, entre las representaciones patronal y laboral de las Empresas «Aluminio Español, S. A.», y «Alúmina Española, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 21 de febrero de 1980.—El Director general de Trabajo, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS «ALUMINIO ESPAÑOL, S. A.» Y «ALUMINA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo concertan

Artículo 1.º Determinación de las partes.

CAPITULO II

Objeto

Art. 2.º Objeto.

CAPITULO III

Ambito de aplicación

Art. 3.º Ambito territorial.

Art. 4.º Ambito personal.

Art. 5.º Ambito temporal.

5.1. Vigencia.

5.2. Revisión salarial.

5.3. Prórroga.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 6.º Principios generales.

Art. 7.º Valoración de puestos de trabajo.

7.1. Consideraciones generales.

7.2. Vía de reclamaciones.

7.3. Revisiones.