

21526 RESOLUCION de 16 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Hiab-Valman, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Hiab-Valman, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 13 de julio de 1981, suscrito por la mencionada Empresa y por la representación de los trabajadores el día 9 de julio de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y con el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 16 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «HIAB-VALMAN, S. A.»

La Comisión negociadora del Convenio de la Empresa «Hiab-Valman, S. A.», con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), avenida de la Constitución, 195, y centros de trabajo de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), carretera de Sevilla a Málaga, kilómetro 14, polígono «Monte Carmelo», y Barcelona, avenida de Roma, 2 y 4, «Torre de Cataluña», despacho 406, integrada por parte empresarial por el Director general y el Jefe de Personal y por parte de los trabajadores por el total de los Delegados de Personal de sus centros de trabajo, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del repetido Convenio, de aplicación a los centros de trabajo mencionados, con el siguiente articulado:

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

Artículo 1.º **Ambito territorial.**—El presente Convenio afectará a todo el personal de «Hiab-Valman, S. A.», incluido en los centros de trabajo que a continuación se indican y con la independencia de su lugar de residencia:

- Madrid (Torrejón de Ardoz), avenida de la Constitución, número 195.
- Sevilla (Alcalá de Guadaíra), carretera Sevilla-Málaga, kilómetro 13, polígono «Monte Carmelo».
- Barcelona, avenida de Roma, 2 y 4, «Torre de Cataluña», despacho 406.

Sus normas serán de aplicación en los centros de trabajo indicados y en aquellos lugares donde desarrollen sus actividades personas pertenecientes a los mismos.

Art. 2.º **Ambito personal.**—Este Convenio afectará a todos los productores, tanto de plantilla como eventuales, incluidos en los centros de trabajo del artículo anterior, cualquiera que sea su categoría profesional y que durante la vigencia del mismo, trabajen bajo la dependencia y por cuenta de «Hiab-Valman, Sociedad Anónima». Queda excluido del mismo la Dirección de la Empresa.

Art. 3.º **Ambito temporal (vigencia).**—Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de abril de 1981, siendo su duración de un año, es decir, hasta el 31 de marzo de 1982. Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, siempre que no sea denunciada su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a cualquiera de las prórrogas tácitas, si las hubiera.

Art. 4.º **Denuncia.**—A los efectos de la denuncia de este Convenio, el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos tres meses a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará a la Dirección General de Trabajo, con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia, a la que se presentará al mismo tiempo los puntos fundamentales a discutir.

Si el Convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso y de forma automática un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del coste de la vida, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial por el concepto de costo de vida.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este Convenio cualquier norma o disposición dic-

tada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado, en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

Art. 5.º **Alcance de los acuerdos.**—Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo, sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros Convenios que puedan acordarse entre trabajador y Empresa.

CAPITULO II

Cómputo, compensación, absorción y garantías

Art. 6.º **Cómputo.**—Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados o computados global e indivisiblemente por periodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 7.º **Compensación.**—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante concepto equivalente), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 8.º **Absorción.**—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio.

En caso contrario se considerarán absorbidas por mejoras ya pactadas salvo en lo que respecta a jornada laboral, vacaciones que se regirán por lo que disponga en cada momento legislación vigente.

Art. 9.º **Integridad.**—El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente cualquier alteración que se pretenda introducir en el Convenio por cualquiera de las partes o de los Organismos oficiales dará lugar a la revisión total del Convenio, a fin de considerarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional, dada su naturaleza contractual.

Art. 10. **Condiciones más beneficiosas.**—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

CAPITULO III

Organización régimen interior

Art. 11. **Organización del trabajo.**—La organización del trabajo y el establecimiento, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que crea conveniente.

La Dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores, establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo.

Siguiendo el marcado por la Reglamentación vigente, es función privativa de la Dirección designar la categoría profesional que corresponde a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

Todo lo anterior se entiende previos los trámites legales pertinentes establecidos en el Estatuto del Trabajador.

Art. 12. **Facultades de la Empresa.**—En materia de organización del trabajo, la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, pudiendo señalar entre otras, a título de ejemplo y con carácter limitativo, las siguientes:

- La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiéndose en la Empresa.
- La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distinta, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatada.
- La fijación de la calidad admisible a lo largo de los procesos de fabricación, montajes y reparación.
- El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
- La movilidad y distribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y producción, así como de su comercio exterior.
- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio y condiciones técnicas de la misma.

g) Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto las tareas o funciones que sean propios de cada productor, en la forma y tiempo en que se solicite a través del correspondiente mando responsable.

h) El realizar modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales

Art. 13. *Organización.*—El Director o Jefe de cada centro o Departamento actúa en nombre y representación de la Empresa y tiene a su cargo la organización del trabajo.

Los Jefes ostentan entre los trabajadores a su cargo la representación permanente del Director de la misma, ante quien serán responsables de sus actos.

Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieren encomendados y tendrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento en evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir al personal a su cargo sobre la forma de ejecutarlos con la atención, dedicación y corrección debidos.

Los productores de cada Centro en sus relaciones de trabajo dependen de sus Jefes en orden jerárquico, debiendo guardarles a los mismos subordinación y deferencia debidas y tratar con consideración y respeto a sus colegas y demás compañeros de otras secciones. De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, tuvieran que ser amonestados.

Art. 14. *Entrada y salida del trabajo.*—Todo el personal dependiente de la Empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada, en condiciones de iniciar su tarea, y no podrán abandonar, sin causa justificada, las dependencias o despachos hasta la hora señalada de terminación de jornada. Tanto al comienzo como a la terminación del trabajo, se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida. La iniciación del trabajo se avisará con un toque de sirena cinco minutos antes del comienzo de la jornada de trabajo y otro a su hora exacta. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta esas faltas de puntualidad, a los efectos de las sanciones en que puedan incurrir. A la hora final del cumplimiento de la jornada, se avisará con otro toque de sirena para interrumpir el trabajo, salvo en causas excepcionales, en las que, por exigencias del trabajo, se deba permanecer en el mismo, satisfaciéndole el tiempo invertido en forma de trabajos extraordinarios. Durante el descanso del personal, éste no podrá salir del recinto del centro de trabajo. La hora de cada centro de trabajo por el que se darán los toques de sirena es la que rige en cada uno de ellos y esta hora no podrá diferenciarse en más o menos cinco minutos de la hora oficial de la nación. Salvo con permiso de su Jefe inmediato, no le será permitido al obrero o empleado ausentarse del centro de trabajo.

Art. 15. *Traslados del personal.*—En aquellos casos en que existan probadas razones técnicas organizativas y productivas que los justifiquen y haya que trasladar a un productor de centro de trabajo, la Empresa se compromete a satisfacer la diferencia del alquiler de vivienda durante un plazo de cinco años.

Art. 16. *Prestaciones de servicios y viajes.*—Sin perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, un productor vendrá obligado a prestar servicios donde, cuando y como le sea ordenado por sus Jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión de servicios a cualquier delegación o punto del territorio nacional en que las actividades de la Empresa hagan necesaria su presencia ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad, para lo cual se les respetarán todas sus condiciones económicas, abonándosele además una dieta, según se establece en el capítulo de este Convenio, correspondiente a asuntos varios. Cada quince días visitará el hogar familiar por cuenta de la Empresa. En caso de que el desplazamiento fuera del territorio nacional, se estaría a lo acordado por las partes.

Art. 17. *Puestos de trabajo.*—Cualquier empleado de la Empresa que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para ascender de categoría o promocionar alguna vacante a cubrir, podrá dirigirse por escrito al Departamento de Personal de la Empresa a través de su Jefe inmediato quien lo pondrá en conocimiento de la Dirección, al objeto de que estudien su petición.

A tal efecto, se constituirá para cada caso un Comité, que estará formado por el Director de la Empresa, el Jefe correspondiente, el Jefe de Personal y un miembro de los Delegados de personal del grupo correspondiente.

Siempre que se produzca alguna vacante dentro de la Empresa que necesite ser cubierta, el Departamento de Personal expondrá en los distintos tableros de anuncios las características específicas del puesto, por si alguna persona dentro de la Empresa reúne las condiciones exigidas, pueda acceder a cubrir la vacante, siempre y cuando la Dirección de la Empresa lo crea conveniente.

Art. 18. *Ropa de trabajo.*—Se dotará de ropa de trabajo al personal que a continuación se especifica y en la forma que se indica:

Personal de talleres:

- Dos monos.
- Dos pares de botas.

Personal de almacén:

- Un mono.
- Una bata.
- Un par de botas.

El trabajador está obligado a utilizar durante su jornada laboral las prendas de trabajo que se le faciliten, no pudiendo hacer uso de ellas fuera del servicio de la Empresa, y deberá conservarlas y mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza durante el plazo mínimo de duración.

El tipo de prendas será elegido por la Empresa, y en caso de necesidad constatada, se podrá facilitar al productor que así lo solicite las prendas que le sean necesarias para el desarrollo de su trabajo.

CAPITULO IV

Jornada, calendario laboral, horas de trabajo y vacaciones

Art. 19. *Jornada.*—Por no coincidir la vigencia de este Convenio (1 de abril de 1981 a 31 de marzo de 1982) con el año natural y desconociéndose en la fecha de su formalización cuál será el calendario laboral para 1982, no es posible fijar el cómputo de horas a realizar durante la vigencia del presente Convenio. No obstante, para los nueve meses de su vigencia durante 1981, es decir, desde el 1 de abril de 1981 al 31 de diciembre de 1981, el número de horas de trabajo efectivo será de mil trescientas noventa y nueve.

Las mil trescientas noventa y nueve horas de trabajo efectivo a realizar durante los nueve primeros meses de vigencia del presente Convenio, sumadas a las quinientas treinta y una horas realizadas durante el primer trimestre del año 1981, hacen un cómputo total de horas a realizar durante el año 1981, es decir, mil novecientas treinta horas efectivas, que es el modelo con respecto al cual se establecen los salarios que se detallan para las diferentes categorías en los anexos 1, 2 y 3.

Art. 20. *Calendario laboral y recuperaciones.*—El calendario laboral se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y los Delegados de Personal, en reunión conjunta que constituirá acuerdo aparte.

El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de verano y alguna otra fecha que se establezca como festiva se prorrateará para su recuperación, entre los días laborables del año, tal y como se acuerde con los Delegados de Personal.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con el número de horas representado por éstos, la diferencia, sea en más o en menos, se pasará a cuenta nueva, es decir, se abonará en el sentido que proceda, con cargo a las recuperaciones en el siguiente año al de este Convenio, no pudiendo ser reintegradas en metálico por ninguna de las dos partes.

Art. 21. *Horario de trabajo, entradas y salidas.*—Se establece un horario de trabajo obligatorio para todo el personal de cada centro de trabajo, de acuerdo con los cuadros a continuación indicados:

MADRID

Horario de invierno (1 de abril de 1981 a 7 de junio de 1981 y 21 de septiembre de 1981 a 31 de marzo de 1982):

Mañana: De siete treinta a doce treinta.
Tarde: De trece treinta a diecisiete treinta horas.

Horario de verano (de 8 de junio de 1981 al 20 de septiembre de 1981):

Jornada intensiva: De siete a catorce cuarenta horas.

BARCELONA

Horario de invierno (de 1 de abril de 1981 a 7 de junio de 1981 y 21 de septiembre de 1981 a 31 de marzo de 1982):

Mañana: De ocho a catorce horas.
Tarde: De quince a dieciocho horas.

Horario de verano (de 8 de junio de 1981 a 20 de septiembre de 1981):

Jornada intensiva: De siete a catorce cuarenta horas.

SEVILLA

Horario de invierno (de 1 de abril de 1981 a 7 de junio de 1981 y de 21 de septiembre de 1981 a 31 de marzo de 1982):

Mañana: De ocho a catorce horas.
Tarde: De quince a dieciocho horas.

Horario de verano (de 8 de junio de 1981 a 20 de septiembre de 1981):

Jornada intensiva: De siete a catorce cuarenta horas.

En los horarios de invierno se incluyen los tiempos de recuperación de las fechas acordadas, según artículo anterior, como no hábiles.

Art. 22. *Vacaciones*.—Se establece un período anual de vacaciones de treinta días naturales o veinte laborables, cuyo disfrute se efectuará preferentemente durante la duración de la jornada intensiva.

La Empresa se reserva el derecho a designar los componentes de un servicio de guardia o retén para las vacaciones, lo cual deberá ser comunicado con una antelación mínima de dos meses.

Por acuerdo del personal, y pese a su antigüedad, el disfrute de las vacaciones durante el mes de agosto se alternará de año en año de forma que una persona que en un año haya disfrutado sus vacaciones durante el mes de agosto, al siguiente, en caso de intereses contrapuestos con otra persona, los disfrutará en mes distinto, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 23. *Personal con salario diario*.—En esta categoría se comprenden los Peones, Mozos especialistas, Especialistas, Especialistas almacén, Oficial de tercera, Oficial de segunda, Oficial de primera; la retribución de este personal es la que figura en la columna que bajo el epígrafe «total retribución mensual» se halla en el anexo 1.

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

a) Salario base: Es la cifra de devengos diarios que corresponden a cada categoría y que se contiene en la columna salario base de dicho anexo.

b) Complemento de cantidad de trabajo (prima de Convenio): De acuerdo con lo establecido en este Convenio, se determina una prima con carácter mensual, que se detalla en la columna correspondiente del citado anexo.

Del «total retribución mensual» fijado para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y el impuesto para IRPF que igualmente corresponde.

Art. 24. *Resto del personal*.—Se comprenden en este artículo el resto de las categorías, a excepción de los aprendices, cuyas retribuciones se determinan en el artículo siguiente. La retribución de este personal se efectúa de acuerdo con las tablas del anexo 2.

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

a) Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna «sueldos mensuales del anexo 2».

b) Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo (prima de Convenio). Estas categorías percibirán dicho complemento por las cantidades mensuales que se detallan en la columna correspondiente del anexo 2.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y los Impuestos de IRPF que igualmente corresponde.

Art. 25. *Aprendices*.—Su retribución se contempla en el anexo 3. Los totales mensuales de los mismo se componen de los siguientes conceptos:

a) Salario base, que se establece en la columna correspondiente.

b) Complemento personal fijado en la columna siguiente.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes para la Seguridad Social que de acuerdo con la Ley corresponde, así como el IRPF que igualmente corresponde.

Art. 26. *Antigüedad*.—Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por 100 sobre los salarios base de las tablas de los anexos 1 y 2 por cada quinquenio de permanencia en la Empresa.

A efectos de antigüedad, el tiempo se computará de la siguiente forma:

a) Para el primer quinquenio el tiempo de aprendizaje se considerará como de dos años siempre que haya permanecido este tiempo como mínimo en la categoría de aprendiz y en la Empresa.

b) Para el segundo quinquenio y posteriormente, se considerará el tiempo total de permanencia en la Empresa, contando el tiempo de aprendizaje cursado en la misma en su totalidad.

Esta forma de computar el tiempo y la antigüedad no da derecho a revisiones con carácter retroactivo a su entrada en vigor, ateniéndose a las normas marcadas por la Ordenanza Laboral de la Industria del Siderometal, en su artículo número 76, apartado E.

Art. 27. *Bases para plusas*.—La antigüedad, plusas y demás conceptos análogos consistentes en porcentajes se entenderán siempre aplicados exclusivamente sobre la columna de «salario base» o «sueldo base» correspondiente a cada categoría.

Art. 28. *Complemento pactado*.—Es la cantidad mantenida estrictamente a cada persona que exceda del pacto, y que en este Convenio se establece como la diferencia sobre el total

de retribuciones totales mensuales fijadas en el presente Convenio y el sueldo contractual o pactado.

Art. 29. *Retribuciones*.—Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante la vigencia del mismo son las detalladas en los anexos 1, 2 y 3. Las retribuciones citadas se obtienen de aplicar el porcentaje del 15 por 100 a las que estaban en vigor el día 31 de marzo de 1981. El citado porcentaje del 15 por 100 se aplicará para obtener el salario bruto individual; al total de la suma que forman los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, prima de Convenio, complemento pactado, gratificación horas extras, parte proporcional paga extra de marzo.

Art. 30. *Actualizaciones*.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística, superase en el período comprendido entre el 1 de enero de 1981 y el 30 de junio de 1981 la cifra del 7,2 por 100 (siete coma dos por ciento), se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se publique oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada, computándose a los efectos de la revisión, el doble del exceso.

El porcentaje así obtenido se abonará a partir del mes siguiente en el que haya sido publicado, con efectos de primero de abril de 1981, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios en vigor el día 31 de marzo de 1981.

Dado que la retribución total se compone de varias partes claramente diferenciadas, el posible aumento definido en los párrafos anteriores se llevará a efecto repercutiendo a prorrata entre dichas partes componentes de la retribución.

Art. 31. *Pagas extras*.—Las pagas reglamentarias de los meses de julio y Navidad se abonarán, de acuerdo con las normas al respecto, los meses de julio y diciembre, en la cuantía que para cada categoría profesional figuren en los totales de retribución del Convenio en los anexos 1, 2 y 3 más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y el complemento pactado que cada persona tenga asignado.

Las pagas se devengarán de acuerdo a los días realmente trabajados desde que fueron devengadas las pagas anteriores o desde su ingreso en la Empresa.

Art. 32. *Prima de puntualidad*.—Se establece una prima de puntualidad al objeto de fomentar la puntualidad en general.

Se abonará mensualmente, pero, para facilitar la confección de la nómina en el análisis de las fichas de un mes, se abonará en el caso de cumplir las normas existentes en el mes siguiente, su cuantía se fija en la cantidad de 414 pesetas mensuales brutas.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

Primera.—Más de una falta de puntualidad de más de cinco minutos durante un mes.

Segunda.—Fichar por otra persona, en cuyo caso la perderán las dos responsables, independientemente de las sanciones a que pudiera dar lugar.

Tercera.—No serán válidas, cuando se llegue con retraso, las justificaciones imputables a averías de coches, excepto en los contratados por la Empresa para el traslado del personal, así como si se trata de la furgoneta.

Cuarta.—Tres irregularidades observadas en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la prima, y si las mismas se disfrutaran tomando parte de un mes y de otro, se abonará la parte proporcional de cada uno de los meses trabajados, es decir, el tiempo de asistencia de cada mes.

Quedan exceptuados del disfrute de dicha prima los vendedores que, por la índole de su trabajo, no están obligados a fichar.

Los Jefes de las Delegaciones podrán optar a la misma, una vez obligados a efectuar el fichaje.

Art. 32 bis. *Paga extra de marzo*.—De acuerdo con el personal y según lo estipulado en el Convenio de Empresa anterior, la paga extra de marzo que hasta el 31 de marzo de 1970 se venía abonando en el mes de marzo y en la misma cuantía que una paga extra reglamentaria se seguirá prorrateando durante la vigencia de este Convenio y al personal que en la fecha antes indicada tuviera derecho a la misma, en catorce pagas iguales al año, que se abonarán en los doce meses naturales del año y en las dos pagas extraordinarias reglamentarias, abonándose en nómina bajo el concepto de «parte proporcional de paga extra de marzo».

Art. 33. *Prima de asistencia*.—Se establece una prima de asistencia al objeto de disminuir la falta de asistencia al trabajo, en general.

Se abonará mensualmente, pero, para facilitar la confección de la nómina al analizar el final del mes, se abonará, en caso de cumplir las normas establecidas, al mes siguiente.

Su cuantía se cifra en la cantidad de 1.037 pesetas brutas mensuales.

Serán causas de pérdida las siguientes:

Primera.—Cuando hayan faltado durante dos días completos en el transcurso de un mes.

Segunda.—Cuando tengan tres o más faltas de puntualidad en el mes.

Tercera.—Cuando se observen tres o más irregularidades en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la misma, y si la persona se ausenta tomando parte de un mes y de otro, se le abonará proporcionalmente a cada mes, es decir, el tiempo de asistencia.

Quedan excluidos del disfrute de esta prima los vendedores que por la índole de su trabajo no están obligados a fichar.

Los Jefes de las Delegaciones pueden optar a esta prima, una vez obligados a efectuar el fichaje.

CAPITULO VI

Asuntos varios

Art. 34. Liquidación de haberes.—La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por meses vencidos y aproximadamente el 25 de cada mes.

Estos pagos se harán efectivos mediante transferencia bancaria, por lo cual la fecha de la liquidación de haberes, como queda expuesto en el párrafo anterior, no se puede determinar de forma exacta.

El personal de nuevo ingreso durante la vigencia de este Convenio, acepta desde su ingreso este solo pago mensual y la forma establecida de hacerlo efectivo. No obstante, y durante un período prudencial y hasta tanto disponga de una cuenta o libreta de ahorros en una Entidad bancaria, se podrá hacer efectiva mediante cheque.

En el momento de la firma de la nómina o, en su defecto, de la entrega simplemente de la misma, se entregará a cada persona el documento de cargo del Banco, acreditativo de haber efectuado la transferencia.

Art. 35. Ayuda por comida.—Teniendo en cuenta que durante el horario de invierno la mayoría del personal se ve prácticamente imposibilitado de ir a comer a sus casas, la Empresa, siguiendo el criterio establecido cuando se creó esta ayuda, subvencionará las comidas efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en la jornada de invierno, con una cantidad equivalente a 50 por 100 aproximadamente de coste medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado como base para determinarla, por lo que, a partir de la vigencia de este Convenio, queda fijada en 130 pesetas por día.

No obstante, a los seis meses de vigencia de este Convenio, es decir al día 30 de septiembre de 1981, se examinarán los costos medios de los restaurantes que dentro de la localidad de Torrejón de Ardoz han servido de base para la determinación del precio por día de comida, y si la media de éstos superan en más de un 10 por 100 el precio vigente, a partir de este momento quedaría fijado un nuevo precio por comida, que se determinaría de acuerdo al que se obtuviera de la media citada anteriormente.

Art. 36. Dietas.—Hasta el nivel de Encargados, inclusive, se abonarán como dietas de viaje la cantidad de 1.265 pesetas por día. La media dieta será de 633 pesetas. Igualmente se abonará

por la Empresa, aparte, el importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas como máximo.

Para el personal de categoría superior, la dieta diaria se establezca en 1.403 pesetas, y la media dieta, en 702 pesetas. Igualmente se abonará por la Empresa, aparte, el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

La revisión del importe de las dietas se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en el artículo 30.

Art. 37. Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.—La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto «complemento por enfermedad».

Art. 38. Prestaciones por invalidez o muerte.—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en grado de invalidez permanente total o absoluta, para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al productor afectado la cantidad de un millón (1.000.000) de pesetas, a tanto alzado y por una sola vez.

El haber recibido la prestación establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si éstas son derivadas de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho a la percepción de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la iniciación de su vigencia.

Art. 39. Asambleas.—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40. Garantías sindicales.—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 41. Ayuda escolar a los trabajadores.—Cuando a juicio de la Empresa alguno de los trabajadores de la misma reúna condiciones para cursar estudios, y dicho trabajador desee cursarlos, le abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un Centro Oficial y siempre que la materia escogida sea entendida por la Empresa como aceptable.

Para poder optar a esta ayuda, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto del Trabajador, la Ordenanza de Trabajo para la Industria del Siderometal y demás disposiciones de carácter general.

ANEXO 1

Prima de Convenio

Categoría profesional	Salario base	Mes de veintiocho días	Mes de treinta días	Mes de treinta y un días	Total retribución mensual	Total retribución anual
Oficial de primera	1.093	20.795	18.609	17.516	51.399	719.586
Oficial de segunda	1.089	17.726	15.548	14.459	48.218	673.052
Oficial de tercera	1.080	16.659	14.499	13.419	46.899	656.586
Especialista	1.079	14.954	12.796	11.717	45.166	632.324
Especialista almacén	1.079	14.954	12.796	11.717	45.166	632.324
Peón	1.053	15.279	13.173	12.120	44.763	626.662

ANEXO 2

Categoría profesional	Sueldo base mensual	Complemento por carencia de incentivo	Total retribución mensual	Total retribución anual	Categoría profesional	Sueldo base mensual	Complemento por carencia de incentivo	Total retribución mensual	Total retribución anual
Técnicos de Organización:					Oficial de primera	36.411	13.991	50.402	705.628
Jefe de Departamento ...	44.648	23.851	68.499	958.986	Oficial de segunda	35.172	12.961	48.133	673.862
Jefe de primera	37.423	21.189	58.612	820.568	Grabadora	35.172	12.961	48.133	673.862
Jefe de segunda	36.967	19.704	56.671	793.394	Auxiliar	33.427	11.739	45.166	632.324
Técnico Organización 1. ^a ...	35.985	13.520	49.505	693.070	Secretaria	36.411	13.991	50.402	705.628
Técnico Organización 2. ^a ...	34.889	13.549	48.218	675.052	Viajante	36.411	13.008	49.419	691.866
Auxiliar Organización ...	34.081	11.085	45.166	632.324	Aspirante 18 años	24.136	2.170	26.306	368.284
Administrativos:					Aspirante 17 años	29.802	1.246	31.048	434.672
Jefe de Departamento ...	44.648	23.851	68.499	958.986	Subalternos:				
Jefe de primera	40.090	14.899	54.789	767.046	Listero	32.690	15.530	48.220	675.060
Jefe de segunda	38.587	14.403	52.990	741.860	Almacenero	31.961	17.542	49.503	693.042
					Chófer camión y grúas automóviles	33.327	18.176	49.503	693.042
					Conductor máquinas automóviles	33.327	14.893	48.220	675.060

Categoría profesional	Sueldo base mensual	Complemento por carencia de incentivo	Total retribución mensual	Total retribución anual
Ordenanza	31.887	12.996	44.763	626.882
Telefonista	31.888	12.875	44.763	626.882
Técnicos titulados:				
Ingenieros y Licenciados ...	44.648	23.851	68.499	958.986
Peritos	44.263	20.687	64.950	909.300
Técnicos de taller:				
Jefe de taller y almacén ...	38.555	20.064	58.619	820.666
Subjefe de taller	37.423	19.248	56.671	793.394
Encargado	33.687	21.102	54.789	787.046

Categoría profesional	Sueldo base mensual	Complemento por carencia de incentivo	Total retribución mensual	Total retribución anual
Técnicos de oficina:				
Delineante o Dibujante proyectista	37.749	15.103	52.852	739.928
Delineante de primera ...	35.985	13.520	49.505	693.070
Delineante de segunda ...	34.669	13.551	48.220	675.080
Auxiliar y Calcedor	32.701	14.191	46.892	656.488
Control de calidad:				
Jefe de Verificación	37.423	21.196	58.619	820.666
Verificador	36.987	19.704	56.681	793.394

ANEXO 3

Complemento personal

Categoría profesional	Salario base	Mes de veintiocho días	Mes de treinta días	Mes de treinta y un días	Total retribución mensual	Total retribución anual
Aprendiz de primer año	791	4.158	2.576	1.785	26.306	368.284
Aprendiz de segundo año	974	3.776	1.828	854	31.048	434.672

21527 RESOLUCION de 17 de julio de 1981, de la Secretaría de Estado para la Sanidad, por la que se reestructuran diversos partidos médicos de la provincia de Cáceres.

Ilmos. Sres.: Visto el expediente instruido por la Delegación Territorial de este Departamento en la provincia de Cáceres, sobre la reestructuración de los partidos médicos de Botija, Benquerencia, Torremocha, Valdefuentes, Campillo de Deleitosa, Mesas de Ibor-Valdecañas, Conquista de la Sierra, Herguijuela, Peraleda de la Mata, Valdehúncar, Navalmoral de la Mata, Millanes, Belvis de Monroy, Villa del Rey, Mata de Alcántara, El Gordo, Casar de Cáceres, Gata, Talayuela, Nuñomoral y Pinofrancuado, efectuando en los mismos las modificaciones que a continuación se detallan:

- Fusión del partido médico de Botija, con el partido de Torremocha.
- Fusión del partido médico de Benquerencia con el partido médico de Valdefuentes. Amortización de una plaza de Médico titular.
- Fusión del partido médico de Campillo de Deleitosa con el partido médico de Mesas de Ibor-Valdecañas. Amortización de una plaza de Médico titular. Creación de una plaza de Practicante titular.
- Fusión del partido médico de Conquista de la Sierra con el Herguijuela. Amortización de una plaza de Médico titular. Creación de una plaza de Practicante titular.
- Fusión del partido médico de Valdehúncar, con el de Navalmoral de la Mata. Amortización de una plaza de Médico titular.
- Fusión del partido médico de Millanes, con el de Belvis de Monroy y agregado. Amortización de una plaza de Médico titular.
- Fusión del partido médico de Villa del Rey, con el de Mata de Alcántara. Amortización de una plaza de Médico titular. Creación de una plaza de Practicante titular.
- Fusión del partido médico de Berrocalejo con El Gordo. Amortización de una plaza de Médico titular.
- Amortización de una plaza de Médico titular en el partido médico de Peraleda de la Mata.
- Creación de una segunda plaza de Médico titular en el partido médico de Casar de Cáceres.
- Creación en el partido médico de Gata de una plaza de Médico titular, con residencia en el poblado de La Moheda de Gata.
- Creación de una segunda plaza de Médico titular en el partido médico de Talayuela.
- Creación de una plaza de Médico titular en Nuñomoral.
- Creación de una plaza de Médico titular en Pinofrancuado.
- Adscripción de dos plazas de Médicos titulares a la Delegación Territorial de Cáceres
- Adscripción de una plaza de Médico titular a Servicios Centrales.

Y teniendo en cuenta:

Que dicho expediente ha sido instruido por la Delegación Territorial de Cáceres a tenor de lo dispuesto en la disposición transitoria del Real Decreto 2221/1978, de 25 de agosto, que las partes consultadas no han presentado alegación alguna y el

Colegio Oficial de Médicos, así como la Comisión de Gobierno de la provincia emiten informe favorable para que se lleven a cabo las modificaciones que se proponen, esta Secretaría de Estado a tenor de las atribuciones que le confiere la disposición transitoria del Real Decreto 2221/1978, de 25 de agosto, y aceptando, la propuesta de la Delegación Territorial de Cáceres, ha tenido a bien resolver que se lleve a efecto las modificaciones de los partidos médicos que se indican en tanto se aprueba el mapa sanitario de la provincia con carácter definitivo:

- Torremocha-Botija, con dos plazas de Médico titular, una plaza de Practicante titular y una de Matrona titular. Todas ellas de tercera categoría. Partido cerrado.
- Valdefuentes-Benquerencia, con dos plazas de Médico titular y una de Practicante titular y una de Matrona titular. Todas ellas de tercera categoría. Partido cerrado.
- Mesas de Ibor-Campillo de Deleitosa-Valdecañas, con una plaza de Médico titular y una de Practicante titular. Ambas de tercera categoría. Partido cerrado.
- Herguijuela-Conquista de la Sierra, con una plaza de Médico titular y una de Practicante titular. Ambas de tercera categoría. Partido cerrado.
- Peraleda de la Mata, con una plaza de Médico titular, una de Practicante titular y una de Matrona titular. Todas ellas de tercera categoría. Partido cerrado.
- Navalmoral de la Mata-Valdehúncar, con dos plazas de Médico titular, dos plazas de Practicante titular y una de Matrona titular. Todas ellas de primera categoría. Partido cerrado.
- Belvis de Monroy y agregado-Millanes, con una plaza de Médico titular y una de Practicante titular. Ambas de tercera categoría. Partido cerrado.
- Mata de Alcántara-Villa del Rey, con una plaza de Médico titular y una de Practicante titular. Ambas de tercera categoría, la de Practicante con residencia en Villa del Rey. Partido cerrado.
- El Gordo-Berrocalejo, con una plaza de Médico titular, partido cerrado.
- Casar de Cáceres, dos plazas de Médico titular, una de Practicante titular y una de Matrona titular. Todas ellas de tercera categoría. Partido cerrado.
- Gata, dos plazas de Médico titular, la segunda de ellas en el poblado de La Moheda de Gata, una de Practicante titular y una de Matrona titular. Todas ellas de tercera categoría. Partido cerrado.
- Talayuela, dos plazas de Médico titular, una de Practicante titular y una de Matrona titular. Todas ellas de cuarta categoría. Partido cerrado.

Adscripción a la Delegación Territorial del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de dos plazas de Médicos titulares.

Adscripción de una plaza de Médico titular a los Servicios Centrales de este Departamento ministerial.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos oportunos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 17 de julio de 1981.—El Secretario de Estado para la Sanidad Luis Sánchez Herguindey.

Ilmos. Sres. Directores generales de Planificación Sanitaria, Salud Pública e Ilmo. Sr. Subdirector general de Personal de Sanidad.