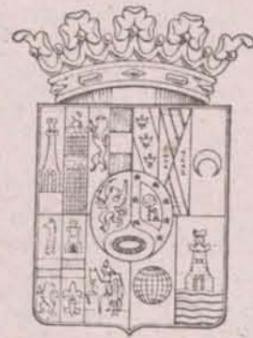


# BOLETIN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 13 correspondiente al día 16 de enero de 1981

## MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

### RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, DICTANDO LAUDO ARBITRAL OBLIGATORIO PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ALCALA DE HENARES, DE LA EMPRESA «CRISTALERIA ESPAÑOLA, S. A.»

Visto el expediente de Conflicto Colectivo de Trabajo iniciado a instancias de la representación social de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo de Trabajo, de la empresa «Cristalería Española, S. A.», del centro de trabajo de Alcalá de Henares, como consecuencia de ruptura de negociaciones llevadas a efecto con el fin de conseguir un nuevo Convenio Colectivo, y

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, se celebró el preceptivo acto de conciliación ante este Organismo, sin que se lograra acuerdo en los puntos debatidos en el conflicto, al ratificarse las representaciones social y económica de la Comisión Negociadora del Convenio en sus contrapuestas posiciones mantenidas en todas aquellas deliberaciones habidas.

Resultando que, al considerarse existía homologado el Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Cristalería Española, S. A.», por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 7 de abril de 1980, al que se habían adherido otros centros de trabajo de la misma empresa, por esta Delegación se ha remitido lo actuado a la Dirección General de Trabajo, a los efectos consiguientes, y por ésta se han devuelto las actuaciones para que decida la propia Delegación de Trabajo dicha cuestión planteada, dictando Laudo de Obligado Cumplimiento.

Resultando que en el presente Convenio han sido parte las respectivas representaciones económica y social.

Considerando que esta Delegación es competente para entender y resolver la cuestión planteada, de conformidad con la Ley de 19 de diciembre de 1973, sobre Convenios Colectivos, modificada por Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 y en orden a lo determinado en la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

Considerando que de no haber llegado a un acuerdo en las negociaciones del Convenio, como tampoco en el acto de conciliación celebrado en este Organismo, ha de aplicarse el Convenio Colectivo Interprovincial del año 1979, por el que venía rigiéndose el centro de trabajo de Alcalá de Henares, de la empresa «Cristalería Española, S. A.», con un incremento salarial del 11 por 100 y reactividad al 1 de enero de 1980.

Considerando que el Convenio aplicado es el interprovincial del año 1979 de

la empresa «Cristalería Española, S. A.», por el cual se venía rigiendo el centro de trabajo de Alcalá de Henares, no impidiéndose su aplicación según dispone el número 2 del artículo 7 de la Orden del 21 de enero de 1974, de aplicación y desarrollo de la Ley 38/73 de 19 de diciembre.

Vistos los preceptos que se mencionan y los demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo

#### ACUERDA

Declarar de aplicación el Convenio Colectivo Interprovincial por el que venía rigiéndose el centro de trabajo de Alcalá de Henares, de la empresa «Cristalería Española, S. A.», homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 3 de julio de 1979, publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 8 de agosto del mismo año, con un incremento salarial del 11 por 100 desde el 1 de enero de 1980, y con vigencia hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Notifíquese la presente Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber su derecho a impugnarla mediante Recurso de Alzada ante la Dirección General de Trabajo, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde el día siguiente al de la recepción del presente acuerdo.

Madrid, 7 de octubre de 1980.—El Delegado de Trabajo

(G. C. 9.590)

## MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

### ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EXHIBICION CINEMATOGRAFICA —PERSONAL DE SALA Y ADMINISTRATIVO— SUSCRITO POR LA SOCIEDAD DE EMPRESARIOS DE CINE DE ESPAÑA Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Examinado el texto del Convenio Colectivo del grupo de Exhibición Cinematográfica —personal de sala y administrativo— suscrito el día 30 de julio de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio formada por la Sociedad de Empresarios de Cine de España y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 del Estatuto de

los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo

#### ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 6 de octubre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

Artículo 1.º *Ambito territorial y personal.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo obliga a todas las empresas componentes de la Sociedad de Empresarios de Cine de España que radiquen en Madrid y su provincia, así como a los trabajadores de sala y administrativos que durante la vigencia del Convenio presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, aunque el domicilio legal de las mismas figure fuera de esta provincia.

Art. 2.º *Duración.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo con efecto desde el primero de enero de 1980, y su duración será de un año, terminando en su consecuencia el día 31 de diciembre de 1980, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Art. 3.º *Rescisión y revisión.*—Se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si por cualquiera de las partes no se denuncia este Convenio antes del día 31 de octubre de 1980.

Art. 4.º *Garantía personal.*—Por ser condiciones mínimas las pactadas en este Convenio, se respetarán todas aquellas que constituyan condición más beneficiosa en su conjunto.

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas establecidas con carácter superior en la Reglamentación Nacional de Trabajo de Locales de Espectáculos y Deportes, y demás disposiciones de aplicación.

Artículo 5.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las disposiciones legales futuras, cuando éstas superen la cuantía total resultante del Convenio y se considerarán absorbidas desde el momento en que se dicten.

Art. 6.º *Pagas extraordinarias.*—Se establecen las siguientes pagas extraordinarias: una paga de treinta días en el mes de julio y otra de igual cuantía en el mes de diciembre. Estas pagas se abonarán dentro de la segunda decena de sus respectivos meses.

Art. 7.º *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de treinta días naturales cada año, cualquiera que sea su categoría profesional y los años que lleve en la empresa el trabajador.

El personal que ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en rela-

ción con el tiempo que lleve trabajando en la empresa, con un mínimo de quince días. El período de vacaciones será de 1 de mayo al 30 de septiembre salvo casos de cierre por reforma, no se considerará el cierre gubernativo como período de reforma.

Art. 8.º *Matinales.*—El personal que realice sesiones matinales fuera de su horario laboral, percibirá unos emolumentos de la siguiente cuantía:

Las tres primeras horas:

	PESETAS
Representantes .....	1.145
Taquillera .....	953
Portero o Acomodadores .....	890
Señora lavabos (con limpieza local, papeles) .....	890

Si superasen las tres horas, para cada hora de más trabajada se abonarán las siguientes cantidades, según las categorías profesionales: Representantes, 228 pesetas; Taquillero, 171 pesetas; Portero y Acomodador, 114 pesetas, y Señora lavabos, 114 pesetas.

En el supuesto de que las referidas sesiones sobrepasen las catorce horas (dos de la tarde), el personal que realice tales sesiones tendrá derecho a un plus de almuerzo de 750 pesetas.

Las partes reconocen que, dada la imprescindible necesidad que puede darse en las empresas de dar matinales una vez al mes, el personal se compromete a cumplir dicho servicio, siempre y cuando le sea solicitado con siete días de antelación. En estas sesiones no será necesario cubrir la plantilla.

Sin embargo, de todo lo anterior, cuando una empresa programa un mínimo de doce festivos seguidos con matinales, podrá llegar a pactos diferentes con su personal, ya que en cómputo global se consideraría esta situación como más beneficiosa. En el supuesto de no llegarse a realizar las 12 sesiones, se abonará el importe total del pacto.

Art. 9.º *Permisos.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone: por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio; durante cinco días en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos abuelos o hermanos.

Art. 10.º *Enfermedad.*—En caso de enfermedad del trabajador desde el primer día al tercero, ambos inclusive, percibirá el 75 por 100 de su salario; desde el cuarto al 15.º día la empresa complementará el pago de la Seguridad Social en un 25 por 100; a partir del día 16.º el trabajador percibirá la cantidad que en cada momento señalen las normas sobre Seguridad Social. En caso de hospitalización el trabajador enfermo percibirá durante todo el período de la misma y su convalecencia la percepción que le corresponda por la Seguridad Social, complementada por la empresa en un 25 por 100. Estos plazos se entienden para una enfermedad ininterrumpida.

Art. 11. *Prestación en caso de fallecimiento.*—La viuda o hijos solteros o madre del trabajador soltero cuando conviva con ella tendrá derecho a un subsidio que cobrará una sola vez y que consistirá en el importe de una mensualidad y media del salario que estuviese recibiendo el trabajador fallecido.

Art. 12. *Prestación en caso de jubilación.*—El personal de Sala y Administrativos que en la fecha de la firma del Convenio tenga sesenta y cinco o más años, deberá jubilarse en el plazo de dos meses, siempre que la prestación de jubilación a percibir de la Mutualidad Laboral alcance el 100 por 100 del sueldo regular.

La empresa dará al trabajador un premio de la siguiente cuantía:

Trabajadores con más de cuarenta años de antigüedad en la empresa, 198.000 pesetas.

Trabajadores con treinta y cinco años de antigüedad en la empresa, 174.000 pesetas.

Trabajadores con más de treinta años de antigüedad en la empresa, 150.000 pesetas.

Trabajadores con más de veinticinco años de antigüedad en la empresa, 126.000 pesetas.

Trabajadores con más de veinte años de antigüedad en la empresa, 102.000 pesetas.

Trabajadores con más de quince años de antigüedad en la empresa, 78.000 pesetas.

Trabajadores con más de diez años de antigüedad en la empresa, 48.000 pesetas.

También deberán jubilarse aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio cumplan los sesenta y cinco años de edad en el mismo plazo de dos meses.

Art. 13. *Tabla de salarios.*—Los salarios que se fijan en el presente Convenio para cada una de las categorías profesionales, incluidos todos los pluses fijados en anteriores normas, convenios y acuerdos.

CATEGORIAS PROFESIONALES	PESETAS PESETAS MES
Jefe de circuito	34.700
Representantes	33.450
Jefe de Negociado	33.450
Oficial Administrativo 1.º	30.900
Oficial Administrativo 2.º	29.630
Taquillera	29.000
Aux. Adm. (mayor de 18 años)	25.700
Aux. Adm. (menor de 18 años)	23.190
Encargado de personal	27.000
Conserje	25.700
Acomodador	25.700
Recibidor	25.700
Sereno	25.700
Lavabos	24.450
Limpiadoras	23.200
Botones (mayor de 18 años)	22.770
Botones (menor de 18 años)	13.950
Botones (hasta 17 años)	8.820
Inspector de Locales	32.000
Oficial Electricista	30.900
Otros Oficios	25.700

Los trabajadores que presten sus servicios durante menos de seis días a la semana percibirán un jornal de 774 pesetas por jornada completa y de 387 pesetas si efectuasen media jornada. Aquellos trabajadores que efectúen menos de dieciséis horas semanales de servicio percibirán su salario por horas.

Art. 14. *Comisión mixta paritaria.*—Como órgano de interpretación, vigilancia y arbitraje del presente Convenio y Conciliación, se crea la Comisión Mixta que estará integrada por seis miembros representantes de la Sociedad de Empresarios de Cine de España y de los Trabajadores afectados por el Convenio, tres por cada parte, que deberá ser designada de entre los miembros componentes de la Comisión Deliberadora del presente Convenio. Tal Comisión será presidida por quienes designen sus componentes, una vez constituida.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, para que dicha comisión emita su dictamen o sirva de órgano de conciliación previa a cualquier reclamación ante la Jurisdicción Laboral.

Las modificaciones posibles en los precios de las entradas, durante la vigencia de este Convenio, no supondrán alteración alguna en las condiciones pactadas en el mismo.

Madrid, 30 de julio de 1980.

(G. C. 9.591)

## MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

### RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, DICTANDO LAUDO ARBITRAL OBLIGATORIO PARA EL GRUPO DE CONFECCION DE PRENDAS DE VESTIR EN ANTE, NAPA Y NOVAC (DOUBLE-FACE)

Visto el expediente de Conflicto Colectivo incoado por la representación social de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo del Grupo de Confección de Prendas de Vestir en Ante, Napa y Novac (Double-Face), y

Resultando que con fecha 9 de junio del presente año tuvo entrada en esta Delegación el expediente de Conflicto Colectivo promovido por los anteriormente citados a consecuencia de la ruptura de las negociaciones del Convenio que había constituido su Comisión Deliberadora el 28 de abril próximo pasado y que tras sucesivas reuniones no se consiguió acuerdo total para la firma del mismo, procediéndose a la ruptura de las deliberaciones, al amparo del Real Decreto-Ley 17/77 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo.

Resultando que el día 16 de septiembre se celebró el preceptivo acto de conciliación con la asistencia de ambas representaciones, y no pudiendo llegarse al acuerdo deseado, dadas las discrepancias existentes entre las partes respecto a los temas debatidos, y muy especialmente en cuanto al incremento de las tablas salariales para el año 1980.

Considerando que la competencia para conocer y resolver la cuestión planteada viene atribuida a esta Delegación Provincial de Trabajo en el artículo 19 a) del Real Decreto-Ley 17/77 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo, y Disposición Final tercera punto 15 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando que al no conseguirse acuerdo entre las partes y haber optado las mismas por la designación de árbitros, dadas las facultades que asisten a esta Autoridad Laboral para decidir sobre las cuestiones controvertidas, cual debe ser en el presente caso, atendidas las circunstancias socio-económicas del sector procede dictar Laudo de Obligado Cumplimiento, de conformidad con lo que dispone el artículo 25, b) del citado Real Decreto-Ley.

Vistos los preceptos legales y los demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo

#### ACUERDA

1.º Mantener la vigencia del Convenio Colectivo del grupo de Confección de Peletería y Prendas de Vestir Piel, homologado el 7 de julio de 1978, modificado por esta Delegación mediante Laudo de Obligado Cumplimiento de 7 de mayo de 1979, en todos aquellos artículos que sean comunes al personal de Peletería y al de Ante Napa Novac y Double Face, así como las normas específicas para este último personal, en todo aquello que no resulte modificado por el Estatuto del Trabajador, Ley 8/1980 y por el contenido de los apartados siguientes:

a) Las tablas salariales a que se refiere el artículo 27 del convenio para el personal de Ante, Napa, Novac (Double Face) quedan fijadas en las cuantías que se detallan:

PERSONAL TECNICO NO TITULADO	PESETAS
Encargado o maestro	43.120
Patronista	39.424
Encargada-Repasadora	33.264

#### Personal Obrero

Oficial Cortador de 1.º	34.496
Oficial Cortador de 2.º	33.264
Ayudante de Cortador	29.568
Ayudante de Patronista	29.568
Maquinista	32.032
Ayudante de Maquinista	28.336
Planchador	32.032
Ayudante de Planchador	28.336
Preparadora, Pegadora o forradora	28.336
Peón	28.336
Aprendiz de 1.º año	12.936
Aprendiz de 2.º año	15.400
Aprendiz de 3.º año	18.480

#### Personal Administrativo

Jefe de sección	39.424
Jefe de Negociado	36.960
Oficial de 1.º	34.496
Auxiliar	28.336
Aspirante de 15 años	13.552
Aspirante de 16 años	16.016
Aspirante de 17 años	19.712
Telefonista	28.336

#### Personal Mercantil

Viajante	34.496
----------	--------

#### Personal Subalterno

Ordenanza	28.336
Mozo de almacén	28.336
Botones o Recaderos de 15 años	12.936
Botones o Recaderos de 16 años	15.400
Botones o Recaderos de 17 años	30.800
Conductor	30.800
Mujer de limpieza (hora)	154

2.º El presente Laudo Arbitral Obligatorio empezará a regir a todos los efectos el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Notifíquese la presente Resolución a los interesados en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, advirtiéndose que contra la misma pueden entablar Recurso de Alzada ante la Dirección General de Trabajo, en el plazo de 15 días hábiles a contar desde el siguiente de su notificación, de conformidad con el artículo 122 de la precitada Ley.

Madrid, 13 de octubre de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado).

(G. C. 9.856)

## MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

### RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, DICTANDO LAUDO ARBITRAL OBLIGATORIO PARA LA EMPRESA «HIJOS DE BENITO GOMEZ, S. A.» (HIBEGOSA)

Visto el expediente de Conflicto Colectivo de Trabajo incoado por la representación social de los trabajadores de la Empresa «Hijos de Benito Gómez, S. A.» (HIBEGOSA), el 24 de julio del año en curso, contra la referida empresa a causa de la negativa de la misma para iniciar la negociación del Convenio Colectivo que fije las condiciones laborales y económicas que han de regir durante el año 1980.

Resultando que desde primero de enero de 1980 la representación social viene solicitando de la parte económica la iniciación de conversaciones para un convenio colectivo de empresa, manteniendo ésta reiteradamente la negativa a las mismas, así como el adaptar las retribuciones salariales a las fijadas en otras empresas mayoritarias en cuanto al número

de trabajadores dentro del sector, que negociaron convenios en años anteriores de ámbito provincial, realizando un último intento de solicitud a la empresarial al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de tramitación de la negociación colectiva, obteniendo idéntico resultado, lo que dio lugar a la incoación del conflicto colectivo, teniendo lugar su celebración el día 3 de septiembre, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo, en el que ambas se reconocieron mutuamente su representatividad, acreditada por la empresarial por poder notarial reflejado en el acta.

Resultando que no pudo lograrse el acuerdo deseado dada la actitud pertinaz de la representación económica de no querer negociar un convenio de empresa, así como aplicar otro convenio que aun referido a empresas de idéntica actividad y que constituyen una representatividad en el sector superior al 15 por 100 tanto en la parte social como en la económica, por entender que no se ajusta a las peculiaridades de la empresa HIBEGOSA, quedando por tanto los trabajadores de la misma constreñidos al salario mínimo interprofesional.

Resultando que ambas representaciones aportaron sus respectivos informes al expediente.

Considerando que esta Delegación es competente para resolver la presente cuestión de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 apartado a) del Real Decreto de 4 de marzo de 1977, y del artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 de 10 de marzo.

Considerando que del hecho de no haberse conseguido un acuerdo ni haber optado las partes por la designación de árbitros para dirimir la presente divergencia no limita los objetivos de la presente normativa dadas las facultades que le asiste a la Autoridad Laboral en las circunstancias socio-económicas concurrentes y la normativa de aplicación.

Vistos los preceptos que se mencionan y los demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo

#### ACUERDA

Declarar de aplicación a la empresa «Hijos de Benito Gómez, S. A.» (HIBEGOSA) el Convenio Colectivo suscrito por las empresas dedicadas a la fabricación de cerveza y malta cervecera El Aguila, S. A., y Henninger, S. A., con sus trabajadores registrado en esta Delegación Provincial mediante el Acuerdo de 29 de julio de 1980, con efectos económicos a partir de la fecha de esta Resolución.

Notifíquese la presente Resolución a las partes interesadas, haciéndoles saber su derecho a impugnarla mediante Recurso de Alzada ante la Dirección General de Trabajo en el plazo de 15 días contados a partir del siguiente a su comunicación.

Madrid, 14 de octubre de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado).

(G. C. 9.857)

## MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

### RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, DICTANDO LAUDO ARBITRAL OBLIGATORIO PARA EL GRUPO DE CURTICION EN GENERAL

Visto el expediente de Conflicto Colectivo incoado por la representación social de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo del grupo de Curtición en general, y

Resultando que con fecha 18 de julio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación el expediente de Conflicto Colectivo

promovido por los anteriormente citados, a consecuencia de la ruptura de las negociaciones del Convenio que había constituido la Comisión Deliberadora el día 12 de mayo de del año en curso, y que tras sucesivas reuniones no se consiguió acuerdo total para la firma del mismo, procediéndose a la ruptura de las deliberaciones, al amparo del Real Decreto-Ley 17/77 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo.

Resultando que el día 18 de septiembre del presente año se celebró el preceptivo acto de conciliación con la asistencia de ambas representaciones, y no pudiendo llegarse al acuerdo deseado, dadas las discrepancias existentes entre las partes respecto a los temas debatidos, y muy especialmente en cuanto al incremento de las tablas salariales para el año 1980.

Considerando que la competencia para conocer y resolver la cuestión planteada viene atribuida a esta Delegación Provincial de Trabajo en el artículo 19 a) del Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo, y Disposición Final Tercera punto 15 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando que al no conseguirse acuerdo entre las partes y haber optado las mismas por la no designación de árbitros, dadas las facultades que asisten a esta Autoridad Laboral para decidir sobre las cuestiones controvertidas, cual debe ser en el presente caso, atendidas las circunstancias socio-económicas del sector, procede dictar Laudo de Obligado Cumplimiento, de conformidad con lo que dispone el artículo 25, b) del citado Real Decreto-Ley.

Vistos los preceptos legales y los demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo

ACUERDA

1.º Mantener la vigencia del Convenio Colectivo del grupo de Curtición en general, Cueros, Correos Industriales y Curtido de Peletería de Madrid y su provincia, homologado por esta Delegación por Resolución del 25 de mayo de 1979, publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia correspondiente al 23 de agosto del mismo año, en todo aquello que no resulte modificado por el contenido del Estatuto del Trabajador, Ley 8/1980 y por el de los apartados siguientes:

nio constituida en la empresa «Fuentesila, S. A.», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo.

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 16 de octubre de 1980.—El Delegado de Trabajo.  
(Firmado) Felipe Armán de la Vega.

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio afecta y obliga a la empresa y a los trabajadores de «Fuentesila, S. A.», con domicilio en esta capital, Avda. de José Antonio, 25.

Art. 2.º Este Convenio, cualquiera que sea la fecha de su firma y registro, tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1980. No obstante, se prorrogará de año en año, con el incremento del coste de la vida, si no se denuncia con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º Los salarios iniciales, garantizados y fijos establecidos en la Ordenanza Laboral de 28-2-1974, se convierten en el actual convenio en salarios fijos brutos mensuales, suprimiéndose el sistema de porcentaje.

Art. 4.º Los salarios fijos brutos que se pactan para cada trabajador figuran en la relación nominal que se une como anexo a este Convenio. En dichos sueldos figura incluida la antigüedad actual, ayuda familiar, plusés y cualquier otro devengo existente a la firma del mismo. Se hace constar expresamente que figura asimismo un plus de ayuda a la cultura de cuantía de tres mil quinientas pesetas mensuales para todas las categorías, cuyo plus tendrá la consideración de no cotizable, de conformidad con el párrafo tercero del artículo cuarto de la Orden de 22 de noviembre de 1973.

Si por Ordenanza Laboral, Convenio de ámbito superior o norma de carácter general, pudiera corresponder a los trabajadores mayor percepción por antigüedad, ayuda familiar o cualquier otro devengo superior a los establecidos en el Convenio Provincial para 1980 que la establecida en el citado Anexo, la Empresa vendrá obligada al pago de dichas cantidades superiores con independencia del sueldo pactado.

Si por las mismas circunstancias señaladas anteriormente, los trabajadores tuvieran que percibir un líquido superior al que resulte de la aplicación del presente Convenio, la Empresa en todo caso se obliga a satisfacer al trabajador un salario líquido superior en quinientas pesetas mensuales a lo que resultaría de la aplicación líquida de dicha normas.

Art. 5.º Las antigüedades girarán siempre sobre la tabla salarial del Convenio Provincial. Los topes máximos para dichas antigüedades seguirán constituidos por el 50 por 100 para el trabajador que lleve más de treinta años al servicio de la empresa, salvo modificación por norma de rango superior.

A los efectos de lo indicado en el párrafo anterior, se hace constar que en los salarios de la tabla anexa figuran las antigüedades calculadas sobre las bases establecidas en el Convenio Provincial de Madrid del año 1980.

Art. 6.º Las pagas extraordinarias, calculadas sobre el número de días establecidos en Ordenanza o Convenio de ámbito superior, se abonarán con arreglo al sueldo pactado en este Convenio, incluido el plus de ayuda a la cultura.

Art. 7.º En caso de que durante la vigencia de este Convenio sufrieran aumento las cuotas de la Seguridad Social a cargo del trabajador o experimentara aumento cualquier gravamen que recaiga sobre el salario, la empresa se compromete a reunirse con los miembros del

Comité para tratar en lo posible de incrementar los salarios para absorber dichos aumentos.

Art. 8.º En el Anexo se especifican los sueldos pactados para cada trabajador, de acuerdo con la tabla de estamentos y personal que en la actualidad trabaja en la empresa, y confeccionando de acuerdo con su número en la misma, teniendo el referido Anexo carácter puramente personal.

Art. 9.º Con independencia de los salarios establecidos en el Anexo, quienes presten servicios nocturnos de duración superior a cuatro horas, percibirán un 25 por 100 de su salario en concepto de nocturnidad. Los correturnos tendrán derecho a dicho incremento, atendiendo al número de horas que mensualmente realicen con dicho horario.

Art. 10.º El premio de jubilación establecido en el artículo 90 de la Ordenanza de Hostelería, se incrementará en el sentido de que el trabajador que se jubile llevando en la empresa quince años de antigüedad tendrá derecho a dos mensualidades, con el alcance establecido en dicho artículo.

Art. 11.º *Gratificación por matrimonio.*—Al personal de uno u otro sexo con antigüedad al menos de cinco años en la empresa y que continúe en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio se le gratificará con una mensualidad de su salario bruto, con la condición de que si se despide el productor antes de los seis meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarle.

Art. 12.º Los trabajadores de nuevo ingreso percibirán su salario de acuerdo con su categoría laboral y en cuantía que no será inferior a la establecida en este Convenio para trabajadores de su categoría, descontada la antigüedad.

Art. 13.º Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días anuales de vacaciones retribuidas e ininterrumpidas.

Art. 14.º En el supuesto de que durante el primer semestre de 1980 el índice del coste de la vida exceda del 6,5 por 100 de aumento, los salarios pactados serán revisados automáticamente.

Art. 15.º En todo lo no previsto en este Convenio se aplicarán las normas generales de trabajo y en especial el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza de Hostelería y el Convenio provincial vigente.

Cláusula final. *Comisión Mixta.*—Para la interpretación, arbitraje y conciliación, así como para la vigilancia del cumplimiento del Convenio, se crea la Comisión Mixta. Sus funciones y actividades no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones que correspondan a las partes ante la jurisdicción administrativa o contenciosa. Esta Comisión se compondrá de tres vocales en representación de la Empresa y otros tres en la de los trabajadores, designados por la Comisión Deliberadora de entre sus miembros.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a esta Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran suscitarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la misma emita informe acerca del problema planteado.

PERSONAL DE FUENTESILA, S. A.  
(Año 1980)

<b>Administración</b>	
1	47.183
<b>Auxiliares Caja</b>	
1	34.895
2	32.537
3	33.201
<b>Cocina</b>	
1	61.079
2	55.406
3	51.793
4	61.735
5	47.937
6	49.917
7	50.245
8	41.087
9	36.530

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUENTESILA, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 17-4-80 por la Comisión Negociadora de dicho conve-

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL			SALARIO HORA PROFES. CON PAGAS Y BENEF. Y VACACIONES
	BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	
<b>A) Técnicos Titulados:</b>				
Químicos, Ingenieros y Licenciados	50.290	10.058	60.348	
Peritos y Ayudante Técnico Sanitario	40.660	8.132	48.792	
<b>B) Técnicos no titulados:</b>				
Jefe General de Fabricación	50.290	10.058	60.348	
Técnicos	31.030	6.206	37.236	
Encargados o Jefes de Sección	33.170	6.634	39.804	
Auxiliar Técnico	25.680	5.136	30.816	
<b>Personal Administrativo</b>				
Jefe de Sección	39.590	7.918	47.508	
Jefe de Compras y Ventas	38.520	7.704	46.224	
Viajantes	32.100	6.420	38.520	
Jefes de Negociado	35.520	7.704	46.224	
Oficial de Primera	32.100	6.420	38.520	
Oficial de Segunda	26.750	5.350	32.100	
Auxiliares	22.470	4.494	26.964	
Aspirante de 16 años	16.050	3.210	19.260	
Aspirante de 17 años	19.260	3.852	23.112	
Telefonista	23.540	4.708	28.248	
<b>Personal Subalterno</b>				
Almacenero	26.750	5.350	32.100	
Vigilante	25.680	5.136	30.816	
Ordenanza	24.610	4.922	29.532	
Portero	25.680	5.136	30.816	
Enfermero	24.610	4.922	29.532	
Personal limpieza (hora)	142	29	171	
<b>Personal de Fabricación</b>				
Oficial de 1.º	29.960	5.333	35.293	270
Oficial de 2.º	28.890	5.321	34.211	261
Ayudante Especial	27.820	5.362	33.182	253
Peon	26.750	5.359	32.109	246
Clasificador de 1.º	29.960	5.333	35.293	270
Clasificador de 2.º	28.890	5.321	34.211	261
Maquinista de 1.º	28.890	5.321	34.211	261
Maquinista de 2.º	27.820	5.362	33.182	253
Aprendiz de 2.º año	16.050	5.350	21.400	163
Aprendiz de 1.º año	13.375	4.815	18.190	138

2.º El presente Laudo Arbitral Obligatorio empezará a regir a todos los efectos el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Notifíquese la presente Resolución a los interesados en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, advirtiéndose que contra la misma pueden entablar Recurso de Alzada ante la Dirección General de Trabajo, en el plazo de 15 días hábiles a contar desde el día siguiente de su notificación, de conformidad con el artículo 122 de la precitada Ley.

Madrid, 13 de octubre de 1980.—El Delegado de Trabajo

10	34.741
11	33.948
12	33.948
13	31.170
14	34.562
15	23.970
16	31.160

Office Cocina

1	34.562
2	44.111
3	37.194
4	31.140

Repostería

1	65.106
2	46.524
3	44.126
4	30.406
5	33.155
6	23.160

Cafetero

1	55.521
---	--------

Limpieza

1	34.562
---	--------

Self Service

1	57.383
2	40.949
3	35.913
4	34.835
5	34.835
6	34.835
7	34.835
8	34.015
9	34.015
10	34.015

Cafeteria Fuentesila

1	70.830
2	63.825
3	51.769
4	44.272
5	51.963
6	43.225
7	36.398
8	40.836
9	39.148
10	39.767
11	41.925
12	39.756
13	35.611
14	35.687
15	34.713
16	36.690
17	39.990
18	37.307
19	33.308
20	36.935
21	37.783
22	40.500
23	37.116
24	35.571
25	36.482
26	35.535
27	34.841
28	34.856
29	34.934
30	36.220
31	34.014
32	34.014

Office Cafeteria

1	31.949
2	31.949
3	35.714
4	31.949
5	35.587
6	31.160
7	33.569
8	39.030

Servicio Desayunos

1	43.910
2	37.372
3	51.791

Almacén

1	56.745
2	38.382
3	39.093

Perritos

1	36.155
---	--------

Vigilante Jurado

1	50.797
---	--------

(G. C. 10.248)

## MINISTERIO DE TRABAJO

### Delegación Provincial de Madrid

#### ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «METALURGICA DE SANTA ANA, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 16-10-80 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa «Metalúrgica de Santa Ana, S. A.» y en conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

#### ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 25 de noviembre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado Felipe Armán de la Vega)

#### PREAMBULO

La representación de la Dirección y el Comité de Empresa, constituidos en Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, fijan como objetivos básicos al concertar el mismo los siguientes:

— Mantener a M. S. A. en situación competitiva en los mercados nacionales e internacionales, mediante el aumento de la eficacia técnica, el incremento de la productividad y la progresiva mejora de la calidad y de los costes de producción.

— Lograr al mismo tiempo el desarrollo y el progreso del personal, aumentando su estímulo y satisfacción.

— Procurar mantener los actuales puestos de trabajo, contando para ello con la máxima colaboración para la reestructuración de tareas y de funciones, siempre que no se perjudique la formación ni afecte a los ingresos de los empleados.

— Incrementar los esfuerzos para conseguir el mayor ahorro posible, mediante el máximo aprovechamiento de los medios y recursos disponibles.

Consecuentes con estos propósitos, se concierta el siguiente convenio:

#### CAPITULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afecta al Centro de Trabajo que Metalúrgica de Santa Ana, S. A. tiene ubicado en la provincia de Madrid, y durante el plazo de vigencia que más adelante se indica.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio comenzará a regir el día 1.º de octubre de 1980 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1981.

Se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie expresamente y en la debida forma, con antelación mínima de tres meses al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal de Metalúrgica de Santa Ana, S. A., adscrito al centro de trabajo de Madrid, según se dice en el artículo 1.º No obstante, de dicho ámbito se excluyen:

3.1. El personal a que se refiere el artículo 1.º-3 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2. Los Directores, Jefes de Departamento, Mandos Superiores e Inspectores de la Dirección Comercial, por ser éste el deseo de los interesados.

3.3. El personal eventual, interino, contratado por tiempo cierto o por obra o servicio determinado y, en general, aquel cuyo contrato no tenga el carácter de por tiempo indefinido.

3.4. El personal becado por la Empresa para completar su formación teórico-práctica, sea cual fuere la titulación que ostente.

A este personal y al consignado en el párrafo anterior podrá aplicarse algún aspecto parcial del Convenio, cuando así se acuerde con ellos.

Art. 4.º *Causas de denuncia.*—Podrán ser motivo de denuncia y consiguiente revisión o rescisión del presente pacto:

4.1. Que por disposiciones legales o contractuales, que afecten al personal comprendido en el ámbito de este Convenio, se otorguen mejoras, que en su cómputo anual resulten superiores a la totalidad de las acordadas en el presente Convenio, computadas también anualmente en su conjunto.

4.2. Que se produzca una recesión en la economía de la Empresa, hecho que se someterá al conocimiento de la Autoridad competente.

4.3. El incumplimiento por cualquiera de las partes de cláusulas o compromisos que, a juicio de la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, hicieran imposible el equilibrio entre las distintas cláusulas de este Convenio.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Las condiciones económicas y de trabajo establecidas en el presente Convenio superan a las que individual y colectivamente rigen en la actualidad, absorbiéndose y compensándose, por lo tanto, las situaciones anteriores.

En el futuro, si por cualquier disposición legal o convenida que afecte al ámbito de este Convenio se establecieran condiciones que superaran a las aquí pactadas, computadas siempre y en ambos casos anualmente, se operarán automáticamente las compensaciones y absorciones necesarias de las mejoras contenidas en este Convenio y, en su caso, se reconocerán a título exclusivamente personal las diferencias que pudieran existir.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad de lo pactado.*—El Convenio Colectivo constituye un todo, de tal manera que no cabe la aplicación parcial de sus cláusulas, sino que todas ellas deben ser aplicadas.

#### CAPITULO II

##### ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—El personal de la Empresa colaborará con la Dirección sugiriendo y apoyando medidas conducentes a simplificar y racionalizar el trabajo, equilibrar la carga de trabajo a lo largo del tiempo y humanizar el trabajo, propiciando la realización de todos los trabajadores.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de poner en práctica la organización de trabajo, que supone adecuar la estructura jerárquica y funcional y los contenidos de trabajo de cada puesto, para lograr los objetivos señalados en el párrafo anterior, respetando todas las disposiciones legales que regulan esta materia.

Previos los estudios, consultas e informaciones necesarias, tanto al Comité de Empresa como al resto del personal, éste colaborará y apoyará los planes de organización del trabajo de oficinas.

El personal prestará su colaboración para el mantenimiento del mejor orden laboral: puntualidad en la incorporación al trabajo, evitación de ausencias durante la jornada, espíritu de trabajo, etc., y en especial, un mejor control del absentismo.

Art. 8.º *Incentivos económicos.*—Existe un sistema de valoración de méritos personales que, basándose en una fórmula de valoración principalmente subjetiva, persigue la estimación de la eficacia en el trabajo.

#### CAPITULO III

##### INGRESOS, CLASIFICACIONES Y PROMOCIONES

Art. 9.º *Ingresos.*—Los trabajadores que se incorporen a M. S. A. lo harán

con un contrato temporal por un tiempo de seis meses, y en todo caso en calidad de prueba. Durante ésta, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o rescindir el contrato sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Art. 10. *Clasificaciones retributivas. Garantías personales.*—Las retribuciones del personal están basadas en una valoración de puestos de trabajo que aparecen agrupados en diez niveles de retribución. Los trabajadores tienen garantizados, por su categoría profesional—definida según establece la ordenanza laboral aplicable—los siguientes niveles retributivos:

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL GARANTIZADO
<i>Personal obrero</i>	
Peón.....	A
Especialista.....	B
Oficial 3.º.....	C
Oficial 2.º.....	D
Oficial 1.º.....	E
<i>Personal empleado</i>	
Auxiliar administrativo, auxiliar técnico, ordenanza, telefonista, almacenero.....	B
Oficial 2.º administrativo, oficial 2.º técnico de organización, vigilante, guarda jurado.....	C
Oficial 1.º administrativo, oficial 1.º técnico de organización, operadores de ordenador.....	E
Jefe administrativo 2.º, jefe sección 2.º técnico de organización, encargado de taller....	G
Delineantes proyectistas, programadores de aplicaciones y analistas de sistemas.....	H
Jefe administración 1.º, jefe sección 1.º técnico de organización, maestro de taller, ingeniero técnico.....	I

La Dirección y el Comité de Empresa contraen compromiso de aplicar, a la mayor brevedad posible, y una vez que se haya ensayado conveniente en Linares, un nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo, que sustituya al actualmente vigente.

Art. 11. *Promociones.*  
11.1.º *Ascensos.*—El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio se basa en el principio de la idoneidad de los trabajadores (aptitudes, cualidades y capacidades) para realizar con eficacia las funciones y tareas de los puestos de trabajo confiados.

Las promociones se llevarán a cabo por concurso-oposición en que, mediante la realización de las pruebas teórico-prácticas convenientes, se comprueben los conocimientos poseídos y la eficacia en la realización del trabajo.

Esto supone la renuncia por parte del personal al turno de antigüedad y por parte de la Dirección, al turno de libre designación establecidos en la ordenanza laboral vigente.

No se aplicará esta fórmula de promoción cuando se trate de cubrir puestos de mando o de confianza, que serán designados por la Dirección.

Se consideran de este carácter:

— Los puestos que tienen calificado el factor de «mando» en la valoración de puestos de trabajo.  
— Los Cajeros.  
— Las Secretarías de los Directores y demás personas adscritas a la secretaría de Dirección General.  
— El personal adscrito a la Secretaría General.

11.2. *Forma de practicar la selección.*—Autorizada por la Dirección la provisión de una vacante, se dará a conocer a todo el personal, indicando al propio tiempo los requisitos exigibles en cada caso y las pruebas a que deberán someterse los aspirantes.

Las condiciones que se exigirán con carácter general serán las de pertenecer a la plantilla de la empresa, ostentar nivel de clasificación inferior al que corresponde al puesto convocado, sea cual fuere el

grupo profesional en que el aspirante se encuentre encuadrado.

Ningún trabajador podrá aspirar a un puesto de nivel superior si ha sido promocionado dentro del semestre anterior.

Para el caso en que se produjera igualdad en la calificación, se establece el siguiente régimen de preferencias:

— El personal del mismo Departamento.

— El de nivel inmediatamente inferior.

— El de mayor antigüedad en la empresa.

Si por cualquier motivo no se cubriera la vacante, la Dirección repetirá la convocatoria por una vez. En el caso de no existir aspirantes en esta segunda convocatoria, o no superar las pruebas, la Dirección podrá reclutar personal del exterior.

11.3. Pruebas y tribunales calificadoros.—Los anuncios de puestos a cubrir, con toda la información necesaria, se publicarán con una antelación no inferior a cinco días a la fecha límite para realizar las inscripciones, y de diez días respecto a la fecha prevista para la realización de las pruebas correspondientes.

Los aspirantes recibirán, a partir del momento de su inscripción, los programas de las pruebas generales y las específicas de tipo profesional, que servirán de base al Tribunal para la elección de los temas de examen. Siempre que sea posible se facilitará bibliografía.

La naturaleza de las materias exigibles y el nivel de conocimientos sobre cada una de ellas, serán determinados por la persona encargada de la valoración de puestos de trabajo, a la vista del programa y de la hoja de análisis que contenga la descripción de las tareas del puesto objeto del concurso.

El tribunal calificador estará constituido por un presidente, que será el director de la empresa o persona en quien delegue, un vocal del Comité de Empresa y un representante de la Dirección a que pertenezca el puesto vacante.

11.4. Período de prueba.—Los trabajadores promocionados tendrán un período de prueba de cuatro meses.

De no superar el período de prueba establecido, el trabajador volverá a su anterior categoría con la remuneración que correspondiera a ésta y, si su anterior puesto estuviera cubierto, a otro lo más afín al que venía desempeñando anteriormente.

La nueva retribución se empezará a percibir desde el momento en que se ocupe el puesto, garantizándose durante el período de prueba el incentivo al 100 por 100. Si la promoción se hace dentro del mismo Departamento se calificarán los factores de «calidad» y de «cantidad» al 100 por 100, y el de «hábitos de trabajo», con la valoración que corresponda en atención a los resultados comprobados.

CAPITULO IV  
CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 12. A tenor de lo dispuesto en la normativa sobre ordenación del salario, la retribución de este Convenio Colectivo se dividirá en los conceptos siguientes:

12.1 Sueldo o salario base.—Lo forman aquellas retribuciones fijadas por unidad de tiempo sin atender a otra circunstancia.

Los sueldos y salarios base brutos anuales, en tipo mensual y horario, pactados son los que figuran en el anexo 1, columna 2.

El sueldo o salario base es también de calificación, al existir valoración de puestos de trabajo.

12.2 Plus Convenio.—Consistente en las cantidades mensuales y horarias que para cada nivel figuran en la 3.ª columna del anexo 1. Se percibirá siempre que se perciba el sueldo o salario base.

12.3 Complementos salariales.—Se considerarán tales las retribuciones que se adicionan al sueldo base.

12.3.1 Complementos personales.—Derivan de las condiciones personales del trabajador.

12.3.1.1. De antigüedad.—Consistente

en trienios a percibir en porcentajes calculados sobre las bases mensuales que figuran en el anexo 2.

Los trienios serán del 5 por 100 sobre los referidos tipos mensuales, percibiéndose en tipos mensuales para empleados y horarios para los obreros, tanto mensualmente como en las gratificaciones extraordinarias.

Los cómputos de tiempo para la percepción de este complemento se efectuarán de acuerdo con el contenido del artículo 76 de la vigente Ordenanza Laboral.

12.3.1.2. De jefes de equipo.—Consistente en el 20 por 100 sobre los salarios base más antigüedad.

Al personal obrero se le abonará según los tipos horarios que figuran en el anexo 3.

12.3.2. Complemento en razón del puesto de trabajo.—Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto asignado, sin que, por lo tanto, tengan carácter consolidable.

12.3.2.1. De nocturnidad.—Según queda definido en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral, se abonará con los tipos que figuran en el anexo 3.

12.3.2.2. De penosidad, peligrosidad y toxicidad.—Aparte de que los niveles de salarios estén basados en valoración de puestos de trabajo, en cuyo manual figura como factor de calificación el de las condiciones de trabajo, el abono de los pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad se efectuará con el 20 por 100 del salario base (anexo 3).

12.3.3. Complemento por cantidad y calidad de trabajo.—Depende exclusivamente de los factores de cantidad y calidad, distinguiéndose:

12.3.3.1. De actividad o eficacia.—Complemento cuya cantidad abonable, en cada caso, se determinará en función del tiempo trabajado y del rendimiento o eficacia personal estimados. Se abonará en doce mensualidades, incluyendo las vacaciones, según previene la Ordenanza Laboral.

Las cantidades mensuales y horarias, para empleados y para obreros, que figuran en el anexo número 1, corresponden a rendimientos o eficacias personales equivalentes al 100 por 100, y son la base para aplicar los coeficientes inferiores a 100.

Para eficacias estimadas superiores al 100 por 100, el exceso sobre 100 se abonará aplicando el porcentaje correspondiente a las bases anteriores, incrementadas en un 50 por 100.

12.3.3.2. De asiduidad.—Se percibirá en doce mensualidades, incluidas las vacaciones, por la puntual y asidua asistencia al trabajo, según las bases que para cada nivel, al 100 por 100, figuran en el anexo 1 y bajo las siguientes normas generales:

— Si durante el mes, comprendido desde el día 11 de un mes hasta el día 10 del mes siguiente, no se hubieran producido faltas o retrasos algunos, o éstos no llegaran a treinta minutos, el complemento de asiduidad se percibirá íntegro, o sea al 100 por 100.

— La cantidad señalada como complemento por asiduidad, al 100 por 100, para cada nivel, se irá reduciendo, según aumente el tiempo de ausencia por cualquier motivo, según la escala que figura como anexo 4.

— Cuando las ausencias superen veintisiete horas, la percepción por este concepto será nula.

En el supuesto de implantación del horario nlexiolo se considerará también ausencia el tiempo que no se hubiese recuperado.

— Se exceptúan del tratamiento anterior las ausencias por licencias tipificadas como tales en la Ordenanza Laboral, siempre que se demuestre documentalmente; las visitas a las consultas de médicos justificadas hasta cuatro horas con las documentaciones oportunas, y aquellos casos excepcionales que acuerde la Dirección a propuesta de Administración de personal.

— Los retrasos en la asistencia al trabajo hasta de tres horas al mes sobre la tolerancia establecida podrán ser recuperados dentro del mes en que se produzcan o en el siguiente, de acuerdo con el mando y notificándolo a Administración de personal para sus efectos.

— La ausencia de media jornada al mes, justificada ante el mando y para asuntos particulares, no influirá en la percepción del complemento de asiduidad.

12.3.3.3. Plus de desplazamiento.—A percibir por día efectivamente trabajado, en cuantía de 200 pts./día, igual para todos los trabajadores.

12.3.3.4. De horas extraordinarias.—El importe por horas extraordinarias, de acuerdo con lo estipulado en la legalidad vigente, se abonarán con recargo del 75 por 100 sobre el salario ordinario.

12.3.4. Complementos de vencimiento superior al mes.—Son los siguientes:

12.3.4.1. Gratificaciones extraordinarias.—Percepción que se abonará en los meses de julio y navidad.

La cuantía de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de sueldo base, más antigüedad, para empleados y para obreros.

Se abonarán en proporción al tiempo de trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres del año en que se abonen.

12.3.4.2. Gratificación por vinculación a la empresa.—Serán beneficiarios de esta gratificación anual los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de tres años.

Su cuantía será la que resulte de aplicar a las cantidades que para los distintos niveles figuran en el anexo 2 los porcentajes que figuran a continuación:

AÑOS ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE
3	25
4	30
5	36
6	43
7	51
8	60
9	70
10	81
11	93
12	106
13	120
14	135
15	151

La antigüedad superior a quince años se gratificará con el mismo porcentaje de 151 por 100.

La antigüedad, a estos efectos, se computará al 31 de julio de cada año y esta gratificación se abonará dentro del mes de agosto. El trabajador que al 31 de julio lleve incorporado un tiempo superior a treinta meses, percibirá la gratificación correspondiente a los tres años de antigüedad.

Se abonará exclusivamente a los trabajadores que figuren en el nómina de «Metalúrgica de Santa Ana, S. A.», el día de su liquidación. No serán beneficiarios, pues, los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar, si bien el tiempo de duración de este servicio se computará para calcular el período de antigüedad, una vez reintegrados a la empresa.

12.3.4.3. Participación en beneficios.—Todo el personal de «M. S. A.» perteneciente a sus distintos centros de trabajo de toda España, tendrá una participación en los resultados económicos de la empresa. La cuantía de esta participación en beneficios se determinará tomando como base la cantidad total que, por concepto de dividendo, se reparta entre el capital social y aplicando sobre esta base el porcentaje correspondiente, conforme a la escala que se incluye a continuación:

PARTICIPACIÓN AL CAPITAL PORCENTAJE DE DIVIDENDO ABONADO AL CAPITAL SOCIAL	PARTICIPACIÓN AL PERSONAL PORCENTAJE SOBRE LA CANTIDAD TOTAL REPARTIDA POR DIVIDENDO
Superior al 6 %	4 %
Superior al 7 %	5 %
Superior al 8 %	6 %
Superior al 9 %	7 %
Superior al 10 %	8 %
Superior al 11 %	10 %

La cantidad global resultante se dividirá por el número de trabajadores de la

empresa, de sus centros de trabajo de toda España, para deducir la cuantía de la participación individual. Estos beneficios se abonarán a los trabajadores que figuren en la nómina de la sociedad en la fecha de reparto; también a los que se encuentren cumpliendo el servicio militar, y se harán efectivos dentro del mes siguiente al que se celebre la Junta General de Accionistas que apruebe el reparto anual de beneficios.

La participación en beneficios queda garantizada en 5.250 pesetas por persona para el caso en que, de la aplicación del sistema enunciado, no se llegara a esta cantidad.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa en el transcurso del ejercicio percibirán la parte proporcional en función de los meses naturales completos en que hayan pertenecido a la empresa durante dicho ejercicio.

CAPITULO V  
JORNADA DE TRABAJO

Art. 13. Jornada y calendario laboral.—La jornada laboral será cinco días semanales, de lunes a viernes, en régimen de jornada partida, y con descanso de 45 minutos, según la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de julio de 1980, resultando para el año 1981 un total de 1.924 horas efectivas de trabajo año.

La jornada diaria tendrá los horarios que se acuerden al confeccionar el calendario laboral.

Se acuerda establecer asimismo para todo el personal jornada reducida matinal, de lunes a viernes, y 35 horas efectivas semanales de trabajo durante el tiempo que así se exprese en el calendario laboral.

Cuando el personal tenga necesidad de trabajar una jornada superior a la indicada durante este período de tiempo, sólo se computarán como horas extraordinarias las que excedan de la jornada normal o de invierno acordada.

Cuando resulte necesario, y lo será siempre que se trabaje en la factoría de Linares, se montarán en la mañana de los sábados guardias o turnos de personal que cada Dirección estime necesarios para cubrir los servicios y asegurar el enlace con la factoría.

La Dirección, oído al Comité, establecerá el calendario laboral para todo el año, que remitirá a la autoridad competente, junto a los horarios de trabajo que se propongan. En todo caso, los horarios se fijarán de modo que no alteren el régimen de jornada partida.

Si por disposición legal aplicable a «Metalúrgica de Santa Ana, S. A.», se efectuara una reducción de la jornada de trabajo, será compensada con la que se establezca en el calendario laboral, calculándose ambas en su cómputo anual.

Art. 14. Vacaciones.—El período oficial anual de vacaciones será de cuatro semanas, terminando necesariamente en domingo, y a disfrutar en lo posible dentro del mes de agosto.

Se establecerá otro turno de vacaciones, preferentemente en el mes de julio, para aquellas personas que, en razón de su trabajo, no puedan disfrutarlas en el período oficial.

Salvo casos verdaderamente excepcionales, todo el personal disfrutará las vacaciones dentro del período oficial, y si fuera imposible por razones de trabajo, en otro turno que se establezca.

Las personas casadas que por trabajar el otro cónyuge tengan precisión de buscar una fecha que coincida con la de su cónyuge, elegirán cualesquiera de los dos turnos que antes se dicen en años alternos.

Para el pago de las remuneraciones correspondientes a los días laborables se tendrá en cuenta la media de lo devengado por rendimiento o eficacia en los meses de abril, mayo y junio; los domingos y días festivos se abonarán como en época normal de trabajo, o sea, con el salario base a tiempo. El pago se efectuará en la nómina correspondiente al mes de su disfrute.

Los días de vacaciones, incluidos los

sábados, se considerarán de ocho horas para el personal obrero.

El personal a quien no corresponda el período completo de vacaciones y si sus trabajos no fueren necesarios, podrá disfrutar de permiso no retribuido durante el período oficial de las vacaciones.

Art. 15. *Permisos y Licencias.*—El trabajador, avisando con la antelación posible, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido en los siguientes casos:

- Matrimonio, quince días naturales.
- Alumbramiento de esposa, cinco días naturales.
- Fallecimiento de familiares directos (padres, padres políticos, hijos y hermanos), cinco días naturales, si ocurriera fuera de Madrid, y tres días naturales, si ocurriera en Madrid.
- Enfermedad grave padres, abuelos, hijos y cónyuge, el tiempo de licencia reglamentario podrá fraccionarse de acuerdo con el mando y según la conveniencia del trabajador interesado.
- La reducción de jornada para atención de hijos recién nacidos será de una hora diaria y durante doce meses.

CAPITULO VI

ACCION SOCIAL

Art. 16. *Asistencia y previsión social.*—Se crea un fondo de previsión y asistencia social, que se nutrirá con aportacio-

nes a partes iguales de Empresa y trabajadores, más cantidades del complemento de asiduidad dejadas de percibir por los trabajadores.

La participación del personal en este fondo equivaldrá al porcentaje de lo percibido en nómina que reglamentariamente se establezca por el Comité de Empresa y con la conformidad de la Dirección.

La retención de las cantidades correspondientes se efectuará mensualmente.

Serán contribuyentes y beneficiarios todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de los centros de trabajo de Madrid.

Estos fondos serán administrados por la Comisión de Cooperación Social, de acuerdo con las bases fijadas por la Dirección y con los reglamentos aprobados por el Comité de Empresa.

Existe en la actualidad un seguro colectivo de vida que afecta a todos los trabajadores de la Empresa, satisfaciendo éstos una tercera parte de la prima. Anualmente se revisará y actualizará la póliza de seguro colectivo de vida, manteniendo la proporcionalidad de la aportación.

Art. 17. *Préstamos sin interés.*—La Empresa tiene destinado a concesión de préstamos sin interés una cantidad que administra la Comisión de Cooperación Social, según unas reglas establecidas de acuerdo con la Dirección.

\* Periódicamente, y como máximo cada

año, se revisará y actualizará la cantidad destinada a préstamos sin interés, así como la cuantía a conceder en cada caso.

Art. 18. *Comedor y economato.*—Tanto la Dirección como el Comité de Empresa invitan a la Directiva del Grupo de Empresa a estudiar y adoptar en cada momento las soluciones que permitan mejorar los servicios del comedor.

Asimismo ambas representaciones realizarán conjuntamente las gestiones posibles para mejorar el sistema actual del economato.

CAPITULO VII

REPRESENTACION DEL PERSONAL Y ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 19. La Dirección reconoce y admite al Comité de Empresa como genuino representante de los trabajadores y como interlocutor válido en los problemas que afecten a éstos. En este sentido la Dirección procurará potenciar y facilitar la actuación del Comité en todo cuanto sea posible.

Respecto a las Secciones Sindicales y a cualquier tipo de Acción Sindical en la Empresa: afiliación, cuotas, propaganda, reuniones, etc., la Dirección respetará la legislación vigente y estará a lo que tal legislación obligue en cada momento.

CAPITULO VIII

VIGILANCIA Y ARBITRAJE

Art. 20. *Comisión Paritaria.*—Para garantizar la correcta interpretación, asegurar la

aplicación y vigilar el cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, se constituirá, en el plazo máximo de quince días a partir de su entrada en vigor, la Comisión Paritaria de Vigilancia, compuesta por cuatro vocales designados por el Comité de Empresa y otros cuatro vocales por la Dirección, debiendo recaer la elección en miembros integrantes de ambas Comisiones Negociadoras. Los designados por el Comité no perderán su calidad de vocales de esta Comisión durante la vigencia del presente Convenio, aunque cesaran como Comité de Empresa. Un vocal, nombrado por la Dirección, ostentará la presidencia, siendo su voto de calidad o dirimente en caso de empate.

ANEXO 2

ANTIGÜEDAD

Bases sobre las que se calcularán los trienios y la gratificación anual por vinculación e integración en la empresa

NIVEL	BASE
B	8.270
C	8.588
D	8.906
E	9.065
F	9.754
G	11.133
H	12.723
I	13.500
J	15.000

ANEXO 1

RETRIBUCIONES BRUTAS. PERCEPCIONES MENSUALES 1-10-80 A 31-12-80

PERSONAL DE HABERES

NIVELES DE RETRIBUC.	SALARIO BASE O DE CALIF.	PLUS CONVENIO	COMPLEM. ACTIVID. 100 %	COMPLEM. ASID. 100 %	TOTAL
B	35.279	6.476	2.843	2.025	46.623
C	36.198	6.649	3.198	2.025	48.070
D	38.150	6.941	3.553	2.025	50.669
E	40.303	7.315	4.086	2.025	53.729
F	42.910	7.736	4.559	2.025	57.230
G	46.701	8.045	4.916	2.025	61.687
H	52.148	8.723	5.803	2.025	68.699
I	58.052	9.491	6.751	2.025	76.319
J	61.738	10.054	6.869	2.025	80.686

PERSONAL DE SALARIOS

NIVELES DE RETRIBUC.	SALARIO BASE O DE CALIF.	PLUS CONVENIO	PARTE PROPORC. DE DOMINGOS	COMPLEM. ACTIVID. 100 %	COMPLEM. ASID. 100 %	TOTAL HORA
B	150,22	27,58	35,56	15,14	10,79	239,29
C	154,13	28,31	36,48	17,04	10,79	246,75
D	162,44	29,54	38,39	18,93	10,79	260,09
E	171,61	31,15	40,55	21,78	10,79	275,88
F	182,71	32,94	43,13	24,29	10,79	293,86
G	198,86	34,25	46,62	26,20	10,79	316,72

RETRIBUCIONES BRUTAS. PERCEPCIONES MENSUALES AÑO 1981 PERSONAL DE HABERES

NIVELES DE RETRIBUC.	SALARIO BASE O DE CALIF.	PLUS CONVENIO	COMPLEM. ACTIVID. 100 %	COMPLEM. ASID. 100 %	TOTAL
B	39.160	7.188	3.156	2.025	51.529
C	40.180	7.380	3.550	2.025	53.135
D	42.347	7.705	3.944	2.025	56.021
E	44.736	8.120	4.535	2.025	59.416
F	47.630	8.587	5.060	2.025	63.302
G	51.838	8.930	5.457	2.025	68.250
H	57.884	9.683	6.441	2.025	76.033
I	64.438	10.535	7.494	2.025	84.492
J	68.529	11.160	7.625	2.025	89.339

PERSONAL DE SALARIOS

NIVELES DE RETRIBUC.	SALARIO BASE O DE CALIF.	PLUS CONVENIO	PARTE PROPORC. DE DOMINGOS	COMPLEM. ACTIV. 100 %	COMPLEM. ASID. 100 %	TOTAL HORA
B	178,27	32,72	39,54	17,90	11,48	279,91
C	182,91	33,60	40,58	20,13	11,48	288,70
D	192,78	35,08	42,69	22,37	11,48	304,40
E	203,65	36,97	45,09	25,72	11,48	322,91
F	216,83	39,09	47,95	28,70	11,48	344,05
G	235,98	40,65	51,85	30,95	11,48	370,91

ANEXO 3

COMPLEMENTO DE JEFES DE EQUIPO Y NOCTURNIDAD 1-10-80 A 31-12-80

NIVELES	S TR.	1 TR.	2 TR.	3 TR.	4 TR.	5 TR.	6 TR.
B	30,04	30,41	30,77	31,14	31,51	31,88	32,24
C	30,82	31,23	32,80	32,02	32,41	32,81	33,21
D	32,49	32,91	33,35	33,79	34,21	34,65	35,08
E	34,32	34,79	35,28	35,74	36,23	36,71	37,17
F	36,54	37,07	37,61	38,14	38,68	39,20	39,74
G	39,76	40,36	40,95	41,54	42,12	42,72	43,31

COMPLEMENTOS DE JEFES DE EQUIPO Y NOCTURNIDAD 1981

NIVELES	S TR.	1 TR.	2 TR.	3 TR.	4 TR.	5 TR.	6 TR.
B	35,65	36,03	36,41	36,79	37,17	37,55	37,93
C	36,58	36,97	37,36	37,75	38,14	38,53	38,92
D	38,56	38,97	39,38	39,79	40,20	40,61	41,02
E	40,73	41,14	41,55	41,96	42,37	42,78	43,19
F	43,37	43,81	44,25	44,69	45,13	45,57	46,01
G	47,20	47,71	48,22	48,73	49,24	49,75	50,26

ANEXO 4

COMPLEMENTO DE ASIDUIDAD. ESCALA DE CORRESPONDENCIA

FALTAS AL TRABAJO MINUTOS	% PERCEPCION COMPLEMENTO	FALTAS AL TRABAJO MINUTOS	% PERCEPCION COMPLEMENTO
De 0 a 30	100	De 751 a 780	32
De 31 a 60	94	De 781 a 810	31
De 61 a 90	89	De 811 a 840	29
De 91 a 120	85	De 841 a 870	28
De 121 a 150	81	De 871 a 900	26
De 151 a 180	78	De 901 a 930	25
De 181 a 210	75	De 931 a 960	24
De 211 a 240	72	De 961 a 990	22
De 241 a 270	69	De 991 a 1.020	21
De 271 a 300	67	De 1.021 a 1.050	19
De 301 a 330	63	De 1.051 a 1.080	18
De 331 a 360	61	De 1.081 a 1.110	17
De 361 a 390	58	De 1.111 a 1.140	16
De 391 a 420	53	De 1.141 a 1.170	14
De 421 a 450	51	De 1.171 a 1.200	13
De 451 a 480	49	De 1.201 a 1.230	12
De 481 a 510	47	De 1.231 a 1.260	11
De 511 a 540	45	De 1.261 a 1.290	10
De 541 a 570	44	De 1.291 a 1.320	9
De 571 a 600	42	De 1.321 a 1.350	8
De 601 a 630	40	De 1.351 a 1.380	7
De 631 a 660	38	De 1.381 a 1.410	6
De 661 a 690	37	De 1.411 a 1.440	4
De 691 a 720	35	De 1.441 a 1.470	2
De 721 a 750	34	De 1.471 a 1.620	1
		Más de 1.620	0

La Comisión tendrá funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio. Actuará como tribunal de primera instancia en conflictos individuales y colectivos, con carácter obligatorio y previo a su traslado a la autoridad o jurisdicción laboral competente.

La Comisión vigilará el cumplimiento de lo pactado, informando a la Dirección y al Comité de las incidencias que pudieran presentarse. Actuará sin merma de la competencia que a la Administración corresponde por imperativo de la legislación vigente en materia laboral.

## CAPITULO IX

### DISPOSICIONES FINALES

Art. 21. *Fuentes supletorias de derecho.*—La actividad industrial de esta Empresa se encuentra regulada por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, constituyendo esta Ordenanza fuente supletoria en lo no previsto en el presente texto. Asimismo son fuentes supletorias de derecho la Ley de Contrato de Trabajo, el Estatuto de los Trabajadores, el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, las normas internas emanadas de Dirección y demás disposiciones de carácter general y normas complementarias vigentes.

Art. 22. *Cláusulas derogativas.*—El presente Convenio Colectivo sustituye totalmente al Laudo de Obligado Cumplimiento que venía regulando las relaciones laborales en «M. S. A.» en su centro de trabajo de la provincia de Madrid, y que tenía vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1980.

Art. 23. *Cláusula de repercusión en precios.*—Las mejoras pactadas en este Convenio tendrán las repercusiones en precios que correspondan a su incidencia en los costes.

(G. C. 11.918)

## MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial  
de Madrid

### RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASOCIACION CIVIL CLUB LAS ENCINAS DE BOADILLA

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Asociación Civil Club las Encinas de Boadilla».

Resultando que con fecha 2 de diciembre de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «A. C. Club Encinas Boadilla», suscrito por las partes el 23 de noviembre de 1980 y constituida Comisión Deliberadora el 9 de febrero del mismo año.

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

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª del Estatuto de los Trabajadores, hábida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, y que ambas partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precisadas y no se observa

contravención alguna a disposiciones de derecho necesario.

Vistos los preceptos que se mencionan y los demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo,

### ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Asociación Civil Club las Encinas de Boadilla».

2.º Comunicar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia. Madrid, 5 de diciembre de 1980.—El Delegado Provincial de Trabajo.

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de la empresa «Asociación Civil Club las Encinas de Boadilla» a través de sus legítimos y legales representantes y el personal que presta sus servicios en la citada empresa.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo se aplicará en el centro de trabajo que la empresa tiene abierto en la carretera de Boadilla del Monte a Pozuelo, cm. 1400.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Dentro del ámbito personal del presente Convenio, quedan comprendidos todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de la empresa «Asociación Civil Club las Encinas de Boadilla», cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, con las siguientes excepciones:

a) El trabajo de alta dirección o alta gestión a que hace referencia el artículo 3, apartado K), de la Ley 16/76, de 8 de abril de Relaciones Laborales, siempre que en estos casos existan contratos escritos.

b) Los profesores de todas las actividades culturales y deportivas que no tengan contrato laboral.

c) El trabajo prestado por cuenta de otras empresas o concesionarios, contratados por «Asociación Civil Club las Encinas de Boadilla».

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación con efectos retroactivos al 1-1-80 y estará vigente hasta el 31-12-80, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción si no hubiere denuncia del mismo en tiempo y forma.

La tabla salarial se actualizará cada año a primeros de enero.

Art. 5.º *Denuncia, revisión y rescisión.*

1. La denuncia proponiendo la revisión o prórroga del presente Convenio, deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, ante la autoridad laboral competente.

En el plazo de dos meses contados desde la fecha de presentación de la denuncia la parte denunciante vendrá obligada a presentar un proyecto razonado en el que consten los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar, iniciándose las deliberaciones dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto.

2. Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio se instare su rescisión, seguirá vigente el presente hasta que entre en vigor un nuevo Convenio, a reserva de las facultades que puedan ser ejercitadas por la autoridad laboral.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas de este Convenio, podrán ser compensadas o absorbidas con los aumentos de retribución que se establezcan por disposición legal de cualquier índole o rango.

Art. 7.º *Garantías «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que excedan a las del presente Convenio manteniéndolas exclusivamente «ad personam», mientras no sean absorbidas o

superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 9.º *Obligaciones de la empresa.*—Serán obligaciones de la empresa todas aquellas previstas en la Ley y las reconocidas expresamente en el presente Convenio.

Art. 10. *Valoración de puestos de trabajo.*—La valoración de los puestos de trabajo se llevará a efecto, con la participación paritaria de empresa y trabajadores.

Las reclamaciones que los trabajadores quieran plantear, relacionadas con la valoración de puestos de trabajo, se efectuarán mediante sus legales representantes. Los diferentes niveles de salarios se establecerán en función de la valoración de puestos de trabajo.

Art. 11. *Plantillas y registro de personal.*—La empresa facilitará a la representación de los trabajadores, la plantilla del personal actualizada al 1 de enero de cada año.

Será obligatorio llevar un registro general del personal dentro de la empresa. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores, que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento del trabajador.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Cargos o puesto de trabajo que ocupa.
5. Categoría profesional a que es adscrito.
6. Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
7. Domicilio del trabajador.
8. Datos familiares (esposa, hijos y familiares que conviven a sus expensas).

2. Todos los trabajadores están obligados a dar estos datos a la empresa, dentro del mes de diciembre de cada año, actualizados.

3. La empresa, todos los años, publicará en los tablones de anuncios, las listas, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de la plantilla, dentro del primer trimestre de cada año.

4. Contra esta relación cabrá reclamación escrita y fundada, por parte del personal, a través de los representantes de los trabajadores, en el plazo de un mes a partir de su exposición, quienes la cursarán a la dirección para que resuelva.

Art. 12. *Clasificación y categorías profesionales.*—Todo el personal de la «Asociación Civil Club las Encinas de Boadilla», se clasificará según su trabajo y funciones en uno de los grupos siguientes:

- I. Mandos.
- II. Personal Técnico.
- III. Personal Administrativo.
- IV. Personal de Actividades.
- V. Personal de Seguridad y Vigilancia.
- VI. Personal subalterno.
- VII. Personal operario.

I. Mandos: tendrán la consideración de mandos aquellos trabajadores a los que expresamente la dirección dé las responsabilidades y atribuciones propias del mando.

— Jefe de Servicios.  
— Jefe de Unidad.

II. Personal técnico: Dentro de este grupo estarán comprendidos:

- A) Técnicos:
  1. Titulados Superiores.
  2. Titulados de Grado medio.

Técnicos no titulados: Jefe de Taller o Sección.

III. Personal Administrativo. En este grupo están comprendidos:

- Jefe Administrativo.
- Oficial de 1.º Administrativo.
- Oficial de 2.º Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Aspirante Administrativo.

IV. Personal de Actividades.

- Profesores deportivos.
- Oficial de 1.º
- Oficial de 2.º
- Auxiliar.

V. Personal de Seguridad y Vigilancia.

- Encargado de turno.
- Vigilante jurado.
- Bañero.
- Vigilante.

VI. Personal subalterno.

- Conserje.
- Peones de vestuarios.

VII. Personal operario.

- Oficial de 1.º
- Oficial de 2.º
- Oficial de 3.º
- Peón especialista.
- Peón
- Aprendices de oficio.

La clasificación del personal establecida es meramente enunciativa, no suponiendo la obligación de tener cubiertas todas las categorías enunciadas. Igualmente, en función de las necesidades podrán establecerse nuevas clasificaciones y categorías. En función del contrato de trabajo, el personal será clasificado según la legislación aplicable en cada momento.

Art. 13. *Ingresos. Selección de personal.*—Para el ingreso en la empresa, los candidatos deberán someterse a las pruebas físico-médicas, psicotécnicas y profesionales que la Dirección de la empresa estime oportunas.

En igualdad de condiciones con el resto de los candidatos, tendrán preferencia para el ingreso los familiares de los trabajadores en primer y segundo grado según el orden siguiente:

- Fallecidos.
- Jubilados.
- Pensionistas.
- En activo.
- Excedentes.

Previamente a la contratación del personal se notificará ésta al Comité de Empresa, y éste conocerá el modelo de contrato de trabajo que se vaya a utilizar, pudiendo estar presente en el momento de su firma un miembro del Comité de empresa y un representante de las Secciones Sindicales implantadas en la empresa si el trabajador a contratar lo solicitase.

Art. 14. *Ascensos.*—En todo lo relativo a ascensos, se estará en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente. Los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando, serán en todo momento de libre designación de la Dirección de la empresa.

Art. 15. *Vacantes.*—Todas las vacantes que se produzcan en la empresa que no impliquen autoridad o ejercicio de mando, serán oportunamente sacadas a concurso entre el personal de la plantilla.

Si ninguna de las personas concursantes superaran las pruebas establecidas al efecto se podrán cubrir con personal ajeno a la plantilla.

Formará parte del tribunal que juzgue el concurso una persona de la plantilla designada por el Comité de empresa.

Art. 16. *Período de prueba.*—El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el establecido por la legislación vigente.

El tiempo señalado para el período de prueba se entenderá siempre como efectivamente trabajado, no computándose, por tanto, los días que por cualquier circunstancia el trabajador no haya prestado servicios a la Empresa.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la resolución del contrato sin necesidad de preaviso.

El período de prueba deberá ser cumplido también por el personal que cambie de categoría o de nivel con la única excepción de los ascendidos por antigüedad. Mientras no trascurren los plazos citados la empresa podrá interrumpir el período de prueba procediendo ésta al despido del trabajador, a tenor del párra-

fo 2.º de este artículo o reintegrarle a su categoría o nivel de procedencia, a tenor del párrafo 3.

Art. 17. *Cambio de puesto de trabajo.*—Dadas las características propias de la plantilla de un Club Cultural —recreativo— deportivo, el personal podrá por necesidades de servicio justificadas, ser cambiado de puesto de trabajo, siempre que el cambio no implique vejación o deterioro en la formación profesional del interesado, manteniendo en todo caso las condiciones económicas que tenía fijadas antes del cambio.

Art. 18. *Trabajos de otra categoría.*

A) Trabajos de categoría inferior: Por necesidades urgentes de servicio, o fuerza mayor, los trabajadores podrán ser destinados a desempeñar temporalmente funciones de otros puestos de trabajo, aunque éstos fuesen de categoría inferior, respetándose sus condiciones económicas, y siempre que estos trabajos no supongan vejación o menoscabo para la formación profesional de los interesados.

B) Si un trabajador desempeña durante más de dos meses consecutivos o doce, alternos, trabajos de categoría superior, consolidará el salario correspondiente al puesto de trabajo desempeñado, ocupando la vacante, inmediatamente si ésta se produjera.

Art. 19. *Ceses.*—En cuanto a ceses se estará en cada momento a la legislación vigente.

Art. 20. *Ropa de trabajo.*—El personal irá correctamente vestido guardando aquellas reglas de higiene y aseo que serán normales en el trato y convivencia sociales.

Será obligatorio el uso del uniforme y de todas las prendas entregadas por la empresa para los actos de servicio en que así esté establecido.

La empresa entregará dos monos al año, al trabajador que los necesite para su trabajo.

Art. 21. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—La empresa deberá cumplir con escrupulosidad cuantas normas se dicten respecto a las condiciones de los locales de trabajo y forma de realizar éste, y adoptará las medidas necesarias en prevención de accidentes o enfermedades.

Todos los empleados están igualmente obligados a observar las medidas establecidas o que se establezcan en orden a la seguridad e higiene en el trabajo y evitación de accidentes, especialmente cuando dispone la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se da aquí por íntegramente reproducida. Se tendrá un cuidado muy especial por parte del personal, con la prevención de incendios.

A los efectos de los párrafos anteriores, la empresa instalará los elementos de seguridad necesarios para la aplicación de los primeros auxilios, en caso de accidente.

Art. 22. *Limpieza.*—Todo el personal que maneje maquinarias, utensilios o enseres, forma parte de su cometido el dejar diariamente completamente limpios y en condiciones de funcionamiento los mismos, en su lugar de custodia.

La empresa dispondrá de los medios necesarios para el control y custodia de los mismos.

CAPITULO III

JORNADA Y DESCANSO

Art. 23. *Jornada de trabajo.*—Se establece en cómputo anual, una jornada laboral de 1.911 horas laborales. La jornada laboral diaria será la resultante de dividir la jornada laboral anual por el número de días laborales del año.

Art. 24. *Calendario laboral.*—Anualmente la Dirección de la empresa, previo conocimiento e informe de la legal representación de los trabajadores, establecerá el calendario laboral anual, que será sometido a la aprobación de la autoridad competente. Igualmente se pondrá en conocimiento de la legal representación de los trabajadores, para su informe, cualquier modificación que afecte a lo establecido en los párrafos siguientes.

Dadas las especiales características de los trabajadores y servicios propios de la empresa, se hacen ineludibles la presta-

ción del trabajo en domingos en determinados puestos, se establece como principio, un día laborable como día de descanso semanal, si bien en aquellos puestos en que no sea totalmente necesaria la prestación del trabajo en domingo, se establece éste como día de descanso semanal.

A todos los efectos del párrafo anterior, los días establecidos como festivos por la autoridad laboral, que no sean domingos, serán considerados laborables. En sustitución se considerará festivo un día siguiente que no sea sábado, domingo o festivo.

Art. 25. *Vacaciones.*

1. Se establece un período de vacaciones anual de treinta días naturales para todo el personal componente de la plantilla. En cualquier caso se tomarán siempre como base treinta días naturales para hacer el cálculo de la parte proporcional que corresponda.

2. Dados los servicios que precisan atención en este período del año, aquellos trabajadores que, en función de los trabajos que desempeñan, no puedan disfrutarlas durante el período estival, tendrán la facultad de elegir el período de vacaciones en que quieran disfrutarlas teniendo en cuenta que en ningún caso podrán quedar desatendidos los servicios necesarios.

3. El período de vacaciones señalado en el párrafo anterior, podrá ser dividido en dos períodos, ninguno de los cuales será inferior a siete días naturales.

Dicha división se efectuará siempre por deseo del trabajador.

4. Planificación. Durante los meses de enero y febrero de cada año los trabajadores presentarán a sus respectivos jefes la petición sobre las fechas en que desean disfrutar las vacaciones en ese año. Los jefes de Departamento en el mes de marzo presentarán al servicio de personal el proyecto de vacaciones del personal de su departamento.

Antes de finalizar el mes de abril, el servicio de Personal hará público el calendario de vacaciones del año.

En el caso de coincidir sobre varias personas de la misma unidad, tendrá prioridad para el disfrute de vacaciones, según el siguiente orden de preferencias:

En el año 1979, el más antiguo, elegirá primero sus vacaciones, pasando en el año 1980 el último en elegir y ocupando su lugar el siguiente en antigüedad, y así sucesivamente.

Una vez hecho público el cuadro de vacaciones por el Servicio de Personal, no se podrán variar los turnos.

5. Con independencia de lo dispuesto en este artículo, la Junta Directiva podrá estudiar los casos particulares que se le planteen.

Art. 26. *Permisos a descontar.*—La Dirección podrá conceder los permisos que, con carácter de no retribuidos, soliciten los trabajadores, por razones personales, teniendo en cuenta las circunstancias del caso, la marcha y necesidades del trabajo en la Empresa, los perjuicios que cause dicha ausencia al trabajo y cualquier otra razón a considerar.

La Dirección fijará, en cada caso, el tiempo máximo de duración del permiso solicitado.

Art. 27. *Permisos retribuidos.*

1. Se concederá permiso para realizar exámenes en centro oficiales.

2. Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Art. 28. *Excedencias.*

A) *Voluntarias.* El trabajador con una antigüedad de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, sin que en ningún caso lo puedan solicitar los trabajadores con contrato de duración determinada.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, deberá el trabajador cubrir un nuevo período de, al menos, dos años de servicio activo a la empresa.

B) *Forzosas.* Se distinguen tres supuestos de excedencia forzosa:

1. La derivada del ejercicio de un

cargo público o sindical, en cuyo caso el tiempo de duración de la excedencia se extenderá a todo el tiempo que desempeñe el cargo que se le confió.

2. Por razón del Servicio Militar. El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo el Servicio Militar.

3. Situación especial de la mujer trabajadora: la situación de la mujer trabajadora que contraiga matrimonio y la excedencia de la misma en razón de alumbramiento, se regirán por lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 29. *Salario base de Convenio.*—Tendrá la consideración de salario base el fijado para cada categoría profesional y para un tiempo determinado por el Convenio aplicable a la empresa.

Si el salario mínimo interprofesional fuera superior al salario base, aquél tendrá la consideración de salario base.

Art. 30. *Plus de Convenio.*—Es el fijado como tal por el Convenio aplicable a la empresa.

Art. 31. *Complemento personal.*—La Dirección de la empresa, en función de las características profesionales y personales de los trabajadores, podrá asignarles un complemento salarial absorbible o variable en futuras revisiones, a juicio de la Dirección y atendiendo a las dos características citadas.

El Comité de empresa podrá presentar a la Dirección su opinión sobre los criterios utilizados para la concesión de este complemento, opinión que será tenida en cuenta.

Art. 31. (bis). *Plus de hijos disminuidos y Plus de asistencia.*

1. Plus de hijos disminuidos: Se abonarán 3.000 ptas. mensuales a todo aquel trabajador que tenga acreditado a través de la Seguridad Social, tener un hijo disminuido físico o mental.

2. Plus de asistencia: Se acuerda conceder un día de libranza más al mes a todo trabajador que asista a su trabajo todos los días laborables.

Los casos que incumplan esta condición, serán revisados por la Comisión de Vigilancia e interpretación del Convenio.

Este día se concede en las siguientes condiciones:

— No podrá librarse en festivos, domingos y sábados.

— No afectará al servicio. Para ello, se acordará entre el trabajador y el Jefe de Unidad, y se comunicará al Jefe de Personal.

Art. 32. *Plus de antigüedad.*—Se establece un plus de antigüedad consistente en trienios, cuyo importe será del 5 por 100 del salario base, devengable desde el día en que se cumplan dichos trienios.

A efectos del cómputo de los trienios, no se tendrá en cuenta, en ningún caso, el tiempo de excedencia voluntaria.

Art. 33. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento que se fije en el Convenio Colectivo o contrato individual. En ningún caso, el incremento será inferior al 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora extraordinaria.

Art. 34. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extras devengables el 15 de julio y el 22 de diciembre. El importe de estas gratificaciones será de, por lo menos, treinta días de salario base, plus de Convenio, complemento personal y la antigüedad correspondiente.

Art. 35. *Retribuciones especiales.*—Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias los mandos (Jefes de Servicio y Jefes de Unidad) quienes, por su alta cualificación profesional y retribución especial, con independencia de la fijada en la tabla salarial que figura como Anexo de este Convenio de empresa, están especialmente obligados al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio interesado, según su criterio de autoexigencia.

Por idéntica razón, quedan incluidos en esta retribución, cualquier trabajo extraordinario que por los mandos se preste a la empresa en días festivos o no laborables.

Art. 36. *Jubilación y prejubilación.*—El trabajador que haya cumplido sesenta años de edad y reúna los requisitos que la ley establezca, tendrá derecho a solicitar la jubilación anticipada.

La empresa completará en cada momento la diferencia entre lo que percibe por concepto de jubilación anticipada de la Seguridad Social y el 100 por 100 de lo que le correspondería percibir al trabajador si en el momento de la jubilación anticipada hubiera tenido sesenta y cinco años.

Art. 37. *Enfermedad común o accidente de trabajo.*—En caso de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador la totalidad del salario real líquido de Convenio, resarcándose la empresa de la parte que corresponda abonar a la Seguridad Social o Mutua Patronal.

Art. 38. *Salario de cotización, cuota laboral y retención a cuenta sobre el impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*—Todas las percepciones económicas de los trabajadores, tendrán efectos de cotización para las diversas contingencias de la Seguridad Social, que en cada momento, se determinan por la Ley.

En todo lo relativo a impuestos y cuotas a que se hace referencia en el presente artículo, siempre se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación aplicable a la empresa.

CAPITULO V

ACCION SINDICAL

Art. 39. *Representación de los trabajadores en la empresa.*

A) *Comité de empresa. Funciones.*—Los miembros del Comité de empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento en la materia, y, asimismo, ostentarán la representación de todos los trabajadores.

1. Serán oídos por la empresa en los expedientes por faltas graves y muy graves, antes de su resolución.

2. Se les comunicarán las sanciones graves y muy graves, que la empresa imponga sin expediente a los trabajadores.

3. Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad para designar a la representación de la Comisión deliberadora.

4. Tendrán todas las facultades reconocidas en la Ley, en el ámbito de su competencia y las definidas en el presente Convenio.

B) Para el mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de empresa tendrá las siguientes atribuciones:

a) Deberá ser informado por la Dirección de la empresa trimestralmente, al menos, sobre la evolución de la empresa, sobre la evolución probable del empleo en la empresa, sobre la situación contable de la Entidad y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, y sobre los planes de formación profesional.

b) Para el ejercicio de las anteriores funciones, el Comité de empresa podrá estar asesorado por los expertos en cada materia que él libremente designe.

c) Con base en el contenido de las informaciones en el apartado a), el Comité de empresa podrá formular proposiciones a la Dirección para que sean con-

sideradas y debatidas conjuntamente con los miembros del Comité y sus expertos.

**Art. 40. Garantías de los representantes de los trabajadores.**

1. Los miembros del Comité de empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones que les son propias.
2. La empresa facilitará un local permanente para el buen funcionamiento del Comité.
3. El Comité de empresa dispondrá de un tablón de anuncios.
4. Cuando el Comité de empresa o algunos de sus miembros fueran convocados por la empresa o hubieran de desplazarse para el ejercicio de algunas funciones asignadas expresamente por el Convenio, los gastos de desplazamientos serán a cargo de la empresa.

**Art. 41. Asambleas.**—El Comité de empresa podrá convocar Asamblea de los trabajadores. Para efectuar éstas en los locales de la empresa, será preciso que la Dirección señale el local que cede y a la hora en que dicho local estará disponible.

La solicitud del local y las respuestas de la Dirección constarán siempre por escrito.

El personal de la plantilla dispondrá de un máximo de doce horas anuales para efectuar Asambleas en horas de trabajo.

El Comité de empresa será responsable del orden y buen uso y mantenimiento de las instalaciones donde se celebre la Asamblea.

A las Asambleas que se celebren en los locales de la empresa no podrán asistir personas ajenas a la plantilla del Club por no ser libre la entrada al recinto. Se autorizará siempre la entrada a los Asesores que designen los convocantes de la Asamblea.

Podrán solicitar en las mismas condiciones que el Comité de empresa, autorización para celebrar Asambleas, al menos un 25 por 100 de los trabajadores de la plantilla, así como las Secciones Sindicales de la empresa.

Durante la celebración de Asambleas, no podrán quedar abandonados los puestos de trabajo imprescindibles para el buen funcionamiento del Club.

**Art. 42. Secciones Sindicales.**

1. Los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido que trabajen en la empresa podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, siempre que acrediten un número de afiliados en la empresa superior al 10 por 100 de la plantilla.

2. Cada Sección, de acuerdo a sus Estatutos designará a un Delegado Sindical de Sección que deberá pertenecer a la plantilla de la empresa y haber superado el período de prueba. Este Delegado se responsabilizará de que el funcionamiento de su Sección se ajuste a la ley.

3. Sin perjuicio de las funciones que le asigne la ley, las Secciones Sindicales podrán:

- a) Fijar en el tablón de anuncios todo tipo de comunicaciones y publicaciones de los Sindicatos legalmente constituidos.
- b) Cobrar en los locales de la empresa las cuotas sindicales. La empresa podrá descontar de las nóminas las cuotas sindicales a los afiliados a los distintos Sindicatos que voluntariamente y por escrito así lo soliciten.
- c) En su caso, los Delegados Sindicales de Sección serán responsables de comunicar por escrito las altas y bajas a los efectos de descuento de las cuotas.
- d) Informar a los trabajadores.
- e) El Delegado Sindical de Sección tendrá las mismas garantías y obligaciones que los miembros del Comité de empresa.

4. Cada Sección Sindical tendrá un tablón de anuncios a su disposición. Todos los tabloneros tendrán las mismas dimensiones.

**CAPITULO VI**

**REGIMEN DISCIPLINARIO**

**Art. 43. Faltas:** a) Leves, b) Graves y c) Muy graves.—A efectos de Régimen In-

terior, se reputará falta todo acto u omisión contraria a las prescripciones del presente Convenio y a cuantas disposiciones se adopten en lo sucesivo por la Dirección de la empresa, a tenor del mismo y de la normativa general vigente.

a) **Faltas leves.**

1. La falta injustificada de puntualidad cometida tres o cuatro veces, en el período de un mes.
2. Faltar al trabajo un día, en el período de un mes, sin causa justificada.
3. Dedicarse durante la jornada de trabajo, por tiempo breve, a operaciones extrañas al servicio, sin permiso de los jefes.
4. La incorrección en el uso del uniforme o la deficiente conservación del mismo.
5. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente al faltar justificadamente al trabajo.
6. No comunicar a la empresa, por escrito, los cambios de domicilio o teléfono en el plazo de quince días.
7. La falta de respeto a los superiores, inferiores o compañeros de trabajo.
8. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.

b) **Faltas graves.**

1. La falta injustificada de puntualidad cometida de cinco a ocho veces en el período de un mes.
2. La negligencia o imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
3. Realizar actos prohibidos en materia de seguridad e higiene, de carácter grave o leve.
4. La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de 15 días.
5. Simular la presencia de otro compañero firmando o fichando por él.
6. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de los datos reseñados en el punto 8 del apdo. a) faltas leves.
7. Efectuar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear materiales, herramientas o efectos de la empresa para uso propio aunque sea fuera de la jornada de trabajo.
8. Causar desperfectos voluntariamente en los bienes de la empresa.
9. Ausentarse sin motivo justificado del puesto de trabajo por espacio superior a quince minutos e inferior a media hora.
10. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.
11. La resistencia u obstrucción a la introducción de nuevos métodos de racionalización o mejora de maquinaria, elementos o procesos de trabajo.
12. La negativa a rellenar los partes de trabajo, análisis de tarea, control de asistencia, etc...

Si cualquiera de las faltas contempladas en los párrafos anteriores implicare un manifiesto quebranto de la disciplina o perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideran faltas muy graves.

13. No comunicar, los superiores, por escrito, las faltas o posibles faltas o irregularidades cometidas por sus inferiores, dando origen a la prescripción de la posible sanción que por esos hechos u omisiones la empresa pudiera acordar imponerles.

c) **Faltas muy graves.**

1. Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el período de un mes.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cuatro alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenden en este apartado, toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. La embriaguez habitual durante el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

7. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

8. El abuso de autoridad por parte de los mandos o cualquier superior.

**Art. 44. Sanciones.**—Leves: Amonestación por escrito.

Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días. Traslado de puesto de trabajo.

Muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a tres meses. Despido.

**Art. 45. Prescripción de las faltas.**—Leves: 10 días.

Graves: 20 días.

Muy graves: 60 días.

**CAPITULO VII**

**DISPOSICIONES VARIAS**

**Art. 46. Economato.**—Todo el personal del Club estará acogido a un Economato de alimentación y vestido en el que se

puedan adquirir artículos en mejores condiciones económicas.

**Art. 47. Control absentismo.**—El Comité de empresa, previo informe de la Administración del Club sobre la evolución del absentismo laboral, se compromete a hacer las gestiones oportunas cerca de las personas más problemáticas en este sentido, para llegar por medio del diálogo, a la disminución del índice de absentismo.

**Art. 48. Revisión salarial.**—Se acuerda un aumento salarial de un 14 por 100 desde el 1-1-80 al 31-12-80, efectuada sobre salarios brutos, y cuyos resultados se considerarán brutos también. La revisión se efectuará en el año 1980, de la siguiente forma:

— 50 por 100 lineal para todo el personal;

— el restante 50 por 100, porcentualmente.

**Art. 49. Derecho supletorio.**—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general que sea aplicable a la empresa en cada momento.

**Art. 50. Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio.**—Se crea una Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y aplicación del Convenio, compuesta por los representantes legales de la Junta Directiva del Club y de los trabajadores, con un máximo de diez personas en total, entre las dos representaciones.

La representación legal por ambas partes, podrá delegar en las personas que considere conveniente en cada momento, siempre que las mismas pertenezcan a la plantilla de la empresa o sean socios.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes citen, con voz, pero sin voto.

**TABLAS SALARIALES**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
<b>A) Mandos</b>			
Gerente.....			
Jefe de Servicios.....	40.000	45.940	85.940
Jefe de Unidad.....	32.000	38.478	70.478
<b>B) Personal técnico</b>			
Técnicos Grado Superior.....	37.000	40.940	77.940
Técnicos Grado Medio.....	30.500	27.025	57.525
<b>Técnicos no titulados</b>			
Jefe de Sección.....	30.000	33.410	63.410
Maestro Taller.....	29.000	25.940	54.940
Encargado Taller.....	28.000	24.940	52.940
Oficial Técnico.....	28.000	23.522	51.522
Auxiliar Técnico.....	24.000	19.485	43.485
<b>C) Personal Administrativo</b>			
Jefe Administración.....	40.000	45.940	85.940
Oficial 1.º Administrativo.....	28.000	23.522	51.522
Oficial 2.º Administrativo.....	27.000	19.771	46.771
Auxiliar Administrativo.....	24.000	19.485	43.485
<b>D) Actividades</b>			
Jefe Actividades.....	40.000	45.940	85.940
Oficial 1.º Actividades.....	28.000	23.522	51.522
Oficial 2.º Actividades.....	27.000	19.771	46.771
Auxiliar Actividades.....	24.000	19.485	43.485
<b>E) Personal Seguridad</b>			
Jefe de Turno.....	28.500	23.821	52.321
Vigilante Jurado.....	24.000	21.381	45.381
Vigilante.....	24.000	19.496	43.496
Bañero.....	24.000	19.496	43.496
<b>F) Personal Subalterno</b>			
Conserje.....	24.000	18.000	42.000
Encargado vestuario.....	26.000	21.119	47.119
Peón de vestuario.....	24.000	18.000	42.000
Guardarropa.....	24.000	18.000	42.000
<b>G) Personal operario</b>			
Oficial de 1.º.....	28.000	23.522	51.522
Oficial de 2.º.....	27.000	19.771	46.771
Oficial de 3.º.....	25.500	19.000	44.500
Peón Especialista.....	25.000	18.500	43.500
Peón.....	24.000	18.000	42.000

# MINISTERIO DE TRABAJO

## Delegación Provincial de Madrid

### ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GRANIER, S. A. E.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 24-11-80 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa «Granier, S. A. E.», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

#### ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 1 de diciembre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado Felipe Armán de la Vega)

#### CAPITULO I

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación para el personal encuadrado en «Granier, S. A. E.», en sus tres centros de trabajo de Madrid: Oficinas Centrales, Fábricas y Servicios Exteriores.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio afectará, con carácter general, a todos los productores, sea cual fuere su categoría profesional, que durante la vigencia del mismo trabajan bajo la dependencia y por cuenta de «Granier, S. A. E.», en cualquiera de los centros de trabajo que existen actualmente o en los que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio, sin más excepciones que las establecidas en el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Vigencia temporal.*

a) *Vigencia.*—La vigencia de este Convenio tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1980. Podrá ser prorrogado de año en año si no se denuncia con tres meses de antelación a su expiración, por cualquiera de las partes contratantes. Sin embargo, la jornada laboral se regula en el artículo 9.º hasta 1982 inclusive.

b) *Denuncia.*—En caso de denuncia del Convenio se iniciarán inmediatamente las deliberaciones para el establecimiento de uno nuevo, y si llegada la fecha de expiración del denunciado no se ha llegado a un acuerdo, se entenderá que el acuerdo del siguiente empezará en la fecha que termina el anterior.

Art. 4.º *Incumplimiento.*—Será motivo de rescisión del presente Convenio el incumplimiento de lo pactado, por cualquiera de las partes.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente con los ingresos anuales a rendimiento mínimo exigible.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*

a) Las mejoras acordadas en este Convenio no tendrán repercusión alguna sobre el salario anterior pactado por la empresa con sus empleados, en aquellos supuestos en que tales salarios u otras condiciones resulten superiores a los que por el presente Convenio se fijan.

b) Toda disposición de rango superior a este Convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores con respecto a cualquier artículo o artículos del Convenio será incluida automática-

mente en éste, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Cuando esta disposición represente ventaja de salarios, se detraerá del concepto Complemento de empresa la cantidad necesaria para llegar a este salario.

c) Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos, siempre que estén determinados dinámicamente, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, superasen el nivel total del Convenio, según se recoge en el Artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que, globalmente, excedan de lo pactado en su contenido económico y social, manteniéndose «ad personam».

Art. 8.º *Comisión de vigilancia y aplicación.*—Se crea una comisión mixta de vigilancia y aplicación del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, sin perjuicio de las atribuidas por otras disposiciones a las Jurisdicciones Administrativa y Contenciosa, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos. Esta comisión mixta estará compuesta por tres representantes de la parte social y otros tres de la parte económica de la empresa.

#### CAPITULO II

Art. 9.º *Jornada.*—La jornada laboral de «Granier, S. A. E.», con carácter anual, será:

- En 1980 = 1.940 horas.
- En 1981 = 1.910 horas.
- En 1982 = 1.880 horas.

Art. 10. *Rendimientos.*—De acuerdo con el programa de fabricación de «Granier, S. A. E.», y las características de organización de trabajo de la empresa, se conviene que el sistema de medición es el que ya se viene aplicando, siendo sus índices los siguientes:

Actividad mínima exigible.....	80
Actividad normal.....	100
Actividad óptima.....	140

Las definiciones se acogen, en todo, a lo que determina la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en su artículo número 11.

Art. 11. *Retribuciones.*

a) *Salario.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio y con carácter retroactivo desde 1.º de enero de 1980, las retribuciones del personal de «Granier, S. A. E.» serán, con la garantía de las condiciones establecidas en el artículo 7.º las que quedan reglamentadas en la tabla de salarios, Anexo número 1 de este Convenio, que se adjunta. Dichas retribuciones serán satisfechas el primer día hábil del mes siguiente a aquél en que hayan sido devengadas y dentro de la jornada de trabajo.

b) *Incremento salarial para 1980.*

1. Durante 1980 los salarios individuales de la plantilla perteneciente a «Granier, S. A. E.», experimentará el incremento salarial del 11 por 100, como se recoge en la tabla salarial adjunta.

2. Para la determinación del incremento individual se tomarán como base las cantidades percibidas en 1979 por los siguientes conceptos:

- Salario base y antigüedad.
- Plus convenio.
- Complemento de empresa.

Y en su caso:

- Prima a la producción, incentivo y plus de salida y/o exterior.
- Premios de puntualidad y asistencia.

La cantidad resultante como incremento será incluida en la nómina en el concepto de Complemento de Empresa.

c) *Anticipos.*—De acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en su artículo 68, el trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo efectuado, previa justificación de su necesidad, sin que exceda del 90 por 100 (noventa por ciento) de aquél.

El personal del taller que viene percibiendo un anticipo los días 15 de cada mes, durante este año, este anticipo será de 15.000 pesetas por operario, independiente de las categorías.

Art. 13. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad serán de treinta días cada una de ellas; calculadas sobre el salario base, antigüedad, plus convenio, complemento de empresa y promedio de la prima de producción, en su caso.

Se mantiene, igualmente, durante 1980 una paga extraordinaria especial de treinta días, que será satisfecha antes del día 30 de abril, calculada de la misma forma que las anteriores.

Este pago se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre.

Art. 14. *Dietas.*—Las dietas a que se refiere el artículo 82 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica será para el año 1980 como a continuación se detalla:

— Vizcaya, Guipúzcoa, Alava, Navarra, Zaragoza, Castellón, Valencia, Alicante, Murcia, Almería, Lérida y Huelva: 1.650 pesetas.

— Sevilla, Cádiz, Málaga, Baleares, Canarias, Barcelona, Tarragona y Gerona: 1.800 pesetas.

— El resto del territorio nacional: 1.550 pesetas.

El personal que tendrá derecho a la percepción de estas dietas será aquél que por necesidades del trabajo tenga que efectuar estos desplazamientos por cuenta de la empresa, excepto que los efectúen en la modalidad de gastos pagados.

Art. 15. *Antigüedad.*—El número de quinquenios será ilimitado y la cuantía de los pagos por antigüedad será la ya establecida en el artículo 76 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, calculándose su importe sobre el propio salario base, o sea el 5 por 100 por cada quinquenio.

Art. 16. *Premios de puntualidad y asistencia.*

a) *Puntualidad.*

Se mantiene la prima de puntualidad, cuya cuantía mensual será de 500 (quinientas) pesetas, y que percibirán todos los productores con ficha que a lo largo del mes hayan asistido con la debida puntualidad al trabajo. Se perderá por cualquiera de las siguientes causas:

— De uno a tres retrasos que totalicen más de una hora de pérdida de trabajo en el mes.

— Por más de tres atrasos mensuales, cualquiera que sea su cuantía horaria y siempre que la causa de dicho retraso no sea imputable a la empresa o cuenten con su autorización.

— Se entiende por retraso el fichar la entrada a partir de los cinco minutos posteriores a la hora oficial de entrada al trabajo.

Igualmente se entiende como causa para perder la prima de puntualidad el fichar antes de la hora oficial de salida.

b) *Asistencia.*

Se mantiene la prima de asistencia, y su cuantía será de 300 pesetas (trescientas) mensuales, que percibirán todos los productores con ficha que asistan al trabajo todos los días del mes, independientemente de que, dentro de la jornada, soliciten permisos por motivos justificados. Se perderá por cualquiera de las siguientes causas:

— Faltar una jornada completa, dentro del mes, cualquiera que sea su motivo, excepto por las causas que determina en su artículo 60 la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

— Un número mayor de cuatro faltas de puntualidad dentro del mes, cualquiera que sea su cuantía horaria, con las excepciones recogidas en el párrafo anterior.

— No se perderán las percepciones de los apartados (a) y (b) por enfermedad o accidente laboral transitorio, siempre que el médico de empresa dé su visto bueno.

Art. 17. *Premio de fidelidad y constancia.*—Los productores de «Granier, S.A.E.», percibirán un premio de fidelidad y constancia al cumplir los 23 años de servicio en la empresa, así como al cumplir los 40 años de servicio.

Este premio consistirá en la percepción, de una sola vez, de la cantidad que resulte de dividir la suma de las catorce pagas oficiales del año natural anterior entre doce, para los de 23 años de antigüedad. Esta cantidad se multiplicará por dos cuando se trate del premio por 40 años de servicio.

Los conceptos a tener en cuenta para sacar el anterior cálculo son salario base, antigüedad, plus convenio, complemento de empresa y prima a la producción, en su caso.

Art. 18. *Primas del personal del taller de fábrica.*

a) Los que trabajan con bonos de trabajo con tiempos, según modalidad de incentivos en tabla anexo que se adjunta.

b) Los trabajadores con bonos sin tiempos o aquéllos que no trabajan nunca con bonos de trabajo se les liquidará la prima según resulta de multiplicar el valor hora de la tabla de primas del anexo por la media de la actividad alcanzada por todos los trabajadores del taller que trabajen con bonos de trabajo con tiempos.

Se excluyen de esta aplicación: almácén, expediciones, repuestos y mantenimiento, cuya prima será la estimada por el jefe de la sección, teniendo en cuenta la misma media que se obtenga en el taller, con un ámbito de variación discrecional de seis puntos arriba o abajo de aquella media.

Primas fijas mensuales que se abonarán en el departamento de servicios exteriores por categorías:

Jefe Equipo: 3.350 pesetas; Oficial 1.º: 3.100; Oficial 2.º: 2.900; Oficial 3.º: 2.600; y peón: 1.900 pesetas.

La remuneración correspondiente a la aplicación de las tablas de primas que figuran en el anexo 2 no se recogen en la tabla salarial (anexo 1), por lo que la cantidad resultante por el concepto de prima a la producción se devenga aparte de la tabla salarial.

c) Se reconoce el derecho a percibir un complemento de puesto de trabajo que se devengará por día trabajado y por las siguientes cantidades:

— El personal de Servicios Exteriores: 110 pesetas diarias por día de desplazamiento dentro de España.

— En los desplazamientos al extranjero:

1. *Norte de Africa:* Marruecos, Argelia y Túnez: 50 por 100 del salario real en España. Libia y Mauritania: 70 por 100 del salario real en España.

2. *Resto de Africa:* Angola, Mozambique, Gambia, Costa de Marfil, Senegal y otros: 100 por 100 del salario real en España.

3. *Oriente Medio:* Egipto, Siria, Turquía, Irán, Irak, Arabia Saudita y países del Golfo Pérsico: 100 por 100 del salario real en España.

4. *Asia:* 100 por 100 del salario real en España.

5. *América:* 80 por 100 del salario real en España.

6. *Europa:* Países del Mercado Común y resto de Europa occidental, excepto Portugal: 30 por 100 del salario real en España. Países de Europa del Este: 40 por 100 del salario real en España.

7. *Portugal:* 10 por 100 del salario real en España.

— Máquinas especiales, el complemento de puesto de trabajo oscilará entre 250 y 500 pesetas, por día trabajado.

Art. 19. *Dote por matrimonio.*

a) Para la mujer que abandone la empresa al contraer matrimonio, se establece una gratificación especial de una cantidad por cada año completo de servicio, hasta un máximo de diez años. Esta cantidad será la resultante de la media de lo percibido en el año natural precedente por los conceptos: salario base, antigüedad, plus convenio y complemento de empresa.

b) Cuando contraiga matrimonio cualquier productor que lleve como mínimo dos años de antigüedad en la empresa, se le concederá un premio consistente en una gratificación especial, cuyo importe se obtendrá aplicando la misma fórmula que la establecida en el artículo 17.

Art. 20. *Asignación por fallecimiento.*—Se mantiene la asignación por esta causa. La empresa, en caso de fallecimiento de un miembro de su personal, concede a los familiares a su cargo una asignación cuya cuantía ascenderá a 20.000 (veinte mil) pesetas, más 3.000 (tres mil) pesetas por cada familiar que el fallecido tuviera a su cargo. La determinación de hijos y familiares a su cargo se hará por el ma-

mo régimen que rige la concesión de plus familiar.  
 Art. 21. *Jubilación.*—Llegado el momento de jubilación, bien sea la reglamentaria o anticipada, la empresa concederá una asignación de retiro que se entregará al interesado de una sola vez y en el momento de producirse ésta, cuya cuantía será de 4.000 (cuatro mil) pesetas por cada año de antigüedad, siempre que ésta sea como mínimo de quince años.

CAPITULO III

Art. 22. *Disposiciones varias.*—A partir del 1 de enero de 1980 se pactan compensaciones económicas sobre los salarios reales mensuales, con objeto de complementar las prestaciones de los Seguros Sociales en las contingencias de incapacidad transitoria, por enfermedad o accidentes laborales, hasta alcanzar el 100 por 100 de los salarios reales.

Este complemento se satisfará en aquellos casos en que la baja por enfermedad o accidente dure más de quince días.

a) *Enfermedad profesional o accidente laboral.*—El trabajador que se halle en esta situación percibirá el 100 por 100 de sus remuneraciones reales.

b) *Enfermedad común o accidente no laboral.*—En las situaciones de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá íntegramente la cantidad correspondiente a los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, plus convenio, complemento de empresa y puntualidad y asistencia en su caso.

La concesión también de la prima a la producción será discrecional por parte de la empresa, quien la abonará o no basándose en criterios de absentismo.

En caso de su concesión, ésta se calculará sobre la media de los tres meses anteriores a la baja.

Art. 23. *Personal con capacidad disminuida.*—Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, estén disminuidos en sus facultades físicas o intelectuales, serán objeto de una atención especial para ocupar un puesto de trabajo idóneo, sin que su percepción económica se vea disminuida.

Art. 24. *Economato y prendas de trabajo.*  
 a) *Economato.*—La empresa elegirá y sufragará los gastos de afiliación de todos sus trabajadores a un economato laboral.

b) *Prendas de trabajo.*—Como actualmente se viene otorgando, cumpliendo en todo caso las normas de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 25. *Becas.*—Con objeto de facilitar la mejor formación humana y profesional de los trabajadores, la empresa contribuirá hasta la cantidad de 500.000 pesetas (quinientas mil) anuales, que serán destinadas al pago por asistencia a cursos o ciclos sobre temas formativos, económicos, sociales, humanos, etc. La concesión de las correspondientes asignaciones se decidirá por la dirección, siempre reservándose el comité de empresa la propuesta de aplicación de parte de estos fondos para casos concretos.

Art. 26. *Servicio militar.*—El personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar se acogerá, en todo, al artículo 63 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, añadiendo a las pagas extraordinarias de julio y navidad la especial de abril.

Art. 27. *Permisos, licencias y bajas especiales.*  
 1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de

carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto del Trabajador.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

CATEGORIAS	GRUPO	SUELDO BASE	COMPLEMENTOS P. CONVENIO+ EMPRESA		COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	PRIMA DE PRODUCCION	TOTAL	
			MÁXIMO	MÍNIMO			MÁXIMO	MÍNIMO
Ingenieros y licenciados con Dirección Gral. Técnica o administrativa.....		15.000	467.107	194.447			482.107	209.447
Ingenieros y licenciados y Profesores Mercantiles.....		15.000	124.861	84.990			139.860	99.990
Médicos y Practicantes.....		15.000	53.589	44.590			68.589	59.590
Peritos con mando.....		15.000	159.789	71.221			174.789	86.221
Peritos sin mando.....		15.000	64.351	54.585	9.905		89.256	69.585
Maestros Industriales.....	A	15.000	65.103	57.404	14.466		94.569	72.404
	B	15.000	57.551	40.882			72.551	55.882
Proyectistas.....	A	15.000	67.098	57.513			82.098	72.513
	B	15.000	57.513	46.011			72.513	61.011
Delineantes 1.....		15.000	45.722	37.920			60.722	52.920
Delineantes 2.....	A	15.000	38.605	31.495			53.605	46.495
	B	15.000	31.495	26.592			46.495	41.592
Calcadores.....		15.000	23.621	18.708			38.621	33.708
Jefe de Organización 1.....		15.000	55.189	45.995			70.199	60.995
Jefe de Organización 2.....		15.000	40.000	36.164			55.000	51.164
Técnico Organización 1.....		15.000	38.495	30.761			53.495	45.761
Técnico Organización 2.....		15.000	28.952	24.397			43.952	39.397
Auxiliar Organización.....		15.000	21.067	17.064			36.067	32.764
Jefe de Taller.....		15.000	77.000	74.582			92.000	89.582
Maestros Taller.....		15.000	56.099	48.942			71.399	68.942
Maestros 2.....	A	15.000	59.566	53.579			74.566	68.579
	B	15.000	52.662	41.915			67.662	56.915
Contramaestre.....		15.000	54.050	50.300			69.050	65.300
Encargados.....		15.000	51.184	48.123			66.184	63.123
Jefes Admos. 1.....	A	15.000	95.154	84.990			110.154	99.990
	B	15.000	46.347	40.268			61.347	55.268
Jefes Admos. 2.....	A	15.000	57.695	54.015			72.695	69.016
	B	15.000	48.221	46.193			63.221	61.193
	C	15.000	38.858	32.169			53.858	47.169
Oficial 1.º Admvo.....	A	15.000	41.275	35.889			56.275	50.889
	B	15.000	35.889	29.802			50.889	44.802
	C	15.000	29.802	24.874			44.802	39.874
Oficial 2.º Admvo.....	A	15.000	31.153	26.700			46.153	41.700
	B	15.000	26.700	20.876			41.700	35.876
Auxiliares Admvo.....	A	15.000	27.466	21.394			42.466	36.394
	B	15.000	21.394	17.279			36.394	32.279
Dibujante.....		15.000	48.895	45.895			63.895	60.895
Arquiveros.....		15.000	31.500	29.873			46.500	44.873
Reproductor de planos.....		15.000	30.200	28.221			45.200	43.221
Listeros.....		15.000	28.300	26.671			43.300	41.671
Almaceneros.....		15.000	32.178	28.366			47.178	43.366
Chófer-Turismo.....		15.000	26.203	24.523			41.203	39.523
Conserjes.....		15.000	32.208	30.390			47.208	45.390
Ordenanzas.....	A	15.000	26.769	22.393			41.769	37.393
	B	15.000	22.393	17.036			37.393	32.036
Telefonista.....		15.000	27.464	25.180			42.464	40.180
Guarda.....		15.000	21.866	20.200			36.866	35.200
Limpiadora.....		15.000	26.200	25.809			41.200	40.809
<b>SERVICIOS EXTERIORES:</b>								
Jefes de Equipos.....		15.000	45.885	40.235	3.350		64.235	58.585
Oficial 1.....	A	15.000	42.608	34.761	3.100		60.708	52.861
	B	15.000	34.761	29.413	3.100		52.861	47.513
Oficial 2.....		15.000	29.839	25.009	2.900		47.739	42.909
Oficial 3.....		15.000	25.362	24.582	2.600		42.962	42.182
Peón.....		15.000	24.305	22.886	1.900		41.205	39.786

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuable, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario en-

tre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajador se prescriba dicha con-

PERSONAL DE TALLER

CATEGORÍA	GRUPO	SALA BASE	CONVENIO		TOTAL	
			MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO
Jefes de equipo	A	19.685	24.993	27.341	44.678	47.076
	B	18.900	23.062	25.065	41.962	43.965
Oficial de 1.º	A	15.500	28.114	30.400	43.614	45.900
	B	15.500	26.513	28.000	42.013	43.500
	C	15.500	24.609	26.500	40.109	42.000
Oficial de 2.º	A	15.500	23.300	24.560	38.800	40.060
	B	15.500	22.300	24.350	37.800	39.850
Oficial de 3.º	A	15.500	22.700	24.210	38.200	39.710
	B	15.500	21.410	22.250	36.910	37.750
Espec. y Espec. Jefe de equipo	A	15.500	22.800	24.758	38.300	40.258
	B	15.500	21.400	22.775	36.900	38.275
	C	15.500	19.999	20.992	35.499	36.492
Peones	A	15.500	19.979	21.165	35.479	36.665
	B	15.500	18.640	19.599	34.140	35.099

ANEXO 2

«GRANIER, S. A. E.»  
METODOS Y TIEMPOS  
Primas al rendimiento en pts/hora

CATEGORÍA	RENDIMIENTO							
	80	82	84	86	88	90	92	94
Jefe Equipo.....	18,90	20,02	21,37	23,17	25,21	26,67	28,87	30,04
Oficial 1.....	17,47	18,55	19,97	21,68	23,53	24,98	27,11	28,24
Oficial 2.....	14,62	15,57	16,71	18,20	19,89	21,16	23,01	24,02
Oficial 3.....	14,12	15,01	16,07	17,46	19,06	20,24	21,96	22,89
Especialista.....	13,23	14,11	15,13	16,48	18,03	19,20	20,86	21,82
Peón.....	12,38	13,11	14,01	15,17	16,53	17,51	18,93	19,72

CATEGORÍA	RENDIMIENTO							
	96	98	100	102	104	106	108	110
Jefe Equipo.....	32,63	33,08	34,78	36,39	38,27	41,89	45,49	48,80
Oficial 1.....	29,38	31,10	32,81	34,23	35,94	39,65	42,79	45,93
Oficial 2.....	26,21	26,67	28,14	29,56	31,19	34,27	37,34	40,18
Oficial 3.....	24,93	26,38	26,67	28,01	29,49	32,38	35,22	37,88
Especialista.....	23,82	24,22	25,60	26,87	28,37	31,19	33,84	36,61
Peón.....	21,43	21,72	22,85	24,58	26,20	27,55	29,93	32,15

CATEGORÍA	RENDIMIENTO							
	112	114	116	118	120	122	124	126
Jefe Equipo.....	54,39	59,74	61,75	63,13	63,50	64,18	64,61	65,85
Oficial 1.....	51,64	57,05	58,75	59,91	60,62	61,05	61,62	62,48
Oficial 2.....	44,70	50,06	51,30	52,60	53,12	53,70	55,38	55,44
Oficial 3.....	42,28	47,09	48,20	49,35	49,82	50,34	50,78	51,80
Especialista.....	40,91	45,45	46,81	47,95	48,48	49,06	49,55	50,63
Peón.....	35,83	38,79	40,68	41,61	41,94	42,30	42,61	43,45

CATEGORÍA	RENDIMIENTO							
	128	130	132	134	136	138	140	
Jefe Equipo.....	66,19	66,81	67,80	67,97	69,19	69,63	70,46	
Oficial 1.....	63,05	63,47	64,47	65,31	65,90	67,04	67,48	
Oficial 2.....	55,86	56,54	57,49	58,14	58,92	59,44	60,26	
Oficial 3.....	52,16	52,77	53,59	54,66	54,86	55,29	56,01	
Especialista.....	51,03	51,68	52,54	53,81	54,10	54,35	55,14	
Peón.....	43,68	44,13	44,78	45,19	45,70	46,01	46,58	

sulta por el facultativo de Medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

Art. 28. Otros permisos.

a) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento de tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

b) En caso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge, o en el supuesto de nacimiento de hijo del personal que se encuentre desplazado por cuenta de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el viaje de vuelta a su domicilio, así como el de regreso al lugar donde estuviera previamente desplazado, si fuera necesario, para continuar el trabajo, percibiendo, en todo caso, en las fechas en que dichos desplazamientos tengan lugar, las dietas correspondientes.

Art. 29. Vacaciones.—Las vacaciones anuales retribuidas se regirán por lo dispuesto en el artículo 30 del Convenio Colectivo Sindical de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Madrid, vigente para 1980, y en lo que en dicho artículo no esté especialmente regulado, por lo que disponga para este caso la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 30. Traslados.—Cualquier traslado futuro que durante la vigencia de este convenio pudiera producirse se acogerá a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, artículos 25 y 26.

Art. 31. Ascensos.—La empresa publicará las vacantes que vayan produciéndose, con la antelación posible para que pueda concurrir a ellas el personal de su plantilla. De cada tres plazas vacantes, una se cubrirá con personal ya perteneciente a la plantilla de «Granier, S. A. E.», y en las otras dos, se dará preferencia a este personal sobre otro ajeno en igualdad de puntuación en las pruebas que se establezca. Se exceptúan de este procedimiento aquellos puestos que supongan mando.

Todo ascenso irá precedido de la correspondiente prueba selectiva. Del resultado de las pruebas se informará a los interesados, teniendo acceso a las mismas

tanto los interesados como el comité, en caso de discrepancias.

CAPITULO IV

Art. 32. Comisión cultural y social.—Se constituirán dentro de la empresa las comisiones de cultura y social, organizadas por el comité de empresa, previamente elegidas en el seno del mismo.

La empresa creará un fondo de acción social que se surtirá con la aportación del 1,5 por 100 de la nómina del personal acogido a este convenio.

Art. 33. Absentismo.—A título experimental, con el fin de reducir el absentismo durante la vigencia de este convenio, se presentarán los datos porcentuales de absentismo a 30 de marzo de 1980.

Si a fecha 1 de julio estos datos se hubieran reducido en tres puntos, se incrementarían las vacaciones en un día laborable.

Si a fecha 1 de diciembre se mantuvieran o se consiguieran estos tres puntos de reducción sobre el 30 de marzo, se disfrutaría un día de vacaciones a concretar en el mes de diciembre.

Art. 34. Revisión del Reglamento de Régimen Interior.—Las materias objeto de este convenio que al mismo tiempo sean comunes a las reguladas en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, una vez aprobado dicho convenio, se regirán por las disposiciones del mismo, con preferencia a las disposiciones de dicho Reglamento.

Art. 35. Organización del Trabajo.—Queda expresamente reconocido que el presente convenio reafirma el principio básico de que la organización práctica del trabajo, con sujeción a la normativa legal aplicable, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la empresa o a sus representantes, el comité de empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo.

Art. 36. Declaración especial.—En relación con los puntos presentados en el anteproyecto, se acuerda que los no enunciados aquí se acogerán en todo a lo decretado en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 37. Tablas salariales.—Las tablas

salariales (anexo número 1) recogen las categorías existentes actualmente, acordando la comisión deliberadora incluir subgrupos diferenciados por A, B y C, basados en criterios exclusivamente de diferencias salariales, dentro de cada categoría.

(G. C. 11.919)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HOTEL PRINCIPE PÍO»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 2 de octubre de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Hotel Príncipe Pío», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 3 de diciembre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado Felipe Armán de la Vega)

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio, establecido entre la empresa «Hotel Príncipe Pío, S. A.» y el Comité de Empresa, tendrá fuerza normativa y será de exclusiva aplicación a todo el personal de la empresa «Hotel Príncipe Pío, S. A.». Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—Con independencia de la fecha en que aparezca publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, entrará en vigor, en su totalidad, el día 1 de octubre de 1980, declarando ambas partes, social y económica, prorrogado hasta dicha fecha el laudo arbitral dictado por Resolución del Ilustrísimo señor Delegado de Trabajo de Madrid el día 7 de septiembre de 1979, y se aplicará hasta el día 31 de diciembre de 1981.

Transcurrido el período de vigencia, el presente Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos de un año, salvo denuncia expresa y válida por alguna de las partes. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito dirigido a la otra parte con tres meses de antelación con respecto a la fecha de expiración del plazo del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Compensaciones y absorciones.*—Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

Asimismo, podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores que, fijadas por disposición legal, contractual, individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

TITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 4.º *Tablas salariales.*—Son las reflejadas en el Anexo I del presente Convenio.

Art. 5.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias que la empresa viene abonando a sus trabajadores se harán efectivas los días 20 de junio y 20 de diciembre.

Art. 6.º *Nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las doce de la noche y las ocho de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo, en todo o en parte, sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, al menos, con el 25 por 100 sobre el salario reflejado en las tablas anexas al Convenio.

Art. 7.º *Manutención.*—Contemplando expresamente lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y las razones productivas expuestas a lo largo de la negociación, la parte económica y la parte social acuerdan sustituir el sistema de remuneración que establece el artículo 72 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, dejando, en consecuencia, el mismo sin efecto y vacío de contenido, siendo dichas condiciones compensadas y absorbidas por las tablas salariales y pluses establecidos en el presente Convenio.

Art. 8.º *Alojamiento.*—Los trabajadores que se determinan en el Anexo III de la Ordenanza de Hostelería tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la Empresa alojamiento. El alojamiento se compensará mediante la entrega al trabajador de 230 pesetas mensuales.

Art. 9.º *Plus de ayuda a la cultura.*—Se mantiene un plus extrasalarial (no cotizable) de ayuda a la cultura, tipificado en el párrafo 3.º del artículo 4 de la Orden de 22 de noviembre de 1973, con independencia de los salarios especificados en las tablas.

Para todo el personal se establece el citado plus en 3.700 pesetas mensuales.

La cuantía de dicho plus se reducirá al 50 por 100 si el trabajador faltase al trabajo cuatro días; si el número de faltas al trabajo fuese superior se perderá en su totalidad. En el cómputo de las faltas no se tendrán en cuenta las licencias retribuidas fijadas en el Art. 37-3 del Estatuto de los Trabajadores, ni las faltas producidas por motivo de accidente de trabajo.

No se perderá el derecho a percibir este plus durante el período de disfrute de las vacaciones y fiestas abonables.

TITULO III

JORNADA Y DESCANSO

Art. 10. *Jornada.*—La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa, quienes dispondrán antes de su nombramiento de un plazo de 10 días para poder consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley. Los horarios serán visados por la Inspección de Trabajo, y la modificación de los que tengan carácter de habitual requerirá la autorización de la Autoridad Laboral.

La empresa establecerá un sistema de control de asistencia, que conservará por un período de 3 años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

La entrada en vigor de la duración de la jornada de trabajo establecida se fijó en el día 15 de marzo de 1980.

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—Dada la difícil situación de empleo por la que atraviesa nuestro país, ambas partes acuerdan reducir al máximo la realización de horas extraordinarias y la prestación de servicios extraordinarios por el personal fijo de la empresa. No obstante, en el caso de realizarse horas extraordinarias

nas, se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre la hora ordinaria.

Art. 12. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar un período mínimo de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas.

Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la empresa disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma.

Se establece una bolsa de vacaciones de 14.000 pesetas (no cotizables), anuales por trabajador. Se distribuirán a lo largo de las 14 pagas existentes. Queda, por tanto, sin efecto, el sistema que establece para el abono de salarios durante el período de vacaciones el artículo 42 de la Ordenanza Laboral de Hostelería de 28 de febrero de 1974, para estos trabajadores.

Art. 13. *Fiestas abonables y no recuperables.*—Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje, y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de estas formas:

a) Abonarlos con el 50 por 100 de recargo, juntamente con la mensualidad (ejemplo, 100 será igual a 250).

b) Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso continuados en período distinto. En este caso, se sumarán a los mismos los días de descanso incluidos en este período.

En caso de que el descanso semanal del trabajador coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta se computará como tal.

Con independencia de lo establecido en los párrafos anteriores, la Empresa podrá pactar con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación de las fiestas abonables y no recuperables, según el cual éstas no serán disfrutadas ni compensadas en metálico, y los trabajadores afectados disfrutarán todo el año de una jornada semanal de 40 horas y dos días de descanso consecutivo.

TITULO IV

CONDICIONES SOCIALES

Art. 14. *Gratificación por matrimonio.*—Al personal de uno y otro sexo cuyo ingreso en la empresa se hubiese producido con anterioridad al 1 de enero de 1975 y continuado en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se le gratificará por una sola vez, con la cantidad de veinticinco mil pesetas, con la condición de que si se despidió el productor antes de los seis meses referidos no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

Art. 15. *Subsidio de defunción.*—En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador(a), la empresa concederá a su viudo(a) o hijos menores de 18 años, o mayores impedidos, si los hubiere, una ayuda consistente en veinticinco mil pesetas, y con independencia de lo anterior, se establece un auxilio de sepelio consistente en quince mil pesetas, pagaderas de una sola vez dentro de los siete días siguientes a aquel en que el fallecimiento tuvo lugar.

Art. 16. *Trabajadores con hijos menores.*—Las trabajadoras de Hostelería que tengan a su cuidado la educación de hijos con edad inferior a dos años se beneficiarán de las siguientes condiciones de trabajo:

a) Libranza del día y medio semanal durante el sábado por la tarde y el domingo.

b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.

c) No trabajarán los días festivos abonables.

Atendiendo a las especiales circunstancias, y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a cuatro años, en el caso de las madres solteras.

Los mismos beneficios se entenderán referidos al trabajador varón que tenga a título exclusivo el cuidado de los hijos.

Art. 17. *Servicio Militar.*—Los trabajadores que al incorporarse al Servicio Militar, tanto si es voluntario como obligatorio, lleven dos años prestando sus servicios a la empresa, tendrán derecho a percibir, si son solteros, el 50 por 100 de las gratificaciones extraordinarias de 20 de junio y 20 de diciembre sobre el salario fijo o garantizado en las tablas salariales del Convenio, y el 100 por 100 de las mismas gratificaciones si están casados.

El máximo de gratificaciones a percibir por este concepto será de dos, aun en el supuesto de que por una mayor duración del Servicio Militar correspondiese al devengo de una tercera.

El pago se realizará en las fechas del devengo o al comienzo del Servicio Militar, a elección de la empresa.

Art. 18. *Incapacidad laboral transitoria.*—En los períodos de baja por enfermedad o accidente de duración superior a veinte días, el trabajador percibirá siempre el 100 por 100 de su salario.

A partir de los 20 días de enfermedad tendrá derecho el trabajador a percibir el 100 por 100 de su salario desde el primer día de enfermedad, siempre que esté perfectamente acreditado por los Servicios Médicos que para este caso concreto establezca libremente la empresa. En caso de no estar acreditado, será el 60 por 100 como está legislado.

Art. 19. *Ropa de trabajo.*—Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o, en su contrario, a su compensación en metálico.

El Comité de Empresa dictaminará, junto con la empresa, las prendas que estén comprendidas en el párrafo anterior, o por el contrario, que respondan a una exigencia específica de la empresa.

*Disposición transitoria primera.*—Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar unas tablas en las que se refleje el porcentaje de servicio neto a aplicar a la recaudación obtenida en la empresa, no quedando vinculado a acuerdo alguno en el que las mismas no hayan sido parte.

*Disposición transitoria segunda.*—Ambas partes acuerdan establecer un marco de negociaciones propio en el seno de la empresa, que estudie la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a proponer por la empresa; caso de que la representación legal de los trabajadores no acepte dicha modificación, quedará expedita la vía que establece el Estatuto de los Trabajadores, acordándose por ambas partes que si llegado el día 31 de marzo de 1981 no se ha producido la aceptación por la representación legal de los trabajadores de la propuesta formulada por la empresa, se revisen las condiciones salariales establecidas en el Anexo I del Convenio, de acuerdo con el índice medio ponderado que se fije por el Gobierno o por cualquier pacto que se celebre a nivel nacional entre las Organizaciones empresariales u las Organizaciones sindicales, y, en defecto de ambos, se consultará al I.M.A.C., cuya consulta será vinculante únicamente respecto al contenido que afecte a las tablas salariales anexas; ello al único objeto de evitar conflictividad y continuar la producción normal de la empresa.

*Disposición final primera.*—En lo no previsto en este Convenio, se estará a la legislación vigente.

*Disposición final segunda.*—En todo lo concerniente a derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES MENSUALES PERSONAL DE RECEPCION, CONTABILIDAD Y TELEFONOS

CATEGORÍAS	FIJO
Jefe de Recepción	25.940
Segundo Jefe de Recepción	25.540
Contable General	25.940
Cajero	25.540
Oficial de Contabilidad	25.325
Recepcionista	25.325
Interventor	25.325
Telefonista de 1.º	25.325
Telefonista de 2.º	25.325
Auxiliar Oficina (+ de 21 años)	25.325
Auxiliar Oficina (- de 21 años)	25.325
Ayudantes de Recepción	25.325
Aprendices (17-18 años)	18.135
Aprendices (16 años)	14.655

PERSONAL DE CONSERJERIA

CATEGORÍAS	INICIAL	GARANTIZADO
Primer Conserje	6.000	28.560
Segundo Conserje	6.000	26.375
Conserje de Noche	6.000	25.555
Ayudante de Conserje	6.000	25.555
Vigilante de Noche	6.000	25.555
Ascensorista	6.000	25.555
Mozo de Equipajes	6.000	25.555
Botones (más de 18 años)	6.000	25.555
Botones (16-17 años)	6.000	18.125

PERSONAL DE PISOS

CATEGORÍAS	INICIAL	GARANTIZADO
Gobernanta 1.º	6.000	26.785
Gobernanta 2.º	6.000	25.975
Camarera de Pisos	6.000	25.555
Mozo de Habitaciones	6.000	25.555

PERSONAL DE LENCERIA Y LIMPIEZA

CATEGORIA	FIJO
Encargada de Lencería y Lavadero	25.325
Planchadora (diario)	852
Costurera (diario)	852
Lencera lavandera	852
Mozo de lavandería	852
Personal de limpieza	852

PERSONAL DE COMEDOR

CATEGORÍAS	INICIAL	GARANTIZADO
Jefe de Comedor	2.000	26.695
Segundo Jefe de Comedor	1.500	25.035
Jefe de Sector	1.170	25.011
Camareros	800	24.334
Sumiller	800	24.334
Ayudante	700	23.885
Aprendices de 2.º año	575	15.893
Aprendices de primer año	575	12.849

PERSONAL DE COCINA

CATEGORÍAS	FIJO
Jefe de Cocina	24.890
Segundo Jefe de Cocina	24.500
Jefe de Partida	23.900
Cocinero	23.900
Ayudante de Cocinero	23.595
Repostero	23.900
Oficial Repostero	23.780
Ayudante repostero	23.595
Cafetero	23.780
Ayudante de cafetero	23.595
Encargado de Economato y Bodega	23.900
Bodeguero	23.780
Ayudante de Economato y Bodega	23.595
Marmitón	23.410
Pinche	23.410
Fregador	23.410
Personal de platería	23.410
Aprendices (17 años)	17.115
Aprendices (16 años)	13.830

PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

CATEGORÍAS	FIJO
Mecánico o calefactor	25.325
Ayudante calefactor	25.325
(1) Ebanista, carpintero, electricista, albañil, pintor y ayudantes respectivos	25.325

(1) A este personal se le aumentarán los salarios reflejados con un 15 por 100, habida cuenta de su no participación en el tronco o porcentaje.

**MINISTERIO DE TRABAJO**

**Delegación Provincial de Madrid**

**ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD GENERAL ESPAÑOLA DE LIBRERIA, DIARIOS, REVISTAS Y PUBLICACIONES, S. A.**

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 24-9-80 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo.

**ACUERDA**

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
  - 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
  - 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.
- Madrid, 25 de noviembre de 1980.—El Delegado de Trabajo.  
(Fdo.) Felipe Armán de la Vega

**Acuerdo preliminar.**—Es voluntad de las partes mantener las condiciones y textos de los anteriores Convenios Colectivos Nacionales, provinciales e interprovinciales para el ciclo del Comercio del Papel y Artes Gráficas, partiendo de sus textos para 1972, 1974, 1976 y 1978, así como los del propio Convenio de Empresa para 1979, estableciéndose en la presente revisión las modificaciones y adiciones que se especifican a continuación:

**Art. 1.º Ambito territorial.**—El presente Convenio tiene carácter provincial y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo de Madrid y provincia.

**Art. 2.º Ambito personal.**—Quedan incluidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de Madrid y provincia, que presten sus servicios en la Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, S. A., sin más excepciones que las establecidas en cada momento en la legislación laboral general.

**Art. 3.º Ambito funcional.**—Igualmente seguirá siendo de aplicación a los centros de trabajo que puedan ser trasladados o creados dentro de los límites de la provincia de Madrid.

**Art. 4.º Vigencia y duración.**—Por acuerdo entre ambas partes el presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. No obstante se formalizará la oportuna petición al Organismo Laboral competente para que proceda a su registro y publicación correspondiente en el BOLETIN OFICIAL de la provincia. Las cláusulas económicas tendrán efectos retroactivos a partir de 1.º de mayo. La duración del Convenio se fija hasta el 30 de abril de 1981.

**Art. 5.º Prórroga y renovación.**—No obstante la duración acordada en el artículo anterior, al finalizar el plazo de su vigencia, el Convenio se prorrogará de forma tácita si no se hubiese denunciado, a tenor de la normativa vigente en ese momento.

La denuncia deberá hacerse con tres meses de anticipación al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, o posible traslado.

Denunciado el actual subsistirán, no obstante, sus preceptos hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

En caso de que durante la vigencia de este Convenio la Empresa trasladara alguno de sus centros de trabajo en Madrid o Alcobendas, deberán revisarse las

cláusulas convenientes, a tenor de lo que dispone la legalidad vigente en esta materia, la costumbre y las necesidades del momento.

**Art. 6.º Derechos sindicales.**—Del crédito de horas libres de que disponen los representantes de los trabajadores para sus funciones, se establecerá una sola cuenta, de la que se irán restando las consumidas por cualquiera de los representantes hasta su total agotamiento.

**Art. 7.º Tablón de anuncios.**—Existirá un tablón de anuncios y un buzón de sugerencias en cada centro de trabajo.

**Art. 8.º Jornada de trabajo y horarios.**

a) La jornada de trabajo y horarios son los que se detallan en el anexo I.

b) El comité de Empresa será consultado en la determinación de los horarios de trabajo de los distintos centros de trabajo de Madrid y provincia y sus dependencias.

c) La Empresa establecerá un servicio de autobuses, a su cargo, para el traslado del personal al centro de trabajo de Alcobendas. La salida de estos autobuses será desde la Plaza de España, esquina calle de San Leonardo, a las horas que se indican en el anexo I. El regreso se efectuará al mismo punto de partida una vez finalizada la jornada de trabajo.

d) Durante la jornada laboral los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral y en los Convenios Colectivos. Concretamente en caso de urgencia para un trabajador, que tenga que abandonar el trabajo por causa grave familiar, la Empresa le facilitará los medios para situarse en la estación de Metro más próxima.

**Art. 9.º Vacaciones.**—Los trabajadores disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año, ajustándose a lo siguiente:

a) Las vacaciones serán por turnos rotativos, comenzando el primer año por los trabajadores de mayor antigüedad.

b) Los turnos de vacaciones se confeccionarán antes de que termine el mes de marzo de cada año.

c) En todo momento se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores (art. 38) en este tema.

d) Para los días laborables entre festivos, o sea lo que generalmente se deno-

mina «puente», se confeccionará un calendario en el mes de diciembre de cada año, que permita al personal disfrutarlos alternativamente, con recuperación en la forma que se convenga, según las necesidades de la Empresa.

**Art. 10.º Igualdad y no discriminación.**—La Empresa respetará lo siguiente:

a) No podrá condicionar el empleo de un trabajador, su ascenso o promoción, a cuestiones de sexo, ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

b) Se respetará el principio de igualdad de oportunidades en los ascensos a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

**Art. 11.º Seguridad e higiene.**—La Empresa es consciente de sus obligaciones en esta materia y se compromete a respetar la vigente Ordenanza de Seguridad e Higiene.

**Art. 12.º Política de empleo.**—Se conviene que la Empresa respetará lo siguiente:

a) Hasta tanto las propuestas y conversaciones de reducir la edad de jubilación a 64 años sean una realidad, se efectuará ésta a los 65 años, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

b) En cuanto a la jubilación anticipada se estará en todo momento a lo que dispongan las disposiciones legales y se favorecerán a aquellos casos que se soliciten.

c) Todos los trabajadores al cumplir los 63 años, o los 62 si se cumplen las previsiones del apartado a), se les adscribirá a efectos meramente retributivos con la categoría profesional inmediatamente superior a la que de hecho ocupe por razón de su actividad.

d) Igualmente será aplicable a todo aquel trabajador que anuncie con dos años de antelación su deseo por escrito de jubilarse anticipadamente, a partir de los sesenta años.

e) La empresa no contratará personal fijo que siga trabajando de forma estable en otra Empresa o esté cobrando Pensión de Jubilación, renunciando expresamente de esta forma a contratar trabajadores fijos en régimen de pluriempleo.

f) Los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad al servicio de la

**ANEXO I**

1. ALCOBENDAS Lunes a viernes	VERANO - INVIERNO			VERANO	INVIERNO	
	Salida autobús Plaza de España	Comienzo jornada trabajo	Llegada a Alcobendas	Fin de la jornada de trabajo	Fin de la jornada de trabajo	
1.1. Administración Libros Contabilidad	7 h. 15 mn.	7 h. 45 mn.	8 h.	14 h. 15 mn.	15 h. 45 mn.	
1.2. Distribución Prensa	1.º Turno	7 h. 15 mn.	7 h. 45 mn.	8 h.	14 h. 15 mn.	
	2.º Turno	9 h. 15 mn.	9 h. 45 mn.	10 h.	16 h. 45 mn.	
	Sábado	Previsto de 8 a 13 horas con 1 h. normal y el resto de las horas en horas extras				
1.3. Informática	1.º Turno	7 h. 15 mn.	7 h. 45 mn.	8 h.	14 h. 15 mn.	
	2.º Turno				15 h. 45 mn.	
1.4. Télex Teléfono	1.º Turno	7 h. 15 mn.	7 h. 45 mn.	8 h.	14 h. 15 mn.	
	2.º Turno				15 h. 45 mn.	
2. REINA Lunes a viernes	VERANO - INVIERNO			VERANO (TARDE)	INVIERNO (TARDE)	
2.1. Reposiciones	9 a 14 horas			16 a 18 horas	16 a 19 horas	
2.2. Otros	VERANO			INVIERNO		
	8 a 15 horas			8 a 16 horas		
3. OTROS LOCALES DE MADRID Lunes a viernes	8 a 15 horas			8 a 16 horas		
4. FRANCO ESPAÑOLA Lunes a viernes	MAÑANA 9,45 a 14			TARDE 16,45 a 20		
Sábados	9,45 a 14			Alternativa y rotativamente disfrutarán del sábado completo todos los empleados		
Alcobendas (invierno)	Los horarios de salida se han incrementado en treinta minutos previstos para el almuerzo. Si no se toma almuerzo, la jornada de trabajo finalizará 30 mn. antes					

**ANEXO II**

**DIETAS A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 1980**

	PESETAS
Kilómetro .....	13
Dieta completa diaria .....	2.350
Dieta completa diaria durante los meses de julio y agosto .....	2.750
Media dieta .....	680

Empresa, a partir de la firma del Convenio de 1979, serán adscritos, previo estudio conjunto entre empresa y comité, a los niveles retributivos correspondientes a la categoría profesional inmediatamente superior a la que ocupe, sin reivindicación posible por parte del trabajador, para el ejercicio de la actividad correspondiente a la nueva categoría profesional reconocida a efectos económicos.

g) La contratación, despido o traslado del personal, será comunicado previamente al Comité de Empresa.

h) Los trabajadores que cumplan 30 años ininterrumpidos de servicio a la Empresa, percibirán, por una sola vez, un premio de fidelidad.

i) Las peticiones que dirijan los trabajadores a la Dirección de la Empresa, a la Jefatura de Personal o a su inmediato superior deberán ser contestadas a los interesados en el plazo de un mes. Pasado este plazo sin recibirse contestación, los interesados podrán dirigirse al Comité para que éste interese de la Dirección de la Empresa la contestación, que deberá efectuarse en el plazo de 15 días.

**Art. 13.º Dietas.**—Las dietas serán revisadas cada vez que varíe sensiblemente algún elemento de los que inciden sobre los gastos cubiertos por las mismas. (Ver anexo II.)

**Art. 14.º Matrimonio.**—Los trabajadores que contraigan matrimonio, percibirán un premio equivalente a una mensualidad de salario real.

**Art. 15.º Condiciones económicas.**—Se conviene un aumento salarial del 15 por 100, sobre el salario base más el plus lineal Convenio 1978, 15 por 100 (salario

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE LA EMPRESA «SUPRACOMUNIDAD DE LA COLONIA VIRGEN DE LA ESPERANZA DE CANILLAS», A APLICAR EN EL AÑO 1980**

	EN 1979	EN 1980	EN 1981		
Número de horas laborables en el año.....	2.024	1.980	1.930		
<b>POR TRABAJADOR Y AÑO</b>					
CATEGORIAS PROFESIONALES	(A) SALARIO BASE ANUAL	(B) PAGAS EXTRAS	(C) PLUS CONVENIO	TOTAL (A) + (B) + (C)	NUMERO DE EMPLEADOS
<b>Administración</b>					
Oficial de 2.º «B».....	404.376	90.570	139.044	633.990	1
Oficial de 2.º «A».....	424.272	99.582	173.220	697.074	1
Oficial de 1.º «B».....	547.800	118.834	165.204	831.838	1
Oficial de 1.º «A».....	561.000	124.940	188.640	874.580	1
Director-Gerente.....	850.524	174.662	197.448	1.222.634	1
<b>Jardinería</b>					
Peón.....	404.436	91.676	145.620	641.732	13
Conductor.....	435.600	98.390	154.740	688.730	1
<b>Calefacción y electricidad</b>					
Ayudante Calefactor.....	442.200	99.858	156.948	699.006	2
Oficial 1.º Calefactor.....	508.200	114.256	177.336	799.792	2
Oficial 1.º Electricista.....	508.200	114.256	177.336	799.792	2

base + plus lineal Convenio 1978), re-percutible en las 17,5 pagas habituales.

Art. 16. *Derechos adquiridos.*—Los pluses voluntarios que figuran en la nómina de cada trabajador pasan a ser fijos, por lo que con la entrada en vigor del Convenio pierden el carácter de asignación voluntaria, absorbible y libremente derogable que tenían.

Art. 17. *Reestructuración del sector.*—Suprimido.

Art. 18. *Horas extras.*—Se especificarán en los recibos de salarios la cantidad de horas extras trabajadas y el precio por hora, que no será inferior, bajo ningún concepto, al que se obtenga realmente, tomando como base para su cálculo 17,5 pagas.

Art. 19. *Formación profesional.*—La Empresa se compromete a:

- Facilitar la formación profesional de los empleados en relación con las necesidades del trabajo.
- A cubrir, siempre que ello sea posible, todos los puestos vacantes y los que se puedan crear con personal de la Empresa, facilitando a los aspirantes los medios para su formación adecuada.
- La convocatoria debe contener la definición del puesto a cubrir, la remuneración propuesta y los requisitos que deben reunir los aspirantes, tales como conocimientos y categoría laboral mínima.
- Las pruebas de selección serán seguidas por un miembro del Comité de Empresa.

Art. 20. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, siempre que sea compatible, a lo dispuesto sobre cada materia por la vigente Ordenanza Laboral.

Madrid, 24 de septiembre de 1980.  
Firmado: X. de Goujan Matignon.  
Firmado: El Comité de Empresa.

(G. C. 11.917)

**MINISTERIO DE TRABAJO**

Delegación Provincial de Madrid

**ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SUPRACOMUNIDAD DE LA COLONIA VIRGEN DE LA ESPERANZA DE CANILLAS»**

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 27-6-80 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa «Supracomunidad de la Colonia Virgen de la Esperanza de Canillas» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo

**ACUERDA**

- Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
  - Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
  - Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.
- Madrid, 5 de diciembre de 1980.—El Delegado de Trabajo.  
(Firmado Felipe Armán de la Vega)

Artículo 1.º *Ámbito.*—El presente Convenio afectará a los trabajadores que figuran en plantilla al día de la firma del mismo.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980, y su duración será de 2 años a partir de la fecha de su entrada en vigor.

(G. C. 12.158)

Art. 3.º *Revisión periódica.*—Se realizará revisión de las tablas salariales del presente Convenio, a partir del primer año de vigencia del mismo.

Art. 4.º *Incapacidad laboral.*—La Empresa abonará al trabajador, en el caso de Incapacidad Laboral Transitoria cualquiera que sea su causa y durante la duración de dicha situación, la cantidad necesaria hasta completar el 100 por 100 del salario que el trabajador hubiera obtenido en jornada ordinaria de no concurrir dicha circunstancia.

Art. 5.º *Vacaciones anuales retribuidas.*—La duración de las vacaciones será de 30 días naturales, y se abonarán por la retribución del presente convenio más el complemento de antigüedad.

Art. 6.º *Complemento de antigüedad.*—El número de quinquenios será ilimitado y la cuantía del Complemento de Antigüedad será el 5 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional para cada categoría.

Art. 7.º *Condiciones salariales.*—Los salarios a percibir son los que figuran en las Tablas Salariales anexas a este Convenio, y por los conceptos que en las mismas se indican. El Plus Convenio se abonará todos los días del año, esto es, tanto laborales como no laborales.

Art. 8.º *Comisión Paritaria de Vigilancia.*—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir de la interpretación del presente Convenio, se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes negociadoras (trabajadores y Empresa). En representación de los trabajadores, estará integrada por don Saturnino Alvarez Soto, don Francisco Embid Madero y don Juan José Fernández de Lucas y por parte de la Empresa, por tres miembros pertenecientes al Consejo Rector.

Art. 9.º *Denuncia del convenio y preaviso.*—Ambas partes negociadoras, indistintamente, podrán denunciar ante la Delegación Provincial de Trabajo todo o parte del presente Convenio, debiéndose realizar por escrito y con sujeción a la Ley. El plazo de preaviso será de dos meses y además se dará copia de la denuncia a la otra parte.

Art. 10.º *Remisión al convenio del sector.*—En todo lo no dispuesto en las cláusulas del presente Convenio y las tablas salariales del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Madrid.

Y en prueba de conformidad con todo lo anteriormente expresado, firman el presente Convenio Colectivo, así como las Tablas Salariales anexas, el representante legal de la Empresa, don Mariano Hernández Santamaría y los representantes legales de los trabajadores, don Saturnino Alvarez Soto, don Francisco Embid Madero y don Juan José Fernández de Lucas.

**MINISTERIO DE TRABAJO**

Delegación Provincial de Madrid

**ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE AUTOBUSES URBANOS DE ALCALA DE HENARES**

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 18-9-80 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa de «AUTOBUSES URBANOS DE ALCALA DE HENARES» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

**ACUERDA**

- Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
  - Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
  - Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.
- Madrid, 19 de noviembre de 1980.—El Delegado de Trabajo.  
(Firmado Felipe Armán de la Vega)

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio es de aplicación al personal de la empresa de «Autobuses de Alcalá de Henares» de la que es titular don Gonzalo Pascual Arias.

Art. 2.º *Duración del convenio.*—El presente convenio tendrá una duración desde el día uno de septiembre de 1980 hasta el día 1 de septiembre de 1981.

Art. 3.º *Forma y plazo de preaviso para la denuncia del convenio.*—El Convenio Colectivo pactado se denunciará mediante aviso escrito entregado a la otra parte al menos 15 días antes del término de su vigencia.

Art. 4.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de 43 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal para todos los trabajadores que realizan la jornada partida. Se considerarán horas extraordinarias para dicho personal las que excedan de 43 dentro de cada semana.

Art. 5.º *Horas extraordinarias.*—La realización de horas extraordinarias será voluntaria por parte de los trabajadores. El

productor que desee hacerlas las solicitará de la empresa, la cual le proporcionará el turno de trabajo de los que estén disponibles que más se aproxime al número de horas extraordinarias que el conductor desee realizar diariamente según las posibilidades de los servicios.

La empresa informará al Comité, si éste lo solicita, del turno de trabajo de cualquier conductor.

El productor que realice un turno que por razones de servicio incluya alguna hora extraordinaria y desee dejar de hacerla lo pondrá en conocimiento de la empresa al menos con 30 días de antelación, salvo que encuentre un compañero que desee intercambiarle el turno y la empresa no tenga objeción alguna para sustitución.

Cualquier cuestión que se suscite por razón de los turnos será planteada y resuelta entre la empresa y el Comité.

Todo ello se entiende referido a los máximos legales contenidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que puedan ser de aplicación.

Art. 6.º *Distribución de los días libres.*—Dado que la actividad de transporte de viajeros es una de las exceptuadas del descanso dominical, los conductores que por razones del servicio no puedan librar el día que le corresponda lo harán uno de los próximos días, acumulándolo incluso a sucesivos descansos siempre que la realización del servicio lo permita.

Art. 7.º *Uniformes.*—La empresa facilitará al personal los que reglamentariamente se establecen en la Ley.

Los productores de nuevo ingreso que causen baja antes de los tres meses abonarán el 75 por 100 del valor del uniforme, fijándose en 9.000 pesetas el precio total de la prenda de vestir. Si causa baja antes de los seis meses, pagará el 50 por 100 y si antes de un año el 25 por 100.

A partir del primer año de servicio no se descontará nada por los uniformes que se entreguen.

En lo que se refiere a la chapa de conductor perceptor, el conductor firmará un recibo a la entrega de la misma. Su extravío se sancionará con una multa equivalente al 50 por 100 del precio de la chapa, que se fija en 750 pesetas.

Art. 8.º *Vacaciones.*—Todo el personal de la empresa tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones de 30 días.

Art. 9.º Las pagas extraordinarias se abonarán con arreglo al salario base que esté vigente en cada momento con arreglo a lo establecido en el presente convenio.

Las vacaciones se abonarán con arreglo al salario real, y consistirá en la suma del salario base, Plus de perceptor y quebranto de moneda.

Art. 10.º *Retirada del carnet de conducir.*—Cuando a un conductor le sea retirado el carnet de conducir por la autoridad judicial competente con motivo de accidente de tráfico, la empresa le abonará el salario base que tuviere asignado en su categoría en el momento del accidente empleándole en otro puesto siempre que reúna las siguientes condiciones:

- Que el conductor tenga una antigüedad mínima en la empresa de 5 años como conductor cuando el carnet le haya sido retirado por un tiempo máximo de 6 meses; de 4 años cuando la retirada del carnet de conducir sea por un tiempo máximo de 3 meses y dos años y medio cuando la retirada sea por un tiempo máximo de un mes.
- Que el accidente del que se ha derivado la retirada del permiso de conducir se hubiera producido cuando el conductor manejaba un vehículo de la empresa y realizaba un servicio encomendado por la empresa.
- Que la causa del accidente no sea la embriaguez o cualquier otro estado similar motivado por otra droga.
- Que el tiempo de la retirada del carnet de conducir no sea superior a seis meses.
- Que el conductor no hubiese sido sancionado anteriormente por faltas muy graves o graves durante los cinco años o cuatro años inmediatamente anteriores respectivamente de permanencia en la empresa y se trate de la primera vez que le retiren el permiso de conducir.
- Que el conductor se obligue a rea-

lizar las funciones propias del puesto de trabajo que se le asigne en sustitución del de conductor.

Cuando el conductor no lleve los dos años y medio de antigüedad mínima exigida en el punto primero de este artículo y el permiso de conducir le sea retirado por período máximo de un mes y desee continuar en la empresa, utilizará el mes de carencia del permiso de conducir para disfrutar el productor sus vacaciones anuales. Si ya las hubiera disfrutado se obliga a solicitar de la empresa un mes de permiso sin sueldo salva que opte por la rescisión del contrato de trabajo.

Art. 11. *Salarios.*—Desde el día 1 de septiembre de 1980 y durante la vigencia del convenio, los salarios para los conductores perceptores estarán integrados por los siguientes conceptos:

	PESETAS
Salario base.....	27.076
Veinte por 100 de perceptor.....	5.415
Quebranto de moneda.....	2.282
Prima por horas de servicio.....	5.227
<b>TOTAL .....</b>	<b>40.000</b>

Las horas extraordinarias se pagan al precio de 300 pesetas.

En caso de enfermedad, la empresa garantiza al productor la percepción de una cantidad equivalente a la suma de los siguientes conceptos del salario: Salario base, 20 por 100 de perceptor, Quebranto de moneda.

Las cantidades pactadas serán compensables y absorbibles por los incrementos que experimente el salario mínimo interprofesional o cualquier tabla salarial que pudiera afectar a los trabajadores de la empresa.

El resto de las categorías profesionales existentes en la empresa se ajustarán en cuanto a percepciones a las disposiciones de carácter general que les sean aplicables.

Art. 12. *Comisión paritaria.*—A efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 85 número 2-D del Estatuto del Trabajador se constituye la Comisión Paritaria que está integrada por los cuatro miembros del Comité de empresa firmantes de este acta y por el empresario don Gonzalo Pascual Arias.

Disposición final.—En todo lo no recogido en este convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales que sean de aplicación.

(G. C. 11.507)

## MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial  
de Madrid

### RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, DICTANDO LAUDO ARBITRAL OBLIGATORIO PARA LA EMPRESA «S. BARBUDO, S. A.», CON CENTRO DE TRABAJO EN SAN SEBASTIAN DE LOS REYES DE MADRID

Visto el expediente de Conflicto Colectivo de Trabajo iniciado a instancias de la representación social de la Comi-

sión Deliberante del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «S. Barbudo, S. A.» con centro de trabajo en San Sebastián de los Reyes de Madrid, como consecuencia de ruptura de negociaciones llevadas a efecto a fin de conseguir Convenio Colectivo de Empresa; y

Resultando que el día 29 de septiembre de 1980 tuvo entrada en esta Delegación expediente de Conflicto Colectivo promovido por la representación social como consecuencia de ruptura de negociaciones de Convenio, que había constituido su Comisión Deliberadora al amparo del Real Decreto de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo.

Resultando que el 6 de octubre de 1980 se celebró el preceptivo acto de conciliación, una vez que con la demanda de Conflicto acompañaba certificación de conciliación sin avenencia ante el IMAC, en cumplimiento de lo dispuesto en la vigente Ley de Procedimiento Laboral con la asistencia de ambas representaciones, y no pudiendo llegarse a un acuerdo, dadas las discrepancias existentes entre ambas partes respecto a los temas debatidos.

Considerando que la competencia para conocer y resolver la cuestión planteada viene atribuida a esta Delegación Provincial de Trabajo en el artículo 19-a del Real Decreto-Ley 17/77 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo.

Considerando que al no haber llegado a un acuerdo entre las partes, sin haberse designado árbitro por las mismas, dadas las facultades que asisten a esta Autoridad Laboral para decidir en el presente caso, atendidas las circunstancias socioeconómicas, procede dictar Laudo de Obligado Cumplimiento, de acuerdo con

lo dispuesto en el apartado b) del artículo 25 del referido Real Decreto-Ley.

Vistos los preceptos aludidos y demás de general aplicación, esta Delegación de Trabajo,

#### ACUERDA

1.º Que la Empresa S. Barbudo, S. A., continúe con las condiciones de trabajo que venían rigiendo al 31 de diciembre de 1979 en aquello que no contravenga lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, excepto en materia retributiva, sobre lo que se estará a lo determinado en el apartado siguiente:

a) Los conceptos retributivos percibidos en nómina al 31 de diciembre de 1979, serán incrementados en un 16 por 100.

2.º El presente Laudo entrará en vigor el 1 de enero de 1980, manteniéndose el mismo hasta el 31 de diciembre de 1980.

3.º Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, y su inscripción en el Registro correspondiente.

Notifíquese esta Resolución a los interesados, representaciones social y económica de la Comisión Deliberante del Convenio, en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo 17 de julio de 1958, advirtiéndose que contra la misma pueden entablar recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo en el plazo de 15 días hábiles a contar desde el siguiente al de su notificación.

Madrid, 18 de noviembre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

(G. C. 11.508)