

**14691 RESOLUCION de 28 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de abril de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la Citada en Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité y Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 28 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HIAB-VALMAN, SOCIEDAD ANONIMA»**

La Comisión negociadora del Convenio de la Empresa "Hiab-Valman, S.A.", con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), C/ Límite, s/nº, y Centros de Trabajo en Alcala de Guadaira (Sevilla), Carr. Sevilla-Málaga, Km. 7,8 y Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, s/nº, Carretera N-II, Km. 600,9, integrada por parte empresarial por el Director General y el Jefe de Personal y por parte de los trabajadores por los Delegados de Personal de sus Centros de Trabajo, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio de aplicación a los Centros de Trabajo mencionados, con el siguiente articulado:

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito y Vicengencia**

**Ambito territorial**

**ARTICULO 1.-** El presente Convenio afectará a todo el personal de "HIAB-VALMAN, S.A." incluido en los centros de trabajo que a continuación se indican, con independencia de su lugar de residencia.

- Torrejón de Ardoz, (Madrid), C/ Límite, s/nº.
- Alcala de Guadaira (Sevilla), Carretera Sevilla-Málaga, kilómetro 7,8.
- Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, s/nº, Carr. N-II, kilómetro 600,9

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

**ARTICULO 2.- 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 Anonima". Queda excluido del mismo la Dirección de la Empresa.

**ARTICULO 3.- Ambito temporal (vigencia)**

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1.991, su duración será de 1 año, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 1.991. Se entenderá prorrogado tacitamente por un año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con UN MES de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prorrogas tácitas, si las hubiera.

**ARTICULO 4.- Denuncia.-**

A los efectos de la denuncia de este Convenio el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos UN MES 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 presentando 15 días antes de su vencimiento 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 dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

**ARTICULO 5.- 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 pueden acordarse entre trabajadores y Empresa.

**CAPITULO SEGUNDO**

**Computo, compensación, absorción y garantías**

**ARTICULO 6.- Computo.-**

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 individualmente por periodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

**ARTICULO 7.- 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 plusas fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), 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.

**ARTICULO 8.- Absorción.-**

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

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

**ARTICULO 9.- 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 obligatorio dada su naturaleza contractual, excepto por ley que acataran ambas partes.

**ARTICULO 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 TERCERO**

**Organización régimen interior**

**ARTICULO 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 turno de trabajo.

Siguiendo lo 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 de los Trabajadores.

#### ARTICULO 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 sin carácter limitativo, las siguientes:

- a) La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiéndose en la Empresa.
- b) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distintas, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatada.
- c) La fijación de la calidad admisible a lo largo de los procesos de fabricación, montajes y reparación.
- d) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
- e) 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.
- f) 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 propias 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.

#### ARTICULO 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 debidas.

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 extremo celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, tuvieren que ser amonestados.

#### ARTICULO 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 durante la jornada efectiva de trabajo. 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 efectiva de trabajo y otro a su hora exacta. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta estas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que pueda incurrir. A la hora final del cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo, se avisará con otro toque de sirena para interrumpir el trabajo, salvo en casos excepcionales, en los que por exigencias del trabajo se deba permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de trabajos extraordinarios.

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.

Durante el tiempo de libre disposición que se define en el Artículo 21 y cuyo comienzo será avisado con un toque de sirena, el obrero, subalterno o empleado, podrá optar por permanecer en el Centro de Trabajo ausentarse de él, debiendo estar incorporado en su puesto de trabajo al nuevo toque de sirena que señalará el fin del tiempo de libre disposición y la reanudación de la jornada efectiva de trabajo, durante la cual y a no ser que

cuente con el permiso de su Jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del Centro de Trabajo.

#### ARTICULO 15.- Traslado 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.

#### ARTICULO 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 fuese fuera del territorio nacional, se estaría a lo acordado por las partes.

#### ARTICULO 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 del Comité de Empresa.

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 sí 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.

#### ARTICULO 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 camisas
- Dos monos
- Dos pares de botas
- Dos pantalones

##### Personal de almacén:

- Una camisa
- Un mono
- Una bata
- Un par de botas
- Un pantalón

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 necesarios para el desarrollo de su trabajo.

#### CAPITULO CUARTO

Jornada, Calendario Laboral, Horas de Trabajo efectivo y vacaciones

#### ARTICULO 19.- Jornada de trabajo.-

Se establece una jornada de horas de trabajo efectivo al año, obligatoria para todo el personal de la Empresa sin excepción, de 1.785 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio, jornada respecto a la cual se establecen los salarios que se detallan para las diferentes categorías en los anexos a este Convenio.

#### ARTICULO 20.- Calendario laboral y recuperaciones.-

El calendario laboral se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa, 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 el Comité de Empresa.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con el número de horas representado por éstos, la diferencia, si es a favor de la Empresa se pasará a cuenta nueva, es decir, se abonará en tal sentido con cargo a las recuperaciones del Convenio del próximo año. Si la diferencia fuese a favor de los trabajadores, la diferencia que sobrepasara las 1.785 horas de trabajo efectivo expuestas en el Artículo 19 se pasarán a una cuenta individual de cada trabajador para ser usadas por éstos en lo que consideren oportuno, con la consiguiente autorización, por supuesto, del Jefe de su Departamento.

**ARTICULO 21.-** Horario de trabajo, tiempo de libre disposición, entradas y salidas.-

Se entiende por horario de trabajo el total de tiempo que un trabajador permanece diariamente en la Empresa, con independencia de que esté desarrollando un trabajo efectivo o no y a efectos del mismo debe distinguirse entre:

a) **Trabajo efectivo:** Es el tiempo que el trabajador permanece diariamente en su puesto de trabajo desarrollando un trabajo efectivo y es el que debe computarse a efectos de completar las horas de trabajo efectivo que para la vigencia de este Convenio se indica en el Artículo 19.

b) **Tiempo de libre disposición:** Es el tiempo que a cargo de los trabajadores y elegido libremente por ellos, interrumpen la jornada efectiva de trabajo, y que podrá ser empleado en lo que cada trabajador crea conveniente. Durante la jornada de invierno no existirá este tiempo de libre disposición que solamente interrumpirá la jornada intensiva de verano.

De acuerdo con las definiciones anteriores, se establece un horario de trabajo obligatorio para todo el personal de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con los cuadros que a continuación se indican:

**M A D R I D**

**Horario de Invierno:** 1 de Enero de 1.991 a 9 de Junio de 1.991 y 16 de Septiembre de 1.991 a 31 de Diciembre de 1.991.

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

**Horario de verano:** 10 de Junio de 1.991 a 15 de Septiembre de 1.991.

**Jornada Intensiva:** De siete a diez y de diez quince minutos a catorce treinta.

**Tiempo de libre disposición:** De diez a diez y quince minutos.

**B A R C E L O N A Y S E V I L L A**

**Horario de Invierno:** 1 de Enero de 1.991 a 9 de Junio de 1.991 y 16 de Septiembre de 1.991 a 31 de Diciembre de 1.991.

**Mañana:** De siete treinta a catorce horas  
**Tarde:** De quince a diecisiete treinta horas.

**Horario de verano:** De 10 de Junio de 1.991 a 15 de Septiembre de 1.991.

**Jornada Intensiva:** De siete a diez y de diez y quince minutos a catorce treinta horas.

**Tiempo de libre disposición:** De diez a diez y quince minutos.

En los horarios de invierno se incluyen los tiempos de recuperación de la jornada intensiva de verano, y de las fechas acordadas al confeccionar el Calendario Laboral, según el Artículo anterior como no laborables.

**ARTICULO 22.-** Vacaciones.-

Se establece un periodo de vacaciones anual de 30 días naturales (22 laborables), cuyo disfrute se efectuará preferentemente durante 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 pesa 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, las disfrutará en mes distintos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

**CAPITULO QUINTO**

**Retribuciones**

**ARTICULO 23.-** Personal con salario diario.-

En esta categoría se comprenden los Peones, Mozos especialistas, Especialistas, Especialistas de almacén, Oficial de tercera, Oficial de segunda y Oficial de primera, la retribución de este personal es la que figura en la columna que bajo el apígrafe "total retribución mensual" se halla en el anexo 1.

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

- Salario base. Es la cifra de devengos diarios que corresponde a cada categoría y que se contiene en la columna salario base de dichos anexos.
- 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 deduciran los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y el impuesto de I.R.P.F. que igualmente corresponde.

**ARTICULO 24.-** Resto del personal.-

Se comprenden en este artículo al 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:

- Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna "sueldos mensuales" del anexo 2.
- 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 al anexo 2.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deduciran los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y los impuestos de I.R.P.F., que igualmente correspondan.

**ARTICULO 25.-** Aprendices.-

Su retribución se contempla en el anexo 3. Los totales mensuales de los mismos se componen de los siguientes conceptos:

- Salario base, que se establece en la columna correspondiente.
- Complemento personal fijado en la columna siguiente.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deduciran los porcentajes para la Seguridad Social, que de acuerdo con la Ley corresponde, así como el I.R.P.F. que igualmente correspondan.

**ARTICULO 26.-** Antigüedad.-

Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por ciento sobre los salarios base de las tablas de los anexos 1 y 2, por cada quinquenio de permanencia en la Empresa.

**ARTICULO 27.-** Bases para pluses.-

La antigüedad, pluses y demás conceptos análogos consistentes en porcentajes, se entenderán siempre aplicados exclusivamente sobre la columna "salario base" o "sueldo base" correspondiente a cada categoría.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 29.-** Retribuciones.-

Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante la vigencia del mismo, es decir, durante 1.991, son las detalladas en los anexos 1, 2 y 3.

Las retribuciones citadas en los anexos 1, 2 y 3, se obtienen de aplicar el porcentaje del 6% (seis por ciento) a las que estaban en vigor el día 31 de Diciembre de 1.990. El citado porcentaje del 6% (seis por ciento) se aplicará para obtener el salario bruto individual al total de la suma que forman los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, Prima convenio y Complemento Pactado.

Además, a los Salarios de los anexos 1, 2 y 3, se les ha sumado la cantidad de 10.010.-- Ptas. (DIEZ MIL DIEZ PESETAS) brutas anuales que se han incrementado en la Prima de Convenio y que han sido distribuidas en este concepto en las 14 Pagas mensuales del año a razón de 715.-- (SETECIENTAS QUINCE PESETAS) brutas al mes.

#### ARTICULO 30.- Revisión salarial.-

En el caso, de que Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrará al 31 de Diciembre de 1.991, un incremento superior al 5,50% (Cinco coma cinco por ciento) se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso entre el I.P.C. real alcanzado durante el año 1.991 y la mencionada cifra del 5,50% (Cinco coma cinco por ciento)

Tal incremento en caso de producirse se abonará durante el primer trimestre de 1.992 y con efectos retroactivos del día 1 de Enero de 1.991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo el incremento salarial de 1.992.

#### ARTICULO 31.- Bonificación por firma del convenio.-

Se abonará a todo el personal que en el momento de la firma del convenio esté en plantilla en la empresa la cantidad de 10.000.-- Ptas. brutas, por un sola vez y como gratificación especial por la firma del convenio. Esta cantidad será abonada en la nómina del mes en que se firme el convenio.

#### ARTICULO 32.- Pagas Extras.-

Las pagas reglamentarias de los meses de Julio y Navidad se abonarán de acuerdo con las normas al respecto, los meses de Junio 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 al complemento pactado que cada persona tenga asignado.

#### ARTICULO 33.- 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 1.007.-- (MIL SIETE PESETAS), durante la vigencia del Convenio

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 los 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 del autocar.

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 disfrutaron 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 Delegaciones podrán optar a la misma, una vez obligados a efectuar el fichaje.

La revisión del importe de la prima de puntualidad se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en el Artículo 30.

#### ARTICULO 34.- Paga extra de Marzo.-

De acuerdo con el personal, la paga extra de marzo que hasta el 31 de Marzo de 1.979 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 el concepto de "parte proporcional de paga extra de marzo".

#### ARTICULO 35.- 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 fija en Ptas. 2.522.-- (DOS MIL QUINIENTAS VEINTIDOS PESETAS), durante la vigencia del Convenio.

Serán causa de su 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 este prima los vendedores, que por la índole de su trabajo no están obligados a fichar. Los Jefes de Delegación, pueden optar a esta prima, una vez obligados a efectuar el fichaje.

La revisión del importe de la prima de asistencia se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en el Artículo 30.

### CAPITULO SEXTO

#### Asuntos varios

#### ARTICULO 36.- Liquidación de haberes.-

La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por meses vencidos y aproximadamente al 25 de cada mes.

Estos pago 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 periodo prudencial y hasta tanto disponga de una cuenta o libreta de ahorros en una Entidad bancaria, se podrá hacer efectivo 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.

#### ARTICULO 37.- 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 al 60 por ciento aproximadamente del costo medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado como base para determinar, por lo que, durante la vigencia de este Convenio su cuantía queda fijada en 400.-- (CUATROCIENTAS PESETAS), por día.

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

#### ARTICULO 38.- Dietas.-

Durante el año 1.991, hasta nivel de encargados inclusive se abonarán como dietas de viaje las cantidades de 3.054.-- (TRES MIL CIRCUNTA Y CUATRO) por día. La media dieta será de Ptas. 1.527.-- (MIL QUINIENTAS VEINTISIETE). 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 establece en Ptas. 3.420.-- (TRES MIL CUATROCIENTAS VEINTE), y la media dieta en Ptas. 1.710.-- (MIL SETECIENTAS DIEZ). Igualmente se abonará por la Empresa aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

Si por encontrarse cerrada la cafetería del hotel en el que se haga noche no se pudiera desayunar en el mismo y su importe no se incluyera en la factura, se justificará con la nota correspondiente en la liquidación de gastos, abonándose por consiguiente su importe aparte de la dieta.

A las dietas mencionadas en los dos primeros párrafos de este Artículo, se tendrá derecho siempre que se esté dentro de los horarios que a continuación se indican:

Desplazamientos hasta las 14,00 horas: Derecho a Comida.  
Desplazamientos hasta las 22,00 horas: Derecho a Cena.  
Desplazamientos hasta las 24,00 horas: Derecho a alojamiento y desayuno.

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

**ARTICULO 39.- 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".

**ARTICULO 40.- Gratificación por jubilación.-**

Los trabajadores que causen baja en la Empresa para pasar a situación de jubilados o aquellos que causen baja en la Empresa por pasar a situación de Incapacidad permanente total o absoluta, reciban en relación con los años de antigüedad en la Empresa, las cantidades que a continuación se indican:

- Personal con 5 a 10 años de antigüedad: 1 Mes de Salario.
- Personal con 10 a 15 años de antigüedad: 1 mes y medio de salario.
- Personal con más de 15 años de antigüedad: 2 meses de salario.

Las cantidades mencionadas se entienden sobre el salario bruto mensual del trabajador en el momento de producirse el cese en la Empresa.

**ARTICULO 41.- Indemnización por defunción.-**

Durante la vigencia de este Convenio, en los casos de fallecimiento de un trabajador perteneciente a la plantilla de la Empresa, sea por accidente o por enfermedad, se descontará a todo el personal afectado por este Convenio, el importe del 2% (Dos por ciento) de su salario bruto mensual. El importe así recaudado será entregado a los beneficiarios del mismo o en su defecto al conyuge o derechohabientes.

La empresa por su parte aportará igual cantidad que la recaudada por los trabajadores para un solo individuo, cuando la muerte producida por las causas en el párrafo anterior sea un hecho individual o aislado. Cuando por consecuencia de un mismo hecho se produjeran más de una muerte, ambas partes lo considerarán como un solo hecho individual y la cantidad la repartirá proporcionalmente entre el número de fallecidos, entregando las cantidades resultantes a los familiares citados en el párrafo anterior.

**ARTICULO 42.- Prestaciones por invalidez y muerte.-**

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la Empresa con la que se tiene establecido el seguro por invalidez y muerte abonará al productor las cantidades que de acuerdo con los periodos que se establezcan quedarán fijadas en el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Zaragoza, esta cantidad se entregará a tanto alzado de una sola vez. Si la cantidad resultante fuese inferior a la que resultara de aplicar el 6% (Seis por ciento) a la actualmente en vigor, la Empresa garantizará siempre ese importe.

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas nacerá:

- a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.
- b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del Organismo competente reconociendo la invalidez permanente o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho cuasante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto la viuda o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones la Empresa suscribirá una póliza de seguros.

Las prestaciones recogidas en este Artículo entrarán en vigor el día en que se apruebe el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Madrid, estando vigentes hasta esa fecha las prestaciones que se indican en el anterior Convenio de Empresa.

**ARTICULO 43.- Horas Extraordinarias.-**

Se definen las horas estructurales a los efectos que se derivan del R.D. 92/1983; de 19 de Enero, sobre cotización a la Seguridad Social, como las necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Se establece también que por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrán compensar las horas estructurales realizadas por un tiempo de descanso equivalente a 1 hora y 45

minutos por cada hora extra estructural realizada, en lugar de su retribución monetaria. Las horas extras estructurales son de carácter voluntario.

**ARTICULO 44.- Asamblea**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 45.- Garantías sindicales.-**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 46.- 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****Comisión Paritaria.-**

**Naturaleza y Funciones.-** La comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas serán las siguientes:

- 1.- Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los Organismos Competentes.
- 4.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

**ANEXO 1 (VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1.991)****TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE MADRID**

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO MES 28 DIAS	COMPLEMENTO MES 30 DIAS	COMPLEMENTO MES 31 DIAS	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
OFICIAL DE PRIMERA	2.614	44.025	38.207	35.292	125.627	1.758.778
OFICIAL DE SEGUNDA	2.614	39.109	33.481	30.657	117.901	1.650.614
OFICIAL DE TERCERA	2.735	38.112	32.642	29.907	114.692	1.605.688
ESPECIALISTA	2.728	34.097	28.641	25.913	110.481	1.546.734
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACEN	2.728	34.097	28.641	25.913	110.481	1.546.734*
PEON	2.598	36.846	32.728	30.169	109.498	1.532.972

**ANEXO 2 (VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1.991)****TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE MADRID**

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PRIMA CONVENIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
TECNICOS DE ORGANIZACION				
JEFE DE DEPARTAMENTO	108.508	58.675	167.183	2.340.562
JEFE DE PRIMERA	107.573	35.602	143.175	2.004.450
JEFE DE SEGUNDA	90.949	47.514	138.463	1.938.482
JEFE DE PRIMERA	88.490	32.537	121.027	1.694.378
TECNICO ORGANIZACION DE 1ª	85.477	32.424	117.901	1.650.614
TECNICO ORGANIZACION DE 2ª	85.477	32.424	117.901	1.650.614
AUXILIAR DE ORGANIZACION	82.826	27.655	110.481	1.546.734
ADMINISTRATIVOS				
JEFE DE DEPARTAMENTO	108.508	58.675	167.183	2.340.562
JEFE DE PRIMERA	107.573	63.065	170.638	2.388.932
JEFE DE SEGUNDA	93.778	35.716	129.494	1.812.916
OFICIAL DE PRIMERA	88.490	34.715	123.205	1.724.870
OFICIAL DE SEGUNDA	85.477	32.213	117.690	1.647.660
GRABADORA	85.477	27.655	113.132	1.546.734
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	82.826	32.213	115.039	1.647.660
SECRETARIA	88.490	34.715	123.205	1.724.870
VIAJANTE	88.490	32.328	120.818	1.691.452
ASPIRANTE ADMINIS. 16 AÑOS	58.657	5.986	64.643	905.002
ASPIRANTE ADMINIS. 17 AÑOS	72.428	3.743	76.171	1.066.394
SUBALTERNOS				
LISTERO	85.477	32.424	117.901	1.650.614
ALMACENERO	88.490	32.528	121.018	1.694.252
CHOFER CAMION Y GRUAS AUTOM.	88.490	32.528	121.018	1.694.252
CONDUCTOR MAQUINA AUTOMOVILES	85.477	32.424	117.901	1.650.614
ORDENANZA	77.717	31.781	109.498	1.532.972
TELEFONISTA	77.717	31.781	109.498	1.532.972

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PRIMA CONVENIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
TECNICOS Y TITULADOS INGENIEROS Y LICENCIADOS PERITOS	108.508 107.573	58.675 50.988	167.183 158.561	2.340.562 2.219.854
TECNICOS DE TALLER JEFE DE TALLER	107.573	35.602	143.175	2.004.450
SUBJEFE DE TALLER	90.949	47.514	138.463	1.938.482
ENCARGADO	97.430	36.436	133.866	1.874.124
INSPECTOR DE SERVICIOS	107.573	35.602	153.175	2.004.450
TECNICOS DE OFICINA DELINEANTE O DIBUJANTE PROVEC.	91.742	37.417	129.159	1.808.226
DELINEANTE DE PRIMERA	88.490	32.537	121.027	1.694.378
DELINEANTE DE SEGUNDA	85.477	32.424	117.901	1.650.614
AUXILIAR Y CALCADOR	83.027	31.649	114.676	1.605.464
CONTROL DE CALIDAD JEFE DE VERIFICACION	107.573	35.602	143.175	2.004.450
VERIFICADOR	90.949	47.514	138.463	1.938.482

ANEXO 3 (VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1.991)

CATEGORIA PROFESIONAL	BASE	28 DIAS	30 DIAS	31 DIAS	MENSUAL	ANUAL
APRENDIZ PRIMER AÑO	1.931	10.575	6.713	4.782	64.643	905.002
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	2.386	9.363	4.591	2.205	76.171	1.066.394

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**14692** RESOLUCION de 2 de junio de 1991, de la Dirección de la Escuela Oficial de Turismo, por la que se convocan exámenes de ingreso en la misma para el curso 1991-1992, en régimen de enseñanza oficial y libre y se establecen los plazos para la matricula.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Orden de 17 de julio de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre) por la que se regulan las pruebas de aptitud para acceso a las enseñanzas turísticas especializadas.

Esta Dirección convoca exámenes de ingreso para cubrir 90 plazas en régimen de enseñanza oficial y un número no determinado de plazas en régimen libre, de alumnos de primer curso para el año académico 1991/92, de acuerdo con las siguientes bases:

Primera.-Podrán concurrir a esta convocatoria los aspirantes que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

Haber superado el Curso de Orientación Universitaria (COU).

Estar en posesión del título de Técnico Especialista, correspondiente a la Formación Profesional de segundo grado, en las ramas de «Hostelería y Turismo», «Hogar», «Administrativa», «Comercial» o «Imagen y Sonido».

Segunda.-Los interesados formularán instancia ajustada al modelo del anexo I, que habrá de presentarse en la Escuela Oficial de Turismo, plaza de Manuel Becerra, 14, 28028 Madrid.

El plazo de presentación de instancias expira el 30 de julio de 1991.

Tercera.-A la instancia se acompañarán los siguientes documentos:

Fotografía tamaño carné.

Documento o fotocopia, debidamente compulsada, que acredite la posesión del título exigido para el ingreso.

Justificante de haber ingresado en la cuenta corriente número 200007260 del Banco de España, de Madrid, a favor de la Escuela Oficial de Turismo, Organismo autónomo, la cantidad de 3.500 pesetas en concepto de derechos de examen.

Cuarta.-Las pruebas se realizarán en los locales de la Escuela Oficial de Turismo (plaza de Manuel Becerra, 14, Madrid) y comenzarán el día 12 de septiembre, a las nueve treinta horas de la mañana, continuando en los días hábiles sucesivos, hasta agotar la relación de aspirantes admitidos.

Quinta.-Los exámenes, cuyo contenido se dará a conocer en el momento de la realización de cada prueba, constarán de los siguientes ejercicios:

1.º Resolución por escrito, en un tiempo máximo de sesenta minutos, de tres problemas o cuestiones de matemáticas de carácter general, con preferencia de ecuaciones de primero y segundo grado, sistemas de ecuaciones, reglas de tres y proporcionalidad. En la prueba se permitirá el uso de calculadora.

2.º Traducción directa, con auxilio de diccionario, durante un tiempo máximo de sesenta minutos, de un texto propuesto por el Tribunal de uno de los siguientes idiomas, a elección del alumno: Inglés, francés o alemán o contestación, en el tiempo máximo de treinta minutos, a un «test» de sesenta preguntas, con cuatro respuestas alternativas, de uno de los siguientes idiomas a elección del alumno: Inglés, francés o alemán.

3.º Que constará de dos partes:

a) Resumen por escrito, durante un tiempo máximo de una hora, de un tema de cultura general que, previamente, habrá sido desarrollado por uno de los miembros del Tribunal durante un mínimo de treinta minutos, pudiendo el alumno tomar notas durante dicha exposición.

b) Entrevista con el Tribunal, durante un máximo de quince minutos.

Sexta.-Los tres ejercicios serán calificados entre cero y 10 puntos. Los ejercicios tendrán carácter eliminatorio, debiendo alcanzarse en cada uno de ellos una puntuación mínima de cuatro puntos, quedando automáticamente excluido aquél candidato que no obtenga dicha puntuación. La calificación de apto se obtendrá cuando el promedio de las puntuaciones de los tres ejercicios realizados sea de cinco puntos o de superior a cinco. Junto a la declaración de apto o no apto constará en las calificaciones el promedio obtenido por el alumno en los ejercicios.

La calificación final se hará pública por el Tribunal en el tablón de anuncios de la Escuela.

Séptima.-Podrán solicitar su inscripción directa como alumnos de primer curso, en régimen de enseñanza oficial o libre, sin realizar el examen de ingreso:

Quienes hayan superado los exámenes de aptitud para acceso a la Universidad de mayores de veinticinco años.

Los que hayan superado las pruebas de selectividad.

Quienes estén en posesión de un título de enseñanza superior universitaria o de valor académico equivalente.

Los becarios extranjeros que reúnan alguna de las condiciones señaladas en los tres apartados anteriores.

Las instancias, ajustadas al modelo del anexo II, se presentarán hasta el 30 de julio de 1991, conforme a lo indicado en la base segunda, acompañadas de los siguientes documentos:

Fotografía tamaño carné.

Documento que acredite que cumplen alguno de los requisitos para el acceso directo.

Documentos que acrediten, en su caso, los méritos preferentes que, a efectos de selección, se especifican en esta misma base.

El número de plazas en régimen de enseñanza oficial reservado para los aspirantes comprendidos en esta base, será de 30, distribuidas de la siguiente forma:

a) Seis, para quienes acrediten haber superado la prueba común de los exámenes de acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años.

b) Doce, para quienes acrediten haber superado las pruebas de Selectividad para acceso a Facultades, Escuelas Técnicas Superiores o Colegios Universitarios.

c) Seis, para quienes acrediten tener un título de Enseñanza Superior.

d) Seis, para becarios extranjeros, de acuerdo con los compromisos contraídos en convenios internacionales de intercambio y cooperación.

En caso de que el número de aspirantes a enseñanza oficial sea superior al de las plazas señaladas para cada grupo, la selección de candidatos se hará con arreglo a los siguientes criterios de preferencia:

1. Para los aspirantes a que se refiere el apartado a), mayor experiencia profesional en el sector turístico y mayor conocimiento del idioma inglés, francés o alemán.

2. Para los aspirantes a que se refiere el apartado b), mayor calificación en la prueba de acceso a la Universidad y mayor conocimiento del idioma inglés, francés o alemán.

3. Para los aspirantes a que se refiere el apartado c), mejor expediente académico en la carrera superior cursada y mayor conocimiento del idioma inglés, francés o alemán.

4. Para los aspirantes a que se refiere el apartado d), mejor expediente académico y mayor calificación en los idiomas indicados.