





1. Se igualan y forman un solo bloque con los Facturistas. Significando esto que realizarán las mismas funciones que los anteriores y en todos los Departamentos.
2. Que cedan los beneficios que en la actualidad obtenían de horarios, turnos, vacaciones, situaciones económicas, etc.
3. Que realizarán sus funciones en cualquier centro de Promociones Eurobuilding, S. A., independientemente que se encuentre en Eurobuilding 1 ó en Eurobuilding 2.

Otros ascensos: Interpretando que algunos trabajadores realizaban trabajos de categoría superior, se han acordado los siguientes ascensos:

— Los señores: Pablo Martínez Esteban, Santiago Jiménez, Santiago García Poveda y Benjamín de Andrés, pasan de Ayudantes de Restaurante a Camareros. Las actuales Camareras de la Cafetería Relais 2 se las homologa a todos lo efectos como Ayudantes de Restaurante. Al Ayudante de Jardinería Adrián Franco se le incrementa en un 50 por 100 de la diferencia que hay entre él y el que oficialmente es Jardinerio, quedando pendiente su homologación definitiva a resoluciones de la actitud a tomar por el jardinero oficial. A la señorita María Carmen Rocha se la homologa como Secretaria de Departamento. A José Luis Tomé se le incrementará su salario en un 50 por 100 de la diferencia entre él y la categoría inmediatamente superior. A Federico Romero se le asciende de Ayudante de Recepción a Recepcionista. A Antonio Rojo se le asciende de Aprendiz de Camarero a Ayudante de Camarero.

SEGUNDA

**Personal extra:** Se acuerda formar una brigada entre el personal del Hotel, que voluntariamente lo solicite, para atender los servicios extras. Para ello se confeccionará un cuadrante con todos aquellos que deseen y estén capacitados para hacer servicios extras, fijándose para la realización de dichos servicios un sistema rotativo.

La Empresa se compromete a dar los servicios extras a este personal a través del listero que se nombre de común acuerdo. Por otro lado, los trabajadores que se apuntan en el cuadrante, deberán comprometerse a realizar todos los servicios, no pudiendo alegar en los meses de temporada alta, que tienen ofertas económicas mejores.

Si por cualquier motivo los trabajadores avisados para un servicio en concreto no pudieran asistir, deberán comunicarlo con suficiente antelación y acreditar causa razonable que lo justifique.

Los servicios extras que se produzcan en Banquetes tendrán prioridad para realizarlos la actual plantilla de ese Departamento.

En el caso excepcional de que algún servicio, por su magnitud, no se pudiera cubrir con todo el personal del cuadrante, se recurrirá al personal extra de la calle, exigiendo a éstos el carnet de profesionales de hostelería.

DISPOSICIONES FINALES

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, Convenio Provincial de Hostelería, Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 696/80 de 14 de abril de 1980, y disposiciones concordantes.

Dado en Madrid, a 29 de mayo de 1980, firmado a pie de página por las partes Económica y Social de la Empresa en original y copia.

(G. C.-7.053)

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 RESIDENCIA SAN ANTONIO DE LA FLORIDA»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 30 de mayo de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa «Hotel Residencia San Antonio de la Florida» 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, 4 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º **Ambito funcional.**—El presente Convenio es de ámbito empresarial.

Art. 2.º **Ambito personal.**—Se regirá por este Convenio la totalidad de la plantilla de la Empresa «Hotel-Residencia San Antonio de la Florida», tanto los actuales trabajadores como aquellos que puedan incorporarse a ella en el periodo de su vigencia.

Art. 3.º **Vigencia y duración.**—Con independencia de la fecha de su firma y presentación a Registro, este Convenio entrará en vigor y con efectos económicos retroactivos el 1-1-80, y se aplicará hasta el 31-12-80.

Salvo denuncia expresa por escrito certificado dirigido a la otra parte con una antelación mínima de 60 días naturales a la fecha de su expiración, este Convenio se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración original.

TITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 4.º **Tablas salariales.**—Son las resultantes de aplicar a cada uno de los conceptos existentes al 31-12-1979 un incremento del 16 por 100, y quedan reflejadas en el anexo 1.º de este Convenio.

Art. 5.º **Complementos salariales.**  
a) **Antigüedad.**—Se estará a lo indicado en el artículo 69 de la Ordenanza Laboral.

b) **Gratificaciones extraordinarias.**—Las gratificaciones extraordinarias que la Empresa viene abonando a sus trabajadores se harán efectivas antes del 20 de junio y el 20 de diciembre de cada año.

c) **Manutención.**—Queda establecido en 870 pesetas mensuales. Este complemento se abonará también durante las vacaciones reglamentarias y fiestas abonables.

d) **Plus de ayuda a la cultura.**—Se abonará este Plus extrasalarial (no cotizables) con independencia de los salarios reflejados en las tablas salariales y restantes complementos. La cuantía de este Plus será de 1.938 pesetas mensuales para todos los trabajadores sea cual sea su cate-

goría profesional. Esta cuantía se reducirá al 50 por 100 si el trabajador faltase al trabajo durante cuatro días; si el número de faltas dentro del mes fuese superior lo perderá en su totalidad. No se perderá el derecho a percibir este Plus durante las vacaciones y fiestas abonables.

Art. 6.º **Compensaciones y absorciones.**  
a) Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

b) En ningún caso cada trabajador percibirá menos del salario mínimo interprofesional vigente más los complementos indicados en los Decretos de revisión de dicho salario mínimo.

TITULO III

JORNADA, VACACIONES Y FIESTAS

Art. 7.º **Jornada.**—A partir de la vigencia de este Convenio, la jornada de trabajo tendrá una duración de 42 horas semanales en turno seguido.

Art. 8.º **Vacaciones.**—Todo el personal disfrutará, en las fechas que las necesidades del negocio lo aconsejen, 30 días naturales ininterrumpidos al año.

Quien no cuente con un año de servicio real disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Art. 9.º **Fiestas abonables.**—Se acumularán a las vacaciones o se disfrutarán en periodo distinto. En cualquiera de los casos se acumularán los días de descanso que correspondieran a este periodo.

La Dirección podrá pactar con los Delegados de Personal el sistema de disfrute, absorción o compensación más ventajoso para las dos partes.

TITULO IV

DERECHOS SINDICALES

Art. 10. **Derechos sindicales.**—Se estará a lo dispuesto a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

TITULO V

DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 11. Se establece un complemento salarial del 2 por 100 aplicable a los

conceptos cotizables, para aquellos trabajadores que poseyendo como mínimo dos trienios de antigüedad en la Empresa deseen jubilarse en el plazo de 24 meses a partir del día en que así lo manifiesten por escrito a la Empresa. Si por cualquier circunstancia el interesado desistiera llegado el momento, perderá el complemento otorgado así como el derecho a ejercerlo en lo sucesivo.

Art. 12. A la entrada en vigor de este Convenio, y al amparo de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 2.ª del Estatuto de los Trabajadores, las partes se comprometen a estudiar, durante el resto del año 1980, un proyecto de reestructuración de los actuales grupos profesionales y vigente sistema retributivo. Para ello se constituirá una Comisión integrada por un representante de cada uno de los actuales Grupos, más los tres Delegados de Personal, más un representante de la Empresa, que estudiará y trabajará en base al proyecto de nueva forma de grupos profesionales presentado por la Dirección. Este proyecto podrá ser aceptado, modificado o rechazado, no transformándose en definitivo ni pudiendo por lo tanto ser incorporado al Convenio para 1981, más que previa conformidad suscrita por ambas partes.

Art. 13. Las disposiciones del Estatuto del Trabajador respecto a la movilidad funcional se aplicarán a partir de 1981 y una vez cumplido lo pactado en el artículo 12 anterior.

Art. 14. La Comisión a que hace mención en el artículo 12 anterior, prolongará su mandato hasta el 31-12-80 encargándose de fiscalizar la estricta aplicación y cumplimiento de lo pactado en este Convenio. Al término de su mandato quedará disuelta y se procederá a la elección de nuevos Delegados de Personal según las normas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. Ambas partes se comprometen a empezar las negociaciones de los sucesivos Convenios antes del 15 de noviembre de cada año.

Este Convenio Colectivo de la Empresa «Hotel Residencia San Antonio de la Florida», se firma en Madrid, a 30 de mayo de 1980, por las siguientes personas: Por el personal: M. Angel Bacierno Gómez, delegado de Personal; José García Aguilera, Delegado de Personal, y Isaias Muñoz Garrote, Delegado de Personal.

Por la Empresa: Andrés Blanco López, Director.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

PERSONAL DE RECEPCION Y CONTABILIDAD

	SUELDO FIJO
Jefe de Recepción .....	24.673
Contable General .....	24.673
Cajero .....	24.368
Ayudante de recepción mayor de 21 años .....	23.506
Telefonista de segunda .....	23.149
Aprendiz de 16 a 18 años .....	14.060
Portero de servicio .....	22.896

PERSONAL DE CONSERJERIA

	INICIAL	GARANTIZADO
Primer Conserje de día .....	6.924	27.421
Segundo Conserje de día .....	6.591	24.696
Conserje de noche .....	6.485	24.382
Portero de accesos .....	6.527	23.492
Vigilante de noche .....	6.257	23.492
Mozo de equipajes para interior .....	6.228	23.177
Botones mayor de 18 años .....	5.967	22.913

PERSONAL DE PISOS

	INICIAL	GARANTIZADO
Gobernanta .....	7.788	26.100
Subgobernanta .....	7.504	25.165
Camarera de pisos .....	7.414	24.505

## PERSONAL DE LENCERIA, LIMPIEZA Y SERVICIOS AUXILIARES

	SUELDO FIJO
Encargado de Lencería .....	23.759
Encargado de Lavandería .....	23.759
Encargado de Trabajos (a extinguir) .....	22.896
Mozo de Lavandería .....	25.214

(G. C.-7.082)

## MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial  
de MadridRESOLUCION DE LA  
DELEGACION PROVINCIAL DE  
TRABAJO DE MADRID,  
HOMOLOGANDO EL CONVENIO  
COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«TERPEL, S. A.»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Terpel, S. A.», y Resultando que con fecha 2 de julio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Terpel, S. A.», suscrito por las partes el 20 de marzo del presente año, y constituida la Comisión Deliberadora el 11 de febrero del año en curso.

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 de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida 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 precitadas 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.ª Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Terpel, S. A.».

2.ª 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 Ley de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.ª Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 8 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

III CONVENIO COLECTIVO DE  
LA EMPRESA TERPEL, S. A.

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

## SECCION I

Artículo 1.ª *Ambito.*—El Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa «Terpel, S. A.», así como al personal que, en adelante, forme parte de su plantilla, en su factoría de Madrid, sita en la carretera de Vallecas a Villaverde, km. 1,200, quedan exceptuadas las personas que ostentan cargos directivos en la empresa.

## SECCION II

Art. 2.ª *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor a los ocho días de su firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia. No obstante, el incremento lineal de 5.800 pesetas brutas mensuales o 191 pesetas brutas diarias, así como las 100 pesetas de complemento de puesto de trabajo del artículo 19 serán abonadas con efectos retroactivos desde el 1.ª de enero de 1980.

Art. 3.ª *Duración.*—El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1980. Se prorrogará de año en año si con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas ninguna de las partes lo hubiera denunciado ante la Autoridad Laboral, salvo disposición legal en contrario.

## SECCION III

Art. 4.ª *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberadora deberá reunirse a considerar si cabe esa modificación manteniendo la vigencia del resto del Convenio o si, por el contrario, la modificación de las citadas cláusulas obligaría a la rescisión del Convenio por imposición de la Autoridad Laboral.

Las condiciones de trabajo que se estipulan en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas, y, en su virtud, serán nulas y no surtirán efectos entre las partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Art. 5.ª *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal, contrato de grupo o individual, ya sean verbales o por escrito.

Art. 6.ª *Absorbilidad.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos sólo tendrán eficacia práctica si globalmente considerados en cómputo anual superasen el nivel total de las condiciones de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 7.ª *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## SECCION IV

Art. 8.ª *Comisión mixta.*—Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de cuanto establece el presente Convenio, integrada por tres representantes nombrados por la Dirección de la Empresa y otros tres de la representación social, designados de entre los miembros que formaron parte de la Comisión Deliberadora.

Para someter a la consideración de esta Comisión cualquier asunto de su incumbencia bastará el requerimiento por escrito de cualquiera de las partes, adelantando el orden del día de la reunión.

Las normas interpretativas que acuerde la Comisión sobre materias propias de su competencia, una vez sean firmes, formarán parte integrante del presente Convenio, siendo obligatoria tanto para la empresa como para los trabajadores. Trabajadores y empresa podrán recurrir contra las decisiones de la Comisión Mixta que consideren perjudiciales ante los Organismos competentes en el plazo de quince días hábiles, contados a partir de aquel en que la Comisión comunique, fehacientemente, su resolución a las partes interesadas.

Las funciones de la Comisión Mixta se ejercerán sin merma de la competencia de la Administración, y, en su caso, de la jurisdicción contenciosa.

## CAPITULO II

## ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 9.ª *Normas generales.*—La organización de la empresa y del trabajo dentro de ella es facultad exclusiva de la dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por lo expresamente dispuesto en el capítulo II de la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, de 22 de abril de 1977.

La dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se le someterá a las pruebas físicas, intelectuales y psicotécnicas que la Dirección señale.

Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o las necesidades de la organización implicasen la conveniencia de completar, ampliar, actualizar o modernizar la formación profesional del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo o función con el nuevo contenido del mismo, la empresa facilitará los medios adecuados y el trabajador colaborará para conseguir dicha formación.

Art. 10.ª *Estabilidad de empleo.*—La empresa se compromete a mantener los actuales puestos de trabajo y a reducir en lo posible las horas extraordinarias, y los trabajadores se comprometen a obtener los rendimientos pactados y mantener la calidad del trabajo.

Art. 11.ª *Revisión de categorías.*—Durante los meses de enero y junio de cada año, los empleados que consideren inadecuada su categoría laboral podrán solicitar la revisión de la misma. La Dirección de la Empresa organizará las pruebas de aptitud necesarias para acreditar la capacidad profesional en la categoría que se pretende, dentro de la primera quincena de los meses referidos, comunicando el resultado de la prueba realizada al trabajador durante la segunda quincena de los citados meses.

## CAPITULO III

JORNADA, HORARIOS,  
VACACIONES, PERMISOS Y  
LICENCIAS

Art. 12.ª *Jornada.*—La jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas y media (42,5) semanales de presencia y cuarenta (40) horas de trabajo efectivo, siendo la diferencia de una y otra el tiempo empleado para el descanso por «bocadillo».

Art. 13.ª *Horario.*—El horario de trabajo para todo el personal será de siete a quince treinta horas, de lunes a viernes.

En las Secciones en que por sus características especiales es necesaria su regulación en turnos de trabajo distintos del general, los mismos se fijarán por la Dirección de la Empresa previa consulta a los trabajadores afectados y posterior aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo.

Estos turnos serán regulados por Normas de Funcionamiento Interno. Siempre que no constituya vicio, se admitirá una tolerancia de cinco minutos en la incorporación al puesto de trabajo.

Art. 14.ª *Vacaciones.*—El período de vacaciones retribuidas será de treinta días naturales. Durante la vigencia de este Convenio las vacaciones se disfrutarán

del 4 de agosto al 2 de septiembre, ambos inclusivo, salvo aquellas secciones que tradicionalmente y por razones técnicas adelantan la fecha de inicio o es necesario el establecimiento de turnos.

Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de servicio en la Empresa. En caso contrario se disfrutará la parte proporcional que corresponda.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, incrementado en la cantidad obtenida de promediado los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas trabajadas.

Art. 15.ª *Festivos.*—Aparte los señalados en el Calendario Laboral, tendrán la consideración de festivos en su totalidad, no siendo recuperables, los días 24 y 31 de diciembre.

Durante el año 1980 se pactan los siguientes «puentes»:

— 2 de mayo y 6 de junio, que serán recuperados en unidades producidas durante los quince días laborales posteriores a dichas fechas.

— 16 de mayo y 26 de diciembre, que no serán recuperados.

Art. 16.ª *Permisos y licencias.*—Los trabajadores podrán faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tipo siguientes:

1.ª Durante tres días, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

2.ª Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

3.ª Por boda de un hijo, un día; en caso de boda de un hermano tendrán derecho a un día de licencia pero sin percibo de remuneración.

4.ª Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

5.ª La licencia con ocasión de matrimonio del trabajador será de quince días naturales. La remuneración de la licencia de matrimonio se abonará en la forma establecida en el artículo 14 «Vacaciones».

## CAPITULO IV

## CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 17.ª *Salarios.*—Los salarios que se pactan para las condiciones establecidas en el Convenio son los que se reflejan para cada categoría profesional en la tabla de remuneraciones y en el resto de los artículos siguientes.

La escala de complemento de salario, que figura en el artículo 21 del Convenio Colectivo de 1979, se mantiene en sus propios términos para los trabajadores que venían devengándolo.

Art. 18.ª *Plus de antigüedad.*—Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en trienios del 4 por 100, sin límite de los mismos, calculados sobre los mismos conceptos y cuantías que durante 1978.

El plus de antigüedad se calculará de acuerdo con la categoría profesional en cada trienio, computándose el tiempo de aprendizaje, botones o recadero, aspirante y pinche.

Art. 19.ª *Plus de puesto de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio la cuantía de este Plus se mantendrá en los mismos términos que en 1978. No obstante, los trabajadores, que durante 1979 no hubieran percibido cantidad alguna en concepto de prima de producción y su salario mensual líquido no hubiera excedido de 50.000 pesetas tendrán un complemento adicional de puesto de trabajo de 100 pesetas diarias ó de 3.000 pesetas mensuales.

Los trabajadores que durante 1979 han percibido cantidades por el concepto de primas de producción, incrementarán el Plus de Puesto de Trabajo de 1979 con





incremento de un 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. Para una mayor claridad se es-

pecifica que el valor de la hora extraordinaria se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$H. E. = 1,75 \times \frac{(SB + A) + (PA + PN + PC) 6}{43,3}$$

- SB = Salario base en la Tabla Salarial.
- A = Antigüedad.
- PA = Plus de asistencia.
- PN = Plus de nocturnidad.
- PC = Plus de cámara.

Art. 33. *Personal comercial, categoría, definiciones.*-Ayudante de reparto.-Es el trabajador que realiza las funciones descritas en el artículo 24 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas, repartidor pero sin ser el conductor del vehículo en que realiza su función.

Autoventa.-Es el trabajador que realizando las funciones descritas en el artículo 24 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas, repartidor, es el conductor del vehículo asignado y promueve y realiza ventas en clientes actuales o potenciales de su zona.

Monitor.-Es el trabajador que haciendo las funciones del autoventa, las conoce y efectúa con diligencia tal que es capaz de suplir, ayudar en las ventas, animar y enseñar a los autoventas actuales o de nuevo ingreso.

Art. 34. *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 35. *Comisión paritaria.*-Las dudas que en la interpretación del presente Convenio pudieran surgir entre las partes, serán sometidas a la Comisión Deliberadora de este Convenio, en caso de discrepancia se recurrirá a un arbitraje, o a resolución de la autoridad laboral.

Art. 36. *Homologación.*-En el supuesto que la autoridad competente no homologase, haciendo uso de sus facultades regladas, alguno de los puntos esenciales de este Convenio desvirtuándolo, quedará éste sin eficacia práctica, debiendo volver a estudiarse por ambas partes su contenido.

Art. 37. En lo previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas vigente.

Asimismo, se recogerán en él a su publicación los aspectos de la ordenanza laboral y sindical contemplados en los Acuerdos, Decretos o Leyes de rango superior. En el caso de que estos conceptos afecten el contenido económico del mismo, la comisión deliberadora estudiará la posibilidad de su incorporación sin superar el volumen total económico pactado en este convenio.

ANEXO AL CONVENIO DE «YOGURES Y PRODUCTOS ALIMENTICIOS, S. A.

TABLAS SALARIALES DEL 1.º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1980

CATEGORIAS PROFESIONALES	PESETAS MENSUALES
<b>PERSONAL TECNICO</b>	
a) <i>Titulados</i>	
Técnico Jefe .....	51.626
Técnico Superior .....	45.358
Técnico Medio .....	40.690
b) <i>Diplomados</i>	
Técnico Diplomado .....	34.422
c) <i>No Titulados</i>	
Jefe de Fabricación .....	42.290
Jefe de Laboratorio .....	37.622
Jefe de Inspección Lechera .....	37.622
Contra maestre o Jefe de Sección .....	37.622
Encargado .....	34.422
Inspector de Distrito .....	32.956
Auxiliar de Laboratorio .....	27.488
Capataz .....	34.422
Auxiliar de Inspector Lechero .....	27.488

CATEGORIAS PROFESIONALES	PESETAS MENSUALES
<b>EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe de 1.º .....	40.690
Jefe de Personal .....	40.690
Jefe de 2.º .....	39.090
Contable .....	39.090
Oficial de 1.º .....	34.422
Oficial de 2.º .....	31.354
Auxiliar .....	27.488
Aspirante de 16 años .....	18.952
Aspirante de 17 años .....	22.020
Telefonista .....	27.488
<b>SUBALTERNOS</b>	
Almaceneros .....	29.790
Cobrador .....	27.488
Portero .....	27.488
Ordenanza .....	27.488
Conserje .....	29.790
Guarda o Sereno .....	27.488
Botones de 16 y 17 años .....	22.020
Mujeres de Limpieza (diarias) .....	911
<b>COMERCIALES</b>	
Inspector o Promotor Ventas .....	34.422
Viajante .....	31.354
Corredor de Plaza .....	31.354
Monitor (diarias) .....	998
Autoventa (diarias) .....	983
Ayudante reparto (diarias) .....	951
<b>OBREROS</b>	
Especialista de 1.º .....	998
Especialista de 2.º .....	983
Especialista de 3.º .....	951
Peón Especializado .....	936
Peón .....	913
Oficial de 1.º de Oficios Varios .....	998
Oficial de 2.º de Oficios Varios .....	983
Oficial de 3.º de Oficios Varios .....	951
Aprendices de 1.º y 2.º años .....	625
Aprendices de 3.º y 4.º años .....	735

(G. C. 4.801)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE «PRENSA NO DIARIA» SUSCRITO POR LA ASOCIACION DE REVISTAS DE INFORMACION Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO UNITARIO E INDEPENDIENTES

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo de «Prensa no Diaria», suscrito por la Asociación de Revistas de Información y las centrales sindicales Comisiones Obreras, Unión General de

Trabajadores, Sindicato Unitario e Independiente, y

Resultando que con fecha 4 de julio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo el Texto del Convenio Colectivo del Grupo de «Prensa no Diaria», suscrito por las partes el 18 de abril próximo pasado y constituida su Comisión Deliberadora el 29 de febrero del año en curso.

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación, le viene atribuida a esta Delegación Provincial de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida 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 las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación.

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

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo del Grupo de «Prensa no Diaria», suscrito por la Asociación de Revistas de Información y las centrales sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Sindicato Unitario e Independientes.

2.º Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, y su inscripción en el Registro correspondiente. Madrid, 8 de julio de 1980.-El Delegado de Trabajo (Firmado).

CONVENIO COLECTIVO DE «PRENSA NO DIARIA»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito Territorial.*-Las normas del presente Convenio son de ámbito provincial y de aplicación a todas las Empresas que editen publicaciones periódicas no diarias, sujetas a la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

Art. 2.º *Ambito personal.*-Afectará a la totalidad de los productores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de las citadas Empresas.

Art. 3.º *Ambito Temporal.*-La vigencia del presente Convenio será desde el 1.º de abril de 1980, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1981.

De cualquier modo, las condiciones económicas acordadas en el presente Convenio entrarán en vigor retroactivamente el 1.º de abril de 1980.

Por cualquiera de las dos partes negociadoras podrá pedirse la revisión del Convenio en la forma legalmente establecida.

Este Convenio se prorrogará, salvo denuncia de las partes, de año en año.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*-Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, ambas partes convienen que considerarán el Convenio nulo y sin efecto en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobase en su totalidad.

Art. 5.º *Compensación de mejoras.*-Las mejoras pactadas en este Convenio no serán absorbibles, salvo que se haga mención expresa en el artículo correspondiente, a excepción de las cantidades que hayan abonado las Empresas a cuenta del presente Convenio.

Art. 6.º *Respeto de las mejoras adquiridas.*-Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores, antes o después de su aprobación.

Art. 7.º *Revisión económica.*-Ambas representaciones convienen, con independencia de mantener la vigencia de la totalidad del Convenio, revisar las tablas salariales con efectos de 1.º de abril de 1981, en el incremento que experimente el I. P. C. de los 12 meses comprendidos entre 1 de abril de 1980 y 31 de marzo de 1981 sobre las columnas de Salario Base y Plus Convenio, que será el Plus Convenio 1981, integrándose en el Salario Base el Plus Convenio de 1980.

CAPITULO II

PROMOCION, ASCENSOS, FORMACION Y SANCIONES

Art. 8.º *Vacantes y nuevos puestos de trabajo.*-Siempre que se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa, con una antelación mínima de 15 días para cubrir el puesto, por medio de un aviso en el tablón de anuncios, en el cual deberá figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimiento que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.
- c) Salario a percibir, con determinación de las cantidades brutas y líquidas.
- d) Programa de las pruebas a realizar en su caso y fecha de las mismas, especificando la composición del Tribunal Calificador.

Art. 9.º *Formación y promoción.*-Cualquier trabajador con más de tres años de permanencia en su sección o departamento, y mismo puesto de trabajo, que desee complementar sus conocimientos y formación con vistas a solicitar un cambio de puesto de trabajo o ascenso, podrá emplear un tercio de su jornada laboral, durante un período de seis meses, en conocer y practicar las actividades de otra sección y departamento.

Los botones, antes de cumplir los 18 años de edad, tendrán derecho a permanecer tres meses, con carácter de aprendizaje, en cualquiera de los departamentos existentes en la Empresa, siempre que las necesidades orgánicas del trabajo lo permitan.

Los solicitantes de formación y promoción a otros puestos de trabajo se realizarán por el interesado mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, que la atenderá por riguroso orden de presentación previo informe al Comité de Empresa o Delegados de personal.

Art. 10. *Normas para cubrir plazas.*-Para ocupar plazas vacantes o nuevas, se tendrán siempre en cuenta las siguientes normas:

1.º Tendrá siempre preferencia en igualdad de condiciones, tanto al efectuar pruebas de ingreso como para cubrir vacantes, los empleados de dicha Empresa, sea cual fuera su categoría, aunque con prioridad el de categoría inferior.

2.º A misma puntuación tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad en la Empresa.

3.º Caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, a juicio del Tribunal Calificador, la Empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno.

4.º En el caso de plazas de nueva creación de acuerdo con la Ordenanza Laboral vigente, la Empresa atenderá las solicitudes de los minusválidos que concurran a concurso oposición para cubrir estos puestos, siempre que sus condiciones físicas les permita realizar el trabajo, de acuerdo con el criterio de la Empresa

oído el Comité o los Delegados de personal.

Art. 11. *Tribunal Calificador.*—El Tribunal Calificador de las pruebas a realizar para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, estará compuesto por los siguientes miembros:

— Dos miembros elegidos por la Empresa.

— Dos miembros elegidos entre los trabajadores, que ocupen categoría igual a la del puesto a cubrir.

— Un representante del Comité de Empresa que actuará como secretario, con voz pero sin voto.

Los cuatro primeros miembros deberán estar plenamente cualificados para evaluación de las pruebas a realizar por los candidatos. El quinto en la condición en que actúa, será asesorado por los trabajadores que tengan suficiente conocimiento específico.

El resultado de las pruebas se hará público en el tablón de anuncios.

Siempre podrá ser solicitado, por el personal de la plantilla que no superó las pruebas, nueva convocatoria con el personal ajeno a la Empresa.

Art. 12. *Periodo de prueba de ingreso o ascenso.*—El periodo de prueba de ingreso o ascensos de categoría podrá exceder, para los redactores y resto del personal, de los siguientes periodos:

Técnicos titulados y redactores.....	3 meses.
Resto de personal.....	1 mes.
No cualificados.....	15 días.

Durante el periodo de prueba se percibirá el salario correspondiente a la categoría que se ocupe.

El personal que no superó el periodo de prueba de ascenso, volverá a ocupar el mismo puesto que desempeñaba antes de iniciarse la prueba de ascenso.

Art. 13. *Sanciones.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes de la vigente Ordenanza Laboral de Prensa, así como a lo que sobre sanciones se determina en la legislación vigente.

El Comité y los Delegados de personal serán informados previamente por la Dirección de las sanciones que se impongan por la comisión de faltas calificadas de grave y muy grave, igualmente se les informará previamente antes de proceder a cualquier despido disciplinario.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 14. *Jornada laboral.*—La jornada laboral máxima será de 36 horas semanales. Se establece dos días de descanso semanal. La Dirección y los representantes del personal acordarán la duración de la jornada continuada diaria, salvo en aquellos servicios que por su naturaleza y justificación exijan jornada partida. Desde el 15 de junio al 15 de septiembre la jornada semanal será de 35 horas. A partir de la vigencia del presente Convenio, las Empresas abonarán 300 pesetas en concepto de ayuda de comida cuando se imponga la jornada partida a aquellos productores que la tuvieren continuada.

Art. 15. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores de la Empresa disfrutará de un mes de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, previo acuerdo de la empresa y los delegados de los trabajadores.

Si por cualquier causa la Empresa impone, para el disfrute de las vacaciones fecha distinta a la acordada en este Convenio, compensará al personal afectado con tres días más de vacaciones.

Art. 16. *Permisos por embarazo y parto.*—A la mujer trabajadora en baja por embarazo y parto se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que realice la Empresa durante ese periodo y al tiempo que al resto de los trabajadores.

Art. 17. *Permisos y licencias.*—Todo trabajador avisando con la antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

— 15 días naturales en caso de matrimonio.

— 5 días en caso de fallecimiento de padres, de uno u otro cónyuge, y de hijos.

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

— Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.

CAPITULO IV

CATEGORIAS Y RETRIBUCIONES

Art. 18. *Salario base.*—Todo trabajador percibirá un solo salario base de acuerdo con la categoría, que esté clasificado y su correspondiente horario de trabajo, y que será el que figura en la tabla salarial anexa.

Art. 19. *Complemento de antigüedad.*—Todo el personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal de antigüedad, consistente en el abono de trienios de 7 por 100 del salario base fijado en las tablas salariales anexas.

La fecha inicial para la determinación del complemento de antigüedad será la de ingreso en la Empresa.

Art. 20. *Plus de convenio.*—Se establece un plus de Convenio, que se abonará mensualmente, incluidas las pagas extraordinarias, de Julio y Navidad, por el importe que se establece para cada categoría en la tabla salarial anexa.

Art. 21. *Plus de titularidad.*—Se mantiene, por su importe actual de 7.650 pesetas, el Plus de Titularidad o «Plus del artículo 48», que perciben todos los redactores titulados.

Art. 22. *Plus de Libre Disposición.*—El personal que preste servicios en régimen de libre disposición percibirá, en concepto de «Plus de Libre Disposición», las cantidades previstas en el artículo 53 de la vigente Ordenanza Laboral, por importe

del 35 por 100 de la cantidad consignada como salario base de la tabla salarial de la mencionada Ordenanza.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—Cuando por necesidad del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán por el importe que se establece, para cada categoría en la tabla salarial anexa. Cuando una Empresa, por necesidades de trabajo supere en un cuarto la jornada laboral considerada en su conjunto, vendrá obligada a contratar nuevo personal para reajustar su jornada laboral.

Art. 24. *Plus de distancia y transporte.*—Como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, se mantiene el complemento extrasalarial por importe de 5.000 pesetas mensuales que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

Este Plus extrasalarial no computará para el cálculo de la paga de beneficios, y no se abonará en las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Julio.

Art. 25. Se establece como cantidad a pagar por la llamada paga de beneficios el resultado de dividir por 12 el total de las percibidas por el trabajador en el último año; es decir, sobre las doce mensualidades más gratificaciones de Julio y Navidad, exceptuándose del cómputo anual las cantidades percibidas por el concepto de Plus de Distancia y Transporte.

Art. 26. Los ayudantes de redacción, que realicen tareas de redacción, quedarán equiparadas económicamente a éstos, siempre que ejerzan idénticas funciones a excepción de la percepción del plus de titularidad o «Plus del artículo 48».

Art. 27. *Paga extraordinaria de antigüedad.*—Se mantiene la paga extraordinaria de antigüedad establecida en los anteriores convenios colectivos, por lo que a

todo el personal que cumpla los 10 primeros años de antigüedad al servicio de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio le será abonada, por una sola vez una paga extraordinaria.

Art. 28. *Dietas.*—Cuando por razones de trabajo un trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje las siguientes cantidades: 3.000 pesetas diarias para España y 5.000 pesetas para el extranjero. Previo pacto en el caso de que cualquier productor utilice como medio de transporte su propio vehículo, le será pagado por la Empresa una cantidad consistente en 15 pesetas por kilómetro, cantidad en la que se incluyen todos los gastos, y que se revisará en el supuesto de subida de la gasolina, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Cuando se trate de una comida, la Empresa pagará 700 pesetas.

Art. 29. *Paga de nupcialidad y natalidad.*—Por parte de las Empresas les será abonado a los trabajadores una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad por el importe de 15.000 pesetas y paga de natalidad por el importe de 20.000 pesetas por cada hijo nacido.

Art. 30. Toda persona que se jubila, percibirá por parte de la Empresa una llamada «Paga de Jubilación», que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución de su salario mensual, por todos los conceptos.

Art. 31. *Desgaste de material.*—Aquellas Empresas que no proporcionen equipo fotográfico a sus trabajadores, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en acto de servicio, cuya cuantía será de 4.500 pesetas mensuales, y en caso contrario la Empresa cubrirá todos los gastos de reparación o reposición de los equipos.

Art. 32. La representación económica se compromete a conceder amnistía laboral y a la readmisión de despidos por

ANEXO I

TABLA SALARIAL

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TITULAR	LIBRE DISPOS.	PLUS TRANSP.	HORA EXTRA	
Técnicos:	Téc. Titul., superior	47.461	7.756	—	—	889	
	Téc. titul. medio	31.395	5.266	—	—	590	
	Téc. no titulado	28.394	4.801	—	—	535	
	Dib. proyectista	26.981	4.582	—	—	508	
	Radio telegraf.	28.629	4.837	—	—	539	
Redacción:	Radio telefonista	24.830	4.249	—	—	468	
	Subdirector	47.461	7.756	7.650	11.550	1.012	
	Redactor Jefe	42.704	7.019	7.650	10.136	924	
	Redactor Jefe Sección	38.973	6.441	7.650	8.996	855	
	Redactor	33.926	5.659	7.650	7.252	761	
	Ayudante Primera	30.983	5.202	—	6.650	583	
	Ayudante Preferente	28.180	4.768	—	5.810	531	
	Ayudante	25.568	4.363	—	5.040	482	
	Administrativa:	Jefe Sección	33.926	5.659	—	—	637
		Jefe Negociado	30.983	5.202	—	—	583
Oficial Primera		28.175	4.767	—	—	531	
Oficial Segunda		25.568	4.363	—	—	482	
Auxiliar		23.214	3.998	—	—	438	
Aspirante 16-18 años		18.377	3.248	—	—	348	
Jefe de Equipo Infor.		33.947	5.662	—	—	638	
Distribuc.:	Jefe Máquinas	30.983	5.202	—	—	583	
	Jefe de Venta	823	141	—	—	470	
	Ayudante	772	133	—	—	442	
	Atador	754	130	—	—	432	
	Distribuidor	754	130	—	—	432	
	Vendedor a jornal-día	769	133	—	—	441	
Subalternos	Conserje	23.224	4.000	—	—	438	
	Portero	22.107	3.827	—	—	418	
	Ordenanza	22.037	3.816	—	—	416	
	Cilic, Motorista	22.037	3.816	—	—	416	
	Guardas, Serenos y Vigilantes Jurados	22.037	3.816	—	—	416	
	Pasador Vasculero	22.037	3.816	—	—	416	
	Mozo	22.037	3.816	—	—	416	
	Personal Limp. horas	128	24	—	—	441	
	Personal Limp. día	769	133	—	—	441	
	Servicios auxiliares:	Telefonista	23.214	3.998	—	—	438
Encargado almacén		28.158	4.764	—	—	530	
Almacenero		22.744	3.925	—	—	429	
Cobrador pagador		23.172	3.992	—	—	437	
Agentes ventas		22.037	3.816	—	—	416	
Reparto:	Repartidor (2 horas)	350	62	—	—	440	
	Repartidor (día)	769	132	—	—	440	



motivos políticos; derecho a la asamblea en el centro de trabajo, sin más requisitos que anunciarlo previamente, y fuera de la jornada laboral; libertad de sindicación, garantías sindicales; que no sean causa despido la detención por motivos políticos.

Art. 33. El personal de redacción no podrá ser obligado a realizar trabajos de carácter no informativo en los que se emitan opiniones contrarias a sus convicciones; no se les podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas ni a escribir firmados en los que se les impidan expresar su opinión sobre el tema de que traten, cuando deterioren la objetividad de la información.

Art. 34. *Repercusión en precios.*—Los presentes acuerdos no repercutirán ni serán tenidos en cuenta para fijación de los precios elaborados.

CAPITULO V

GARANTIAS SINDICALES

Art. 35. Los delegados del personal y los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general. En cualquier caso los representantes de los trabajadores gozarán de las siguientes prerrogativas:

a) *Sistemas u organización del trabajo.*—Será preciso el acuerdo de los Comités de Empresa y de los Delegados de los Trabajadores, en relación con la implantación o revisión de sistemas u organización del trabajo.

b) *Clasificación profesional.*—Se nombrará una Comisión Mixta paritaria, encargada de la ejecución y vigilancia de la clasificación profesional y la evaluación de tareas. Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros y un asesor, por cada una de las partes negociadoras del Convenio. Las resoluciones de la Comisión paritaria serán ejecutivas y de obligada aceptación tanto por las empresas como por los trabajadores.

c) *Movilidad del personal.*—No se podrá movilizar al personal de su puesto de trabajo sin haber llegado a un mutuo acuerdo entre dicho trabajador y la Empresa, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de los Trabajadores en caso de discrepancia.

d) *Expedientes de crisis.*—El Comité o los Delegados de los Trabajadores, en caso de que la Empresa tenga la intención de presentar un expediente de crisis, deberán ser informados por la misma previamente. El mismo criterio se seguirá antes de proceder a efectuar un despido objetivo.

DISPOSICIONES FINALES

*Primera.*—A los efectos del presente Convenio y dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestión previstas en la Ley de Convenios Colectivos. Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros y un asesor por cada una de las partes.

*Segunda.*—Asimismo se constituirá una Comisión de vigilancia de composición paritaria con representantes en la Asociación Empresarial, y de las centrales firmantes de este Convenio. Esta Comisión se reunirá como mínimo cada dos meses, lo los fines previstos en el presente Convenio. El domicilio de la Comisión se establece, provisionalmente, en los locales de Asociación de Revistas de Información (ARI), sito en el número 57 de la calle Serrano.

*Tercera.*—Ambas representaciones convienen incorporar al presente Convenio lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, si bien la Comisión Mixta compendiará y redactará un texto único, que deberá quedar concluido antes del 31 de diciembre de 1980.

Madrid, 18 de abril de 1980

(G. C.—7.267)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO, RELLENADO Y EXPORTACION DE ACEITUNAS, SUSCRITO POR LA FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL OLIVO Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Visto el texto del Convenio Colectivo del grupo de «Industria y Comercio del Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas», suscrito por la Federación de Empresarios del Olivo y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y

Resultando que con fecha 3 de junio de 1980, tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo el Texto del Convenio Colectivo del grupo de Industria y Comercio del Aceite y Derivados, y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas, suscrito por las partes el 24 de marzo de 1980 y constituida su Comisión Deliberadora el 19 de febrero del presente año.

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación, le viene atribuida a esta Delegación Provincial de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida 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 las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

Considerando que no se observa en las cláusulas del Texto del Convenio que se examina, contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación.

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

ACUERDA

1.ª Homologar el Convenio Colectivo del grupo de «Industria y Comercio del Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas», suscrito por la Federación de Empresarios del Olivo y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

2.ª Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

3.ª Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, y su inscripción en el Registro correspondiente. Madrid, 9 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado).

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA Y COMERCIO DEL ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO, RELLENADO Y EXPORTACION DE ACEITUNAS

Artículo 1.ª *Ámbito Territorial.*—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en Madrid capital y su provincia, y afectará a los centros de trabajo radica-

dos en ella aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas, y a los centros de trabajo que fueran trasladados de otras provincias a la de Madrid.

Art. 2.ª *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su aprobación, si bien los efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 3.ª *Duración y prórroga.*—La duración del Convenio será de un año, contando a partir de la fecha de su entrada en vigor, de 1 de enero a 31 de diciembre de 1980, prorrogándose por tática reconducción de año en año al término de su vigencia.

Art. 4.ª *Rescisión y revisión.*—La propuesta de rescisión y revisión se formulará por escrito a la autoridad laboral que lo hubiera homologado, y deberán tener entrada en el registro correspondiente con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación normal del Convenio.

Art. 5.ª *Condiciones más beneficiosas.*—La totalidad de los pactos económicos o de cualquier clase que contiene este Convenio se establecen con carácter de mínimos, y por ello los acuerdos, Convenios, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes, con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, entre las empresas y sus empleados, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetados por aquéllas.

Art. 6.ª *Antigüedad.*—Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad de un incremento periódico por el tiempo de los servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienes y quinquenios sin limitación, en la cuantía que después se expresará. Los trabajadores de temporalidad disfrutarán de igual beneficio, si bien para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado 730 días de trabajo efectivo y 1.825 días por cada quinquenio, en ambos casos en la misma empresa.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será, el último salario percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienes y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

La cuantía de complemento personal de antigüedad será el 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

Art. 7.ª *Participación en beneficios.*—Todo el personal afectado por este Convenio percibirá por el concepto de participación en los beneficios una cantidad equivalente al 10 por 100 de los salarios reales percibidos anualmente.

Estos complementos podrán hacerse efectivos añadidos a los salarios mensuales.

Art. 8.ª *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad quedan fijadas en 30 días cada una, sirviendo como base para su abono los salarios reales percibidos.

Asimismo, se fija en 30 días de salario real la paga extraordinaria que se venía concediendo para conmemorar la Fiesta de la Patrona del ramo Nuestra Señora de la Oliva, pero se hará efectivo por las empresas el día 26 de septiembre de cada año.

Art. 9.ª *Festividades.*—El día 26 de noviembre de cada año, Fiesta de Nuestra Señora de la Oliva, será festivo a todos los efectos, para el personal incluido en este Convenio.

La semana que comprenda la festividad de San Isidro, Patrono de Madrid, se observará jornada de trabajo continuada, de seis horas de duración.

Art. 10.ª *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de 30 días naturales, independientemente de la categoría de cada trabajador.

Las vacaciones serán retribuidas con arreglo a los salarios reales percibidos.

Las propuestas para el disfrute de las vacaciones serán elevadas por el Comité de Empresa a la Dirección de la misma.

En caso de surgir alguna disparidad en cuanto al momento o época de disfrute

de las vacaciones, entre la empresa y el trabajador, se someterá la cuestión a la Magistratura de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Legislación vigente.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

No obstante, si durante el período de vacaciones cerrase la empresa, sin dar ocupación efectiva al trabajador que las haya disfrutado, éste percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Art. 11.ª *Jornada de trabajo.*—El número de horas normales para todo el personal comprendido en este Convenio será de 42 horas semanales, repartidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

Los fabricantes de jabón, minoristas de aceites y jabones, y excepcionalmente aquellas otras actividades que a juicio de la Comisión Paritaria del Convenio merezcan este trato por sus especiales características, podrán distribuir las citadas 42 horas de lunes a sábado a mediodía.

Art. 12.ª *Pluses de asistencia y transporte y premios.*

1.ª Para todos los trabajadores, sin excepción, se establecen los siguientes pluses:

a) Plus de asistencia, consistente en el abono de 1.400 pesetas mensuales.

b) Plus de transporte, consistente en el abono de 1.700 pesetas mensuales. El derecho a percepción de cualquiera de estos pluses se perderá por una sola falta al trabajo sin causa justificada debidamente y cuando sea justificada y exceda de 7 días al mes.

2.ª Por el concepto de premio a la constancia en el trabajo, se establecen dos mensualidades: una mensualidad a los trabajadores que lleven 15 años de servicios efectivos e ininterrumpidos en la misma empresa, y otra mensualidad al cumplir el trabajador 25 años, en las mismas condiciones.

Estas gratificaciones se percibirán tomando como base el salario real.

3.ª Se establece para el trabajador que, llevando en la empresa más de 10 años de trabajo efectivo e ininterrumpido, acepte voluntariamente la propuesta de jubilación que le sea formulada por la empresa, un premio de jubilación, cuya cuantía queda determinada en la siguiente escala:

- A los 60 años de edad, 7 mensualidades.
- A los 61 años de edad, 6 mensualidades.
- A los 62 años de edad, 5 mensualidades.
- A los 63 años de edad, 4 mensualidades.
- A los 64 años de edad, 3 mensualidades.
- A los 65 años de edad, 2 mensualidades.

En el supuesto de renunciar el trabajador al beneficio establecido por este concepto, quedará afectado por lo determinado en el artículo 74, sección 4.ª, «indemnizaciones no salariales», de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas.

Art. 13.ª *Ayuda escolar.*—Se establece un premio de ayuda escolar, consistente en el abono al trabajador de 600 pesetas mensuales por cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 4 y los 16 años, que estudie y no trabaje por cuenta ajena.

La Empresa, para el reconocimiento de dicho plus, podrá requerir del trabajador cuanta documentación estime precisa.

Art. 14.ª *Permiso por matrimonio y bolsa de vacaciones.*—El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a un disfrute de un permiso de 20 días naturales.

Actualmente cada trabajador percibirá una bolsa de vacaciones en cuantía de 2.300 pesetas.

Art. 15.ª *Cese voluntario del trabajador.*

1.ª Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de Grupo Técnico, 1 mes.

- Personal de Grupo Empleado, 25 días.
- Personal de Grupo Subalterno y Obrero, 15 días.
- Personal de Grupo Obrero no cualificado, 8 días.

2.º El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

3.º Habiendo recibido el preaviso por escrito con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al final del plazo, los conceptos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago.

4.º El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días del preaviso. No existirá tal obligación y por tanto no nace este derecho, si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

**Art. 16. Enfermedad y accidente.**

1. Cuando el trabajador cause baja por enfermedad, percibirá durante el período de 12 meses, a partir del cuarto día, el 100 % de su salario real, con deducción de la cantidad que por la Seguridad Social pudiera corresponderle.

2. En los casos de accidente de trabajo será de aplicación lo dispuesto en el artículo 55.º de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas.

**Art. 17. Horas extraordinarias.**—Para determinar el importe de las horas extraordinarias y nocturnas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Art. 18. Disposiciones varias.**

1. Todos los conceptos por los que el trabajador devengue deberán ser consignados en nómina.

2. Siempre que se produzca una vacante y la empresa estime oportuno cubrirla se comunicará a todo el personal a través del Comité de Empresa o delegado de personal.

3. **Prendas de trabajo.** Las empresas vendrán obligadas a entregar dos prendas de trabajo al año, a los trabajadores de oficio y mozos, y calzado de trabajo una vez al año, cuando la labor desempeñada por el trabajador así lo requiera.

4. **Servicio militar.** Todos los trabajadores que a partir de la firma de este Convenio se encuentren haciendo Servicio Militar o lo inicien posteriormente percibirán, por el 100 por 100 de su importe real las pagas de Navidad, julio y Nuestra Señora de la Oliva.

5. Las empresas dotarán a los trabajadores de un tablón de anuncios o espacio bien visible para exponer la labor que se realice por las distintas centrales sindicales.

6. **Pluses y dietas.** En cuanto a los pluses se respetará el contenido del artículo 82 de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y Derivados y Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas.

En cuanto a dietas se estará a lo que dispone el artículo 51 de dicha Ordenanza, con las modificaciones siguientes: en los desplazamientos excepcionales por necesidad de la Empresa, que no permitan hacer alguna o algunas «comidas en el domicilio», las dietas que se devengarán serán las siguientes: sin pernoctar, una comida 450 pesetas, dos comidas 900 pesetas; pernoctando, 1.400 pesetas. Asimismo se pagará la comida cuando las horas extraordinarias coincidan con las horas de comer habituales.

7. **Gastos de transporte y kilometraje.** Cualquiera trabajador que tenga que desplazarse dentro de la capital para cuestiones de la Empresa, percibirá previa justificación los gastos de transporte.

En los desplazamientos por cuenta de la Empresa, con vehículo propio, se abonarán 10 pesetas por kilómetro recorrido.

8. **Corredores de plaza.** Las comisiones devengadas por los corredores de plaza o comisionistas se harán constar en nómina o recibo oficial.

**SALARIOS**

**Art. 19. Salarios para el año 1980.**—Los salarios para todo el ejercicio de 1980 serán los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

**Art. 20. Concepto de salario real.**—Siempre que en el presente Convenio se alude a «salario real», deberá entenderse por tal el constituido por la retribución base, la antigüedad, la participación en beneficios y el plus de asistencia.

**Art. 21. Comisión paritaria.**—La Comisión Paritaria estará compuesta de cuatro representantes de la Federación Provincial de Empresarios del Ramo del Olivo y sus Derivados y otros cuatro representantes designados dos por CC.OO. y otros dos por UGT.

NIVEL CATEGORIA	
I	Director técnico
II	Ingenieros, peritos y licenciados
III	Subdirector técnico
IV	Técnico jefe de laboratorio y técnico
V	Jefe de personal, jefe de ventas, jefe compras y encargado general «A» y ayudante técnico
VI	Jefe de 1.º y jefe de administración
VII	Jefe de 2.º y jefe almacén o sucursal
VIII	Contraalmacenista o jefe de taller
IX	Jefe sección de administración
X	Encargado general «B»
XI	Delante proyectista
XII	Jefe sección de ventas
XIII	Encargado de establecimiento, corredor, vendedor y viajante
XIV	Maestros industriales, ayudante técnico sanitario, graduado social y delineante
XV	Maestro y capataz
XVI	Analista (oficial laboratorio) y jefe de grupo
XVII	Oficial 1.º administrativo
XVIII	Asistente social, auxiliar laboratorio, oficial 2.º administrativo, auxiliar, auxiliar de caja, calcador, dependiente, ayudante, encargado almacén, listero, capataz de peones, conserje, ordenanza, basculero pesador, guarda jurado, guarda o sereno, cobrador, portero, telefonista, limpiadora, oficial de 1.º o chófer de camión de 1.º, encargado taller, oficial 2.º o chófer de camioneta de 2.º, oficial de 3.º, ayudante especialista, peón ayudante de fabricación, peón especializado, oficiala de 1.º y oficiala de 2.º, ayudante de oficio, mozo especializado y embasadora embasadora.
XIX	Aspirante administrativo, botones y aprendices

**CATEGORIAS INFORMATICA**

V	Jefe de sistemas
XVI	Analista
XVII	Programador
XVIII	Operador y perforista

**TABLA DE SALARIOS POR NIVELES**

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL
I	47.092
II	46.368
III	38.429
IV	34.384
V	32.818
VI	30.768
VII	29.896
VIII	29.341
IX	29.009
X	28.934
XI	28.133
XII	27.907
XIII	27.758
XIV	27.435
XV	27.030
XVI	26.886
XVII	26.837
XVIII	26.522
XIX	16.645

(G. C. 7.266)

**MINISTERIO DE TRABAJO**

**Delegación Provincial de Madrid**

**RESOLUCION DE 20 DE JUNIO DE 1980 DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE HOMOLOGA EL ACUERDO DE ADHESION DEL GRUPO DE EMPRESAS DEDICADAS A LA MANIPULACION Y COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS, SUSCRITO POR LA ASOCIACION PROVINCIAL DE HORTICULTURA Y LA CENTRAL SINDICAL USO, AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA MANIPULACION Y COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS, «BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO», NUMERO 302 DE 18 DE DICIEMBRE DE 1979**

Visto el expediente de adhesión presentado el 16 de mayo de 1980, suscrito por la Asociación de Madrid, Rama de Flores, y la Central Sindical USO, del Convenio interprovincial de las empresas dedicadas a la manipulación y comercio de Flores y Plantas, homologado por la Dirección General de Trabajo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 18 de diciembre de 1979.

Resultando que el precitado escrito fue presentado el 16 de mayo de 1980 uniéndose al mismo el Acta de adhesión, firmada por la Asociación Profesional Provincial de Horticultura y la Central Sindical USO, el 14 de mayo de 1980, por la que ha de aplicarse lo dispuesto en el artículo 92-1 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Resultando que en la Tramitación del expediente se han observado las formalidades legales reglamentarias.

Considerando que la competencia de la Delegación Provincial de Trabajo para entender en la cuestión planteada le viene atribuida por lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, la adhesión solicitada es conforme a derecho, al haberse extinguido la vigencia del Convenio Provincial de Manipulación y Comercio de Flores y Plantas y Semillas el 30 de abril de 1980.

Considerando que procede dicha adhesión al registro de este Centro Directivo.

Vistos los preceptos que se mencionan y demás de general aplicación.

Esta Delegación Provincial ha dispuesto:

1.º Inscribir en el Registro correspondiente la adhesión de la Asociación Profesional Provincial de Horticultura, y la Central Sindical de USO al Convenio Interprovincial de las empresas dedicadas a la Manipulación y Comercio de Flores y Plantas de 18 de diciembre de 1970, «Boletín Oficial del Estado» número 302.

2.º Notificar esta resolución a los representantes afectados.

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, remitiendo una copia para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 20 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

**ACTA**

Asistentes:

Por la Asociación de Madrid «Rama de Flores».

- Don Miguel Ruíz Espinel.
- Don Fulgencio Martín.
- Don Félix Sánchez.

Por USO.  
—Don Carlos Oya Aguilar.  
—Doña María del Carmen Jiménez.

En Madrid, siendo las 18,30 horas del día 14 de mayo de 1980, se reúnen en el local de la Asociación Profesional Provincial de Horticultura, Rama de Flores, sito en la calle Arrieta, 7, 5.º, de esta capital y previamente convocadas las partes legitimadas para negociar el Convenio Colectivo del grupo de detallistas de Comercio y Manipulación de Flores, Plantas y Semillas de esta Provincia haciéndolo en representación por la Asociación de Madrid los señores indicados al margen y por la Central USO (Unión Sindical Obrera), en nombre de los trabajadores afectados, los señores que también se indican.

Habida cuenta de que el Convenio Colectivo del grupo de «Detallistas de Comercio y Manipulación de Flores, Plantas y Semillas» de fecha de 29 de marzo de 1979, homologado por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, con fecha 29 de marzo de 1979, fijó en su artículo 3.º la duración de dicho Convenio hasta el 30 de abril de 1980, por lo que se considera que dicho Convenio ha dejado de estar en vigor.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 92, apartado 1.º, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, en el que se dispone que: «En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un Convenio Colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro», por ambas partes y de común acuerdo se adhieren a la totalidad del Convenio Colectivo en vigor de ámbito interprovincial de las empresas dedicadas a la manipulación y comercio de flores y plantas (publicado en el «B.O.E.», número 302, de 18 de diciembre de 1979), con la salvedad de respetar los salarios que actualmente viñeran percibiendo el personal afectado por el Convenio Provincial antes citado y homologado con fecha 29 de marzo de 1979 y con el derecho de los trabajadores a percibir el complemento extrasalarial de transporte de 3.000 pesetas mensuales que prevé el artículo 7.º del citado Convenio Interprovincial, con efectos de 1 de enero de 1980.

A tal efecto, se acompañan como Anexo de este acta copias de los Convenios Colectivos, Provincial (que ha terminado) y del Interprovincial en vigor.

Igualmente las partes acuerdan comunicar este pacto de adhesión a la Dirección General de Trabajo, teniendo en cuenta que la adhesión se hace al citado Convenio Colectivo de ámbito Interprovincial homologado por la Dirección General de Trabajo, por ser la autoridad laboral competente a efectos de registro, sin perjuicio de remitir una copia de esta Acta a la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid.

Y para que así conste y en prueba de conformidad, lo firma en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento de este escrito, las referidas partes negociadoras en sus respectivas representaciones patronal y social.

**CAPITULO I**

**AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, establece y regula las relaciones laborales en todo el territorio nacional para las Empresas dedicadas al comercio mayor y/o menor de la actividad: Manipulación y Comercio de Flores y Plantas.

**CAPITULO II**

**VIGENCIA Y DURACION**

Art. 2.º El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», teniendo una duración de dos años, a contar desde dicha fecha. En cualquier caso, sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de mayo de 1979.

La denuncia del presente Convenio quedará sujeta a la legislación vigente.

Las negociaciones del presente Convenio comenzarán dentro de los dos últimos meses de su vigencia.

### CAPITULO III

#### ANTIGÜEDAD-VINCULACION

Art. 3.º Se establece un plus de vinculación a la Empresa, según las tablas que se adjuntan.

### CAPITULO IV

#### GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 4.º Las Empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Julio.
- b) Navidad.

Ambas pagas serán calculadas sobre salario Convenio, por un importe de treinta días.

Art. 5.º *Gratificación por participación en beneficios.*—Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todos los trabajadores en concepto de beneficios, una paga equivalente a una de las pagas extraordinarias anteriormente citadas, la cual será abonada durante el primer trimestre del año.

### CAPITULO V

#### VACACIONES

Art. 6.º El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías laborales, y que lleve, al menos, prestando sus servicios durante un año en la Empresa, disfrutará unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado. La Empresa, de acuerdo con los trabajadores y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionarán el calendario de vacaciones, debiendo estar comprendidas éstas entre los meses de mayo y septiembre, ambos incluidos.

### CAPITULO VI

#### COMPLEMENTO EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE

Art. 7.º Para todo el personal afectado por el presente Convenio, y en consideración a los grandes aumentos sufridos en el coste de los transportes y desplazamientos, y sin discriminación de provincias ni localidades, las Empresas pagarán a todos sus trabajadores 3.000 pesetas mensuales por el expresado concepto.

### CAPITULO VII

#### JORNADA LABORAL

Art. 8.º La jornada laboral será de dos mil dieciocho horas reales trabajadas al año, tanto para jornadas diurnas como nocturnas.

Por tratarse de Empresas exceptuadas del cumplimiento de los preceptos de la Ley de Descanso Dominical, y por la peculiaridad de esta actividad artesana, sujeta a una producción discontinua, establecerán las jornadas de trabajo flexibles de cómputo anual, distribuida por cada Empresa con arreglo a las necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que el horario así establecido no exceda de las dos mil dieciocho horas anuales.

La jornada mínima ordinaria se establece en 5 horas y 9 máximo.

En las jornadas continuadas de más de cinco horas de duración, disfrutará el trabajador de quince minutos de descanso de la misma y será a cuenta de la jornada.

La jornada de domingos y festivos tendrá la consideración de días labora-

bles, se establecerán descansos compensatorios en días laborables. Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, tendrá lugar al día siguiente hábil. Asimismo, se establece una retribución complementaria y compensatoria correspondiente al 25 por 100 del salario del tiempo trabajado en domingos y festivos.

### CAPITULO VIII

#### ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 9.º Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las Empresas comprendidas en este Convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes.

1.º En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente autorizados por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta 12 meses en los supuestos de ingreso en centro hospitalario y operación quirúrgica.

2.º El personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

3.º El proceso comprendido en este Convenio tendrá derecho a que se le reserve la misma plaza que desempeñó antes de ser baja por enfermedad durante 18 meses, en el supuesto de que hubiese necesidad de acogerse a la prórroga de 6 meses establecida en la Seguridad Social.

Alcanzado este límite de 18 meses, quedará en situación de excedencia forzosa por enfermedad, con los derechos señalados en el presente capítulo.

#### Licencias

Art. 10. Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge y abuelos, 5 días naturales si es fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de 200 kilómetros de ella, y 3 días si es dentro de la localidad.
- c) Por alumbramiento de la esposa, 2 días naturales, ampliable a 2 más si es fuera de la provincia.

Art. 11. Se reconocen dos clases de excedencias: voluntarias y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores de la empresa siempre que lleven, al menos, un año de servicio, cuya concesión será discrecional por la empresa.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año, ni superior a tres, y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permaneciesen en esta situación.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Al terminarse la situación de excedencia el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese empleados en situación de excedencia forzosa.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc.

Se perderá el derecho al reintegro en la empresa si no fuese solicitado por el

interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

Darán lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo.
- b) Enfermedad.

En los casos expresados en el apartado a), la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reintegro en el mes siguiente a su cese en el cargo.

Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los 12 meses o 18 meses, en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hasta su declaración de incapacidad parcial permanente o incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa.

En cuanto a la situación del personal femenino que contraiga matrimonio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Servicio militar

Art. 12. Todo trabajador, durante el Servicio Militar obligatorio, tendrá derecho a pagas extraordinarias de julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando dos años de servicio en la empresa.

### CAPITULO IX

#### SUBSIDIOS

Art. 13. *Ayuda por defunción.*—Las empresas vienen obligadas a conceder dos mensualidades por fallecimiento del trabajador con un año de servicio en la empresa, por la totalidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

Art. 14. *Ayuda por jubilación.*—Igualmente están obligadas las empresas a conceder por jubilación del trabajador con más de 20 años de servicio en la empresa, una mensualidad.

### CAPITULO X

#### PRENDAS DE TRABAJO

Art. 15. Los trabajadores cuyas empresas les exijan utilizar un determinado tipo de vestido o calzado, percibirán por parte de ésta anualmente dos de cada una de las prendas cuyo uso sea obligatorio.

Cuando la tarea requiera la utilización de una determinada prenda de trabajo, y esta necesidad esté recogida por disposición legal o por el uso y la costumbre, la empresa estará obligada a proporcionarla. Si se plantea una necesidad que no esté recogida en la actualidad y no se llegue a un acuerdo entre el empresario y el trabajador, se planteará el tema ante la Comisión de Vigilancia del Convenio para intentar resolverlo en primera instancia.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada. Al cesar el trabajador en la empresa deberá devolver las prendas que le fueron entregadas.

En el caso donde se exija un determinado tipo de uniforme o calzado, el trabajador percibirá mensualmente 250 pesetas para ayuda de desgaste del suyo propio.

### CAPITULO XI

#### CLASIFICACION FUNCIONAL DEL PERSONAL

Art. 16. Dadas las especiales características de la empresa y trabajadores afect-

tados por este Convenio, se señalan y se definen a continuación las siguientes categorías.

a) Oficial Mayor.—Es el que posee capacitación para poder desarrollar a la perfección toda clase de trabajos con flores naturales y artificiales, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de ramos, cestas, coronas, etc.

Efectuará las decoraciones con plantas y flores naturales y artificiales en templos, salones, teatros y adornos en general de cualquier local, siendo capaz de hacer bocetos a mano alzada de estas decoraciones para que sirva de orientación en la cuantía, y asimismo podrá dar cifra a que se eleva el presupuesto de las decoraciones, teniendo en cuenta, no sólo los materiales empleados, sino también el tiempo y medios auxiliares necesarios para su ejecución.

Poseerá el gusto estético para montar con arte decorativo los escaparates y decoraciones de plantas de salón: los trabajos de flores naturales y artificiales con papeles, cintas y cuantos elementos se precisen para el acabado. Poseerá conocimientos plenos de las plantas de interior, así como de aquellas que por su porte y elegancia de sus flores se emplean para la confección de composiciones. Atenderá al público.

b) Oficial florista.—Estará capacitado para desarrollar los trabajos de confección con flores naturales y artificiales, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de ramos, cestas, coronas, etc. Intervendrá en la decoración de templos, salones, teatros y adornos en general de cualquier local.

Poseerá gusto estético para montar con arte decorativo los escaparates, efectuar cualquier decoración de plantas de salón y los trabajos de flores naturales y artificiales con papeles, cintas y cuantos elementos se precisen para el acabado de los mismos. Tendrá conocimientos generales de las plantas de salón, así como de aquellas plantas que por su porte y elegancia de sus flores se emplean para la confección de composiciones. Atenderá al público.

c) Ayudante florista.—Es el que interviene en la manipulación de las flores y confecciones florales; colaborará en trabajos auxiliares practicados por el Oficial. Efectúa e interviene en la limpieza de envases, jarrones, etc. Interviene en la limpieza, preparación y acondicionamiento de las plantas de salón. Atiende a los riesgos de las mismas. Poseerá conocimientos generales de las flores y plantas. Efectuará cobros de facturas, atenderá a la carga y descarga del material y género del establecimiento. Ayuda, si es preciso, al reparto y al Oficial. Atenderá al público.

d) Aprendiz.—Es el trabajador mayor de 14 años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión de esta actividad.

El aprendizaje será siempre retribuido y se regulará por lo que se determine en las disposiciones legales dictadas, o que se dicten en el futuro sobre la materia.

e) Personal auxiliar de venta.—Es aquel que con conocimientos generales de las flores y plantas de interior, atenderá al público en la venta de las mismas o de objetos confeccionados. Tomará nota de los encargos, ya sea directamente o por teléfono. Sabrá preparar prendidos, flores en cajas para regalos y aplicará lazos, papeles y demás artículos para el acabado de los mismos.

f) Mozo.—Su principal cometido será el trabajo corporal o esfuerzo físico. Llevará a cabo la limpieza de envases del establecimiento, preparación de armazones, etc. Colaborará en el riego de las plantaciones, embalajes, facturaciones y cobros. Atenderá al reparto.

g) Conductor de vehículo.—Provisto de carné de conducir, será apto para la conducción de vehículos mecánicos y retirará los géneros y materiales de sus lugares de procedencia (mercado, estación, viveros, etc.). Atenderá a la carga y descarga de los mismos, ya sea de origen o destino, y efectuará el reparto de los pe-









Las materias sobre las que no se alcance acuerdo, se elevarán a la decisión de la Autoridad Laboral competente.

Art. 31. Régimen Legal Supletorio.-En lo no previsto en este Convenio regirán las normas contenidas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Reglamento Interior de la Empresa y demás disposiciones generales que sean de aplicación. Durante la vigencia de este Convenio no serán aplicables otros Convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local que pudieran aprobarse por las autoridades competentes, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica o a industrias reguladas por la ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica y por Convenios de Empresa, enclavada dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

ANEXO 2

CALENDARIO Y CUADRO HORARIO 1980

DATOS BASICOS

Días naturales	366
Domingos	49
Fiestas abonables	11
Vacaciones	26
Días laborables	280
Puentes	4
Sábados	49
Días efectivos de trabajo	227

DISTRIBUCION

82 días (jornada partida) a 8 horas 50 minutos = 724 horas 20 minutos.  
 Fechas: 1 de enero - 30 de abril.  
 Horario 8 a 13,25 y de 14,20 a 17,45.

33 días (jornada estival) a 6 horas 30 minutos = 214 horas 30 minutos.  
 Fechas: 30 de junio - 14 de septiembre.  
 Horario: 8 a 14,30.

FE DE ERRATAS Y OMISIONES EN TODO LO ANTERIORMENTE REDACTADO EN ESTE CONVENIO

CAPITULO	ARTICULO	DICE	DEBE DE DECIR
II	11 b)	ejecutivos	ejecutados
IV	22	resolverán razonablemente	resolveran razonadamente
IV	24	la Empresa, una entidad	la Empresa con una entidad
VI	29	constar los pactos	constar que los pactos
VI	29	mejoras que se tengan	mejoras que se obtengan
VI	31	en lo previsto	en lo no previsto

(G. C. 6.687)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SIEMENS, S. A. CENTRO DE GETAFE»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, S. A. Centro de Getafe», y

Resultando que con fecha 19 de junio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, S. A.» (Getafe) suscrito por las partes el día 5 de marzo de 1980.

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 dis-

112 días (jornada partida) a 8 horas 20 minutos = 933 horas 20 minutos.  
 Fechas: 1 mayo - 29 junio, 15 septiembre - 31 diciembre.  
 Horario: 8 a 13,25 y de 14,30 a 17,15.  
 TOTAL: 1.872 horas y 10 minutos.

ANEXO 3

LISTA DE PLATOS TIPO Y PRECIOS

Artículo	Precio flores	Precio montaña
Sopa de pescado	70	80
Sopa de fideos	55	50
Judías blancas	60	50
Lentejas	50	50
Fabada	150	150
Paella	125	100
Judías verdes	70	70
Acelgas	55	70
Huevos fritos con patatas	80	70
Tortilla con jamón	100	150
Filete de gallo	160	200
Pescadilla	150	150
Filete de vaca	125	125
Chuleta de cerdo	110	125
Filete de ternera	180	200
Filete de hígado	160	125
Pollo	110	125
Ensalada	80	50
Fruta del tiempo	35	30
Flan	35	40
Pan	10	10
Vino	20	20
Total	1.990	2.040

$$1.990 : 22 = 90,45$$

$$2.040 : 22 = 92,72$$

$$\frac{90,45 + 92,72}{2} = 91,59$$

$$\text{Base } 100 \text{ al } 29-2-80 = 91,59$$

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, 25 de junio de 1980.-El Delegado de Trabajo.

«SIEMENS, S. A. FABRICA GETAFE»: III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 1980

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.º-Ambito de aplicación

Art. 1.º Territorial.-De acuerdo con lo establecido en el artículo 27, título III del R.D.L. 17/1977 del 4 de marzo, el ámbito es el parcial de la empresa y afecta exclusivamente al centro de trabajo de «Siemens, S. A.» en su factoría de Getafe.

Art. 2.º Funcional.-El Convenio afecta a todas las actividades de «Siemens, S. A.» en su factoría de Getafe.

Art. 3.º Personal.-El presente Convenio afecta a todos los productores de «Siemens, S. A.», factoría de Getafe, sin más excepciones que los cargos de Jefatura y Dirección.

Art. 4.º Temporal.-El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980, cualesquiera que sea la fecha de su aprobación por la autoridad Laboral Competente y de su publicación en el B. O. P.

Sección 2.º-Vigencia, prórroga, rescisión y revisión

Art. 5.º Vigencia.-La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1980, si bien en cuanto a los efectos económicos referidos al personal obrero, estos serán aplicados en su totalidad a partir de la nómina del mes de enero, que comprenden desde el 17 de diciembre de 1979.

Art. 6.º Prórroga.-El Convenio se considerará prorrogado por la tácita de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes.

Art. 7.º Rescisión.-La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio deberá presentarse con la antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o en cualquiera de sus prórrogas.

En tales casos se acompañará un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir, para la inmediata iniciación de las negociaciones. Si llegada la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, no se hubieran finalizado las negociaciones, el presente queda prorrogado hasta la finalización de dichas negociaciones.

Art. 8.º Revisión.-En el mes de octubre del presente año se procederá a la revisión salarial, en base al siguiente cálculo:

a) La media aritmética del IPC de los meses conocidos del año 1980 hasta la fecha 30-9-1980 multiplicada por tres, con un tope del 5 por 100.

b) Un tercio del porcentaje resultante del cálculo anterior se incrementará sobre el denominado sueldo salario carta, sin quinquenios y tablas del Convenio.

c) Los otros dos tercios del citado porcentaje aplicados sobre el denominado sueldo salario carta, sin quinquenios y multiplicado por cuatro, será el valor de un pago único a abonar en la nómina del mes de octubre.

Sección 3.º-Compensación y absorbilidad

Art. 9.º Compensación y absorbilidad.-Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, todas sus mejoras, tanto económicas como de tipo social, que por disposiciones legales, puedan aparecer durante la vigencia de este Convenio, no tendrán eficacia práctica y en consecuencia serán absorbidas por él mismo, si las condiciones de este Convenio, consideradas glo-

balmente y en cómputo anual, superan las citadas mejoras.

Art. 10. Garantía personal.-Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto, excedan, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Sección 4.º-Vinculación

Art. 11. Vinculación a la totalidad.-Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades administrativas laborales competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuera aprobado en su totalidad y en su actual redacción.

Art. 12. Vinculación a lo pactado.-Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección 1.º-Principios generales, sistema de trabajo

Art. 13. Principios generales de organización.-En cuanto a la organización de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 14. Sistema de trabajo.-En este aspecto, se estará sujeto a lo acordado por ambas partes en las Actas, de fecha 5-3-74, 16-2-76 y 13-1-77, por las que se acordó la introducción de un Sistema Mixto de Rendimiento en el Trabajo en Fábrica Getafe, C. de incentivo más prima valorados según los factores y jornadas establecidos en tablas del Anexo 1.

Al modificarse de mutuo acuerdo los conceptos remunerativos que componen el jornal, queda claro para ambas partes que en los valores indicados como jornal hora de las tablas del Anexo I, están incluidos la C. de incentivo legal que exista en cada momento, formando un todo indivisible como concepto único.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

Sección 1.º-Jornada de trabajo y horario

Art. 15. Jornada de trabajo.-La jornada de trabajo para 1980 se establece en 1944,5 horas no alterándose las horas de pago, que de acuerdo con el sistema actual serán de 3.158 horas anuales para el personal obrero, desglosadas de la siguiente forma:

Horas de trabajo	1.944,5
Horas de vacaciones	198,-
Horas pagas extras	625,-
Horas domingos y festivos	390,5
TOTAL	3.158,-

Art. 16. Horario.-El horario establecido es de lunes a viernes y desde las 7,45 horas hasta las 17,30 horas con una pausa de 45 minutos para la comida; a excepción de la jornada reducida de verano, establecida en el anexo 7, que será de 7 h a 14,30 h.

Sección 2.º-Calendarlo laboral y vacaciones

Art. 17. Calendarlo laboral.-El calendarlo laboral específico para la fábrica de Getafe constará de 222 días de trabajo para 1980.

Se incorporará a este Convenio como Anexo 7 al Calendarlo Laboral para el año de vigencia.

Art. 18. Vacaciones.-Se establecen las vacaciones anuales retribuidas en 22 días laborales, de forma colectiva y comprendidas preferentemente en los meses de julio o agosto y se incluirán en el Calendarlo Laboral.



No obstante lo anterior, y con el fin de que algunos productores puedan gozar las vacaciones en residencias de organismos oficiales, la empresa concederá la facultad de tomarlas en las fechas que hayan obtenido plaza, previa justificación con un mes de antelación; obligándose estos trabajadores a trabajar durante las vacaciones colectivas en los menesteres que les sean encomendados, sean de la clase que fuerán. Como consecuencia de las vacaciones colectivas, el personal de alta en la empresa durante el año en curso, y antes de éstas, disfrutará la parte proporcional que le corresponda dentro del período de las mismas. Los que ingresen con posterioridad a las citadas vacaciones, podrán disfrutarlas hasta el 31 de marzo del año siguiente.

**Art. 19. Vacaciones por antigüedad.**—Además se concederá un día más de vacaciones por cada 5 años de antigüedad en la empresa. El tope queda establecido al cumplir 25 años de servicio, en que automáticamente las vacaciones para el personal en esta situación, será de 5 días laborales más, sobre el mínimo del Convenio.

Los aprendices disfrutarán de una semana más de vacaciones.

#### CAPITULO IV

##### CONDICIONES ECONOMICAS

###### Sección 1.ª—Principios generales

**Art. 20. Enumeración de los conceptos retributivos.**—Todas las retribuciones a percibir por el personal de «Siemens, S. A.», fábrica Getafe, quedan encuadradas de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973 del 17 de agosto, y disposiciones complementarias, en los epígrafes y apartados enumerados a continuación.

1. Salario base.
2. Plus Convenio.
3. Complementos.
  - 3.1. Personales.
    - a) Plus antigüedad.
    - b) Prestaciones por enfermedad.
  - 3.2. De puesto de trabajo:
    - a) Plus de Jefe de Equipo.
    - b) Plus de Toxicidad.
    - c) Peligrosidad y Penosidad.
    - d) Plus de Chapistería.
  - 3.3. De calidad o cantidad de trabajo:
    - a) Primas a la producción.
    - b) Importe por horas extraordinarias.
  - 3.4. De vencimiento periódico superior al mes:
    - a) Importe de vacaciones retribuidas.
    - b) Gratificaciones extraordinaria de mayo, julio y Navidad.
4. Percepciones económicas no salariales:
  - a) Plus de distancia.
  - b) Gastos de viaje y dietas.
  - c) Ayuda a la enseñanza.
  - d) Quebranto de moneda.

###### Sección 2.ª—Salario base y plus convenio

**Art. 21. Salario base.**—En todo caso tendrán la consideración de salario base los legalmente señalados.

**Art. 22. Plus convenio.**—Es la retribución, que unida al salario base, forman los mínimos de Convenio según categorías profesionales y están recogidos en las tablas de los «Anexos 1» (Jornal) para obreros y «Anexo 5» para empleados.

###### Sección 3.ª—Complementos salariales

**Art. 23. Plus de antigüedad.**—Para el año en vigor del presente Convenio, se establecen los nuevos valores de los quinquenios en las cantidades reflejadas en el Anexo 4.

En cuanto a los empleados, el valor de los quinquenios será actualizado cada vez que se revise el mínimo profesional y en la forma prevista en la Ordenanza.

El importe del quinquenio no será en ningún caso absorbido.

**Art. 24. Prestaciones por enfermedad.**—En las bajas prevenientes de enfermedad y accidente, la Empresa abonará a sus productores la diferencia entre el sueldo íntegro y la prestación de la Seguridad

Social o Mutualidad (siempre que ésta sea inferior al primero).

Para el personal obrero, se entenderá como sueldo íntegro las cantidades reflejadas en el Anexo 1 (factor).

A ambas cantidades, se añadirá en su caso el plus de antigüedad y J.E.

**Art. 25. Plus de Jefe de Equipo, toxicidad, penosidad, peligrosidad y chapistería.**—Teniendo en cuenta las circunstancias económicas concurrentes en este Convenio, ambas partes contratantes coinciden expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo para cada uno de estos pluses, fijos en su cuantía y sólo variables en caso de la revisión contenida en el artículo 8 del presente Convenio. Dichos valores se encuentran contenidos en el Anexo 6.

**Art. 26. Primas a la producción.**—Como complemento al artículo 14, que establece el sistema de trabajo a base de unos tiempos Topes, enumeramos otros trabajos que se puedan dar:

a) Los productores que por circunstancias o naturaleza de su puesto de trabajo, no puedan trabajar a base de unos tiempos tope, como pueden ser:

Sala de Pruebas, galvanización, taller de prototipos, trabajos de verificación de control de calidad y medida, mantenimiento, etc. Para todos estos trabajos percibirán en concepto de primas y por horas de trabajo, los importes que figuran en el Anexo 2.

b) Los productores que realicen trabajos internos productivos o improductivos, tales como: construcción o modificación de máquinas o trabajos de esta índole, así como los trabajos de fabricación que no puedan ser dados con tiempo tope, para todos ellos percibirán en concepto de prima y por horas de trabajo, los importes que figuran en el anexo 2, siempre que el rendimiento sea el normal.

Los obreros que trabajan en los Departamentos de Almacenes de Materiales, de Herramientas, de Tránsito, Sección Expedición-Recepción, así como peones auxiliares de transporte interno y en general, a todo el personal obrero designado como «improductivo fijo», se señala, en concepto de incentivo sobre puesto de trabajo y sobre las horas trabajadas el 90 por 100 de los importes del Anexo 2.

d) La obtención de la prima en cuanto a su remuneración económica viene dada por la diferencia de aplicar el Tiempo Tope (T.d.) previsto, por el factor/hora y el tiempo invertido (T.i) por el jornal/horas ambos valores s/tablas del Anexo 1.

e) **Tiempo de espera.**—Cuando se produzca por causa de fuerza mayor, tales como catástrofes, inundaciones y faltas de corriente no imputables a la Empresa, se percibirá sobre las horas no trabajadas por esta causa los importes que figuran en el Anexo 3.

Cuando el tiempo de espera sea por falta de trabajo, se pagará según los sueldos y bases indicadas en Nota de Actas confeccionada a este efecto y que se adjunta al presente Convenio.

**Art. 27. Horas extraordinarias.**—El pago de las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio, se efectuará aplicando los recargos que figuran en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Las horas extras realizadas podrán ser canjeadas previo acuerdo con el interesado, por el equivalente en permisos retribuidos, con su correspondiente recargo, o permisos retribuidos por el equivalente a las horas realizadas, percibiendo el recargo en metálico.

La empresa informará previamente al Comité de las horas extras a realizar.

**Art. 28. Importe de vacaciones retribuidas.**—Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario real, entendiéndose éste para el personal obrero, los valores hora señalados en el Anexo 1 (jornal), incrementados en el importe del plus de antigüedad.

A la suma de los conceptos anteriores, en su caso, se agregará para el personal obrero el promedio hora obtenido por el trabajador en los tres meses de nómina inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de las vacaciones, por los conceptos de prima a la producción.

**Art. 29. Gratificaciones de mayo, julio y**

**Navidad.**—Los trabajadores cuyo sueldo esté fijado por mes, percibirán una mensualidad de su sueldo real en cada una de las tres gratificaciones para el personal cuyo salario esté fijado por hora, percibirán lo resultante de multiplicar 208,33 horas por su jornal/hora del Anexo 1.

En ambos casos se añade el plus de antigüedad y de Jefe de Equipo a quien corresponda.

###### Sección 4.ª—Precepciones económicas no salariales

**Art. 30. Plus de distancia.**—El importe del plus de distancia, se regirá por lo establecido en la normativa vigente sobre esta materia.

**Art. 31. Gastos de viaje y dietas.**—Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, por los conceptos de gastos de viaje y dietas, las cantidades estipuladas en el Anexo 8.

**Art. 32. Ayuda escolar.**—La Empresa se compromete a abonar durante 1980, 4.455 pesetas pagaderas para todos los hijos de productores que cumplan 5 años hasta el 31 de diciembre y 16 años al 31 de diciembre, ambos inclusive. Es condición necesaria acreditar la matrícula en un Centro de Enseñanza. Se hace extensivo también para los hijos subnormales, independientemente de la ayuda establecida en el artículo 36.

**Art. 33. Quebranto de moneda.**—Se aplicará lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Siderometalúrgica y demás normativas vigentes.

#### CAPITULO V

##### FORMACION Y PROMOCION

###### Sección 1.ª—Principios básicos

**Art. 34. Objetivos.**—Siendo un objetivo común la Formación y Promoción Profesional del personal afectado en este Convenio ambas partes acuerdan expresamente fijar el procedimiento que se cita en los artículos posteriores al presente.

###### Sección 2.ª—Procedimiento

**Art. 35. Convocatoria de vacantes.**—Todos los años la Empresa sacará a convocatoria las plazas a cubrir en la escala de Peón Especialista a Oficial de 1.ª en taller, y de Oficial de 2.ª a 1.ª en Oficinas.

**Art. 36. Fórmulas para cubrir vacantes.**—Las plazas vacantes se cubrirán de la siguiente forma:

a) Un tercio por antigüedad en la categoría, sin pasar examen, a no ser que se demuestre suficientemente la no aptitud del interesado.

b) Los dos tercios restantes por concurso-oposición.

c) En caso de existir una sola plaza, ésta se cubrirá alternativamente, una vez por antigüedad y otra por concurso-oposición, en dicho orden.

**Art. 37. Concurso-oposición.**—El concurso-oposición consistirá en un examen, que será eminentemente práctico, y éste se realizará sobre las materias o trabajos que habitualmente se vienen desarrollando; preferiblemente en un trabajo normal de la producción, correspondiente a la categoría a la que se aspira.

Dichos exámenes se realizarán en un mes del año a determinar y durante los 40 días anteriores la Empresa—dentro de sus posibilidades—facilitará a los examinandos, los medios teóricos-prácticos necesarios (textos, cursillos, maquinaria a su disposición fuera de las horas de trabajo, etc.).

**Art. 38. Baremo de puntuación.**—Conforme a lo establecido en el artículo anterior el examen será eminentemente práctico. A tal fin se establece el siguiente baremo de puntuación:

75 puntos para el examen práctico.

25 puntos para el examen teórico.

Puntuación máxima 100 puntos. Será condición necesaria y suficiente para aprobar la obtención de 50 puntos, de los 100 en litigio, de los cuales 8 al menos, han de corresponder al examen teórico.

**Art. 39. Comisión calificadora.**—Los exámenes serán confeccionados, efectuados y revisados por una Comisión Calificadora, que estará compuesta por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores. Por acuerdo de estos miembros se elegirá a un presidente, dentro del personal de este Centro, que no intervendrá en la elaboración y confección de los exámenes. En caso de no acuerdo entre las partes, se nombrará presidente a una persona de una escuela de Formación Profesional u Organismo similar.

**Art. 40. Orden de ocupación de plazas.**—Si el número de plazas a cubrir fuera inferior al de aprobados en un concurso-oposición, dichas plazas serán cubiertas por el siguiente orden:

- a) Mayor número de puntos.
- b) Mayor antigüedad en la categoría.
- c) Mayor antigüedad en la Empresa.

Los trabajadores que a pesar de haber aprobado no hubiera obtenido plaza por los motivos señalados anteriormente, pasarán a la categoría superior, de forma automática, en el momento de producirse una vacante y sin necesidad de pasar nuevo examen.

**Art. 41. Candidatos.**—Podrán presentarse a los exámenes todos aquellos trabajadores que lo deseen, sin perjuicio de la subcategoría en la que se encuentren encuadrados, o, de la antigüedad que lleven en su propia categoría.

**Art. 42. Garantía complementos voluntarios.**—Al personal empleado que promoción a una categoría superior, se le garantizará al menos, el mismo aumento voluntario que venía disfrutando en su anterior categoría.

**Art. 43. Ascensos de peones.**—Los ascensos a las categorías de Peones especialistas, se harán conforme a lo regulado en el Anexo 2 «Definición de categorías» de la O.L.S.

Se arbitrarán las medidas necesarias para todo aquel personal que ostente la categoría de Peón y realiza trabajos en los cuales no tienen posibilidad de ascender, disfrute de dicha posibilidad.

**Art. 44. Vacantes por ampliación de plantilla.**—Los puestos que, por exigencias de futuras ampliaciones de la plantilla se produzcan, tendrán que ser cubiertos, necesariamente, por el personal existente en plantilla.

**Art. 45. Cursos de formación.**—La Empresa arbitraré las fórmulas, para impartir enseñanza teórico-práctica a todos los productores, que lo deseen, en cursillos rotativos, durante la jornada de trabajo, informando previamente a la Comisión de Formación de los cursos a impartir.

**Art. 47. Ayuda a la enseñanza.**—La Empresa establece la ayuda a la enseñanza en beneficio de los productores que están cursando estudios, relacionados con el proceso productivo de este Centro de Trabajo, abonándose el importe íntegro de la matrícula y el 50 por 100 de los gastos de estudios y libros.

Asimismo se subvencionarán las horas perdidas por motivos de estudios, que estén relacionados con el proceso productivo de la Empresa, según los casos propuestos.

**Art. 48.** Se darán facilidades de horario para estudiar, sin discriminación de ningún tipo.

#### CAPITULO VI

##### ESTIPULACIONES CONCRETAS

###### Sección 1.ª—Ropa de trabajo

**Art. 49. Ropa de trabajo.**—La Empresa concederá a todo el personal obrero, encargados, maestros, almaceneros, listeros, inicialmente 2 prendas de trabajo y posteriormente otra cada 9 meses, las cuales serán chaquetilla y pantalón o batas, según el trabajo que se realice. Se incluye a empleados en relación directa y cotidiana con fábrica.

Asimismo, proveerá de toalla en el plazo antes mencionado para todo el personal.

Se estudiarán los plazos de entrega, en aquellos casos en que por su trabajo, la ropa sufra mayor desgaste.

Al personal subalterno con categorías de conserjes, ordenanzas y similares, se

proveerá de uniforme de invierno y verano, según las normas internas establecidas, de acuerdo con los interesados.

Tanto una prenda de trabajo, como las otras, llevarán el distintivo que la Empresa determine, siendo obligatoria su utilización durante el tiempo de servicio y quedando terminantemente prohibido el uso de las prendas fuera de las horas de servicio, salvo el tiempo invertido para trasladarse a su domicilio al lugar de trabajo o viceversa. La conservación de la ropa de trabajo, su lavado y reparación serán a cargo de los trabajadores. Si las prendas sufriesen cualquier deterioro, por causas imputables a las máquinas o instalaciones de la Empresa, estará obligada a sustituir dichas prendas.

Al vencer las fechas de duración de las diferentes prendas de trabajo, éstas pasarán a propiedad del productor.

**Sección 2.ª - Prestaciones de carácter social**

Art. 50. - *Comedor.* - La Empresa facilitará el servicio de comedores, a base de turnos, a todos los productores que lo deseen y durante los días laborables de lunes a viernes de cada semana.

La organización de este servicio se fijará de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Comisión de Comedor.

Los porcentajes correspondientes al Servicio de Comedor, en cuanto a su condición económica se refiere, quedan establecidos de la siguiente forma:

- 70 % a cargo de la Empresa.
- 30 % a cargo del trabajador.

Art. 51. *Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.* - Se concede una asignación mensual de 2.970 pesetas a los hijos subnormales y minusválidos de los trabajadores, siempre que haya sido reconocida esta situación por el Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 52. *Asistencia social.* - Para los gastos extraordinarios derivados de enfermedades de trabajadores, cónyuge e hijos, a su cargo, debidamente acreditados, que no cubra la Seguridad Social, serán presentados a la Comisión establecida al efecto para su estudio de acuerdo con el reglamento establecido.

Art. 53. *Viudedad.* - La Empresa tiene vigente un seguro de viudedad y en su caso, orfandad, por los importes y en las condiciones que a continuación se señalan: 300.000 pesetas a la viuda/o derechohabientes directos, si hubiera lugar.

- 100.000 pesetas para el 1.º hijo.
- 75.000 pesetas para el 2.º hijo.
- 50.000 pesetas para el 3.º hijo, y el resto.

Bajo las condiciones de carácter existentes:

- Cuando el fallecido llevase más de 10 años de servicio, la viuda tendrá opción a elegir entre las cantidades arriba citadas o la pensión vitalicia de viudedad establecida por la Empresa para estos casos.
- El beneficiario percibirá el importe fijado para los hijos legítimos, naturales o adoptivos, cuando éstos sean menores de 18 ó 21 años, si están cursando estudios superiores.
- Se entenderá por derechohabiente directo:

1. A los padres del fallecido, siempre que se pruebe por los mismos y a instancias de la Empresa, con los certificados o pruebas que ésta estime oportunos, la dependencia económica del hijo o el grado de la ayuda percibida.

2. Hermanos menores de 18 años, que vivían y dependían del fallecido.

3. En el caso de no dejar viuda, los hijos solteros que viviesen en el hogar del fallecido que reúnan las condiciones del apartado b).

En cualquier caso se estudiará la posibilidad de incorporar al nuevo seguro de vida que se está gestionando en S. C.

Art. 54. *Servicio militar.* - A todo el personal que esté cumpliendo el Servicio Militar se le abonarán las tres pagas extraordinarias establecidas en el artículo 29. Además se abonará el 50 % del sueldo al personal que encontrándose en dicha situación, sea cabeza de familia, lo que habrá de acreditar debidamente.

En el supuesto de que en este período de tiempo trabajara, bien por horas o

jornada completa, la retribución a percibir por mes no podrá superar el sueldo que tenga asignado, sin incluir en este cómputo las horas extraordinarias.

Art. 55. *Viviendas.* - Para cubrir el déficit de viviendas sociales señaladas por la Ley, la Empresa introduce unos préstamos para la adquisición de viviendas hasta un máximo de 275.000 pesetas.

Los citados préstamos serán adjudicados de acuerdo con el reglamento existente, de cualquier forma el excedente de los préstamos que no suponga la cuantía máxima podrá computarse para conceder otros con carácter excepcional, sin que cuente en el cómputo de los préstamos anuales establecidos.

Art. 56. *Jornada laboral de los trabajadores con hijos.* - Previa solicitud de los interesados, los trabajadores con hijos menores de 6 años o minusválidos, tendrán derecho a la reducción de hasta 1/3 de la jornada laboral, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida. Esta reducción se entiende aplicable sólo a uno de los cónyuges, con la correspondiente deducción proporcional del sueldo.

Art. 57. *Seguridad e higiene.* - Los trabajadores sometidos a radiaciones ionizantes, contaminación bacteriológica, alta tensión, o cualquier otro trabajo incluido en la categoría de penoso o peligroso, tendrá derecho a una revisión médica trimestral, y si el trabajador así lo desea, sus familiares tendrán el mismo derecho.

Art. 58. *Grupo de Empresa.* - La subvención al Grupo de Empresa queda establecida en un importe para 1980 de 175.000 pesetas.

**Sección 3.ª - Vigilancia del Convenio**

Art. 59. Se crea una Comisión Paritaria de dos representantes de las partes negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, Conciliación y Arbitraje voluntario, de acuerdo con lo establecido en la Normativa de Convenios Colectivos.

**Sección 4.ª - Cláusulas adicionales y disposiciones especiales**

**DISPOSICION DEROGATORIA**

El presente Convenio anula el II Convenio Colectivo de Siemens, S. A. Fábrica Getafe, de 1979.

**DISPOSICION FINAL**

En defecto de normas aplicables del presente Convenio y en todas aquellas materias previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica del 29 de julio de 1970 y las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Getafe, marzo 1980. - En representación del personal (Comité de Empresa) (Firmado). - En representación de la Empresa (Firmado).

**NOTA DE ACTAS**

Asunto: *Tiempo de espera.* - Como anexo o suplemento al artículo 26.d) del primer Convenio Colectivo de esta Fábrica, para los casos de falta de trabajo, el tiempo de espera se pagará con el jornal más el porcentaje de prima, «anexo 2», ya que es compromiso de la Empresa ofrecer otro trabajo dentro de la Fábrica, aunque éste no sea de su especialidad, categoría o puesto de trabajo (este trabajo se realizará siempre de acuerdo con el obrero). Queda claro que el trabajo ofrecido nunca será «denigrante» para el trabajador (por ejemplo barrer, limpieza general o del edificio, recados, etc.).

A continuación indicamos el pago de algunos supuestos que se puedan dar:

- Cuando el obrero no acepte el trabajo ofrecido, según el apartado anterior, seguirá en «tiempo de espera» y se le pagará según los valores del anexo 3.
- Cuando, a pesar de aceptar el trabajo propuesto se le note falta de interés o su rendimiento no sea normal en el trabajo encomendado, el Maestro/Encar-

gado de la Sección podrá retirarle el trabajo, quedando nuevamente el operario en «tiempo de espera», por lo que se le pagará según los valores del anexo 3.

c) Cuando el trabajo encomendado a un obrero en «tiempo de espera» forma parte de un trabajo productivo, a realizar junto con otros obreros, el tiempo invertido a cargar en la fabricación se anotará de acuerdo entre el Maestro/Encargado y los obreros que realizan dicho trabajo.

Como principio y debido a que la Empresa es la más interesada en evitar «tiempos de espera», ya que ello reduce la producción, se vigilará por ambas partes que la permanencia en «tiempo de espera» de los obreros sea la mínima posible, volviendo a su puesto de trabajo en el momento que exista ocupación.

Representación Comité de Empresa (Firmado). - Representación Empresa (Firmado). - Visto bueno: Dirección Fábrica (Firmado).

**ANEXO N.º 1**

CATEGORIA PROFESIONAL	JORNAL/HORA PARA CALCULO DE TIEMPO INVERTIDO PESETAS	FACTOR/HORA PARA CALCULO DE TIEMPO TOPE PESETAS
Oficial 1.ª «Supera»		
N.º 1	204,97	206,62
N.º 2	199,79	201,40
Oficial 1.ª		
N.º 1	198,79	200,40
N.º 2	195,74	197,32
Oficial 2.ª		
N.º 1	190,76	192,30
N.º 2	189,02	190,55
Oficial 3.ª		
N.º 1	184,66	186,14
N.º 2	184,01	185,50
Especialista	182,17	183,64
Peón	176,29	177,71
Aprendices 4.ª	118,77	
3.ª	105,59	
2.ª	92,30	
1.ª	82,99	

**ANEXO N.º 2**

CATEGORIA PROFESIONAL	PRIMA CALCULA A BASE DE UNA REDUCCION DE TIEMPO DE 20 % PTAS/HORA.
Oficial 1.ª «Supera»	
N.º 1	53,31
N.º 2	51,97

**ANEXO N.º 5**

**TABLA DE RETRIBUCION PERSONAL EMPLEADO (CONVENIO 1980)**

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES
Ingeniero y Licenciado	25.280	35.620	60.900
Perito e Ingeniero Técnico	24.720	31.180	55.900
Perito e Ingen. Técnico c/mando	24.920	32.080	57.000
Maestro 1.ª	22.660	24.240	46.900
Maestro 2.ª	22.160	21.940	44.100
Encargados	22.160	20.240	42.400
A. T. S.	22.840	24.060	46.900
Delineante Proyectista	23.000	23.900	46.900
Delineante 1.ª	22.160	20.240	42.400
Delineante 2.ª	21.680	17.520	39.200
Calcdor	21.120	16.880	38.000
Reproductor de Planos	20.760	16.040	36.800
Jefe 2.ª Admtvo. T. Org.	22.840	24.060	46.900
Oficial 1.ª Admtvo. T. Org.	22.160	20.240	42.400
Oficial 2.ª Admtvo. T. Org.	21.680	17.520	39.200
Auxiliar Admtvo.	21.120	16.280	37.400
Aspirante 17 años	12.720	14.580	27.300
Almacenero	21.100	17.400	38.500
Chófer Turismo	21.340	17.860	39.200
Vigilante	20.800	16.600	37.400
Ordenanza y Portero	20.760	16.640	37.400

CATEGORIA PROFESIONAL	PRIMA CALCULA A BASE DE UNA REDUCCION DE TIEMPO DE 20 % PTAS/HORA
Oficial 1.ª	
N.º 1	51,71
N.º 2	50,91
Oficial 2.ª	
N.º 1	49,62
N.º 2	49,17
Oficial 3.ª	
N.º 1	48,03
N.º 2	47,86
Especialista	47,38
Peón	45,85

**ANEXO N.º 3**

CATEGORIA PROFESIONAL	JORNAL/HORA PARA CALCULO DE TIEMPO DE ESPERA PESETAS/HORA
Oficial 1.ª «Supera»	
N.º 1	211,06
N.º 2	204,78
Oficial 1.ª	
N.º 1	203,74
N.º 2	200,70
Oficial 2.ª	
N.º 1	195,52
N.º 2	193,76
Oficial 3.ª	
N.º 1	188,95
N.º 2	188,33
Especialista	186,69
Peón	179,83

**ANEXO N.º 4  
QUINQUENIOS**

Con motivo de los nuevos salarios a partir del 1 de enero de 1980, el importe de los quinquenios ha quedado modificado de la siguiente forma:

Incremento sobre los jornales hora que perciben los productores a quienes corresponda por plus de antigüedad (Quinquenios) sobre el total de horas anuales (3.158), según categorías:

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS. POR QUINQUENIO Y HORA
Oficial 1.ª J. de Equipo	6,82
Oficial 1.ª	5,71
Oficial 2.ª	5,71
Oficial 3.ª	5,71
Especialista	5,55
Peón	5,55

ANEXO 6

PLUSES

1. *Plus de jefe de Equipo.*—Para los oficiales de 1.º Jefes de Equipo, percibirán sobre el total de las horas anuales establecidas (3.158) pesetas 27,20.
2. *Plus de chapa.*—Para el personal de Chapistería G. D. A., percibirán un plus sobre las horas de trabajo de ptas. 11,57 (todas las categorías).
3. *Plus tóxico, penoso, peligroso.*—Para todo el personal afectado percibirán sobre todas las horas de trabajo ptas. 22,67 (todas las categorías).

ANEXO 7

CALENDARIO LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO PARA 1980

De acuerdo con la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo consistente en 1.944,5 horas de trabajo, y para disfrutar las fiestas recuperables a que da lugar dicha jornada, se acuerdan las siguientes fechas:

- 2 de mayo, viernes.
- 6 de junio, viernes.
- 24 de diciembre, miércoles.
- 26 de diciembre, viernes.

- 29 de diciembre, lunes.
- 30 de diciembre, martes.
- 31 de diciembre, miércoles.

Tendrán también el carácter de festivos recuperables todos los sábados del año que no coincidan con fiestas.

Las vacaciones colectivas quedan comprendidas del 31 de julio al 1 de septiembre, ambos inclusive.

El horario de trabajo será de lunes a viernes, con entrada a las 7,45 y salida a las 17,30 horas; con una pausa de 45 minutos para la comida, en dos turnos: de 13 a 13,45 y de 14 a 14,45; con la excepción de los días 23 de junio al 30 de julio, cuya jornada será de 7 a 14 h. también de lunes a viernes.

Las fechas de cierre de nómina serán las siguientes:

Enero.....	22
Febrero.....	19
Marzo.....	18
Abril.....	18
Mayo.....	19
Junio.....	18
Julio.....	26
Septiembre.....	19
Octubre.....	17
Noviembre.....	14
Diciembre.....	15

El pago de liquidación de jornales se efectuará el día 30 de cada mes, o el hábil inmediato anterior, si aquél fuese festivo. El día 15 de cada mes o el hábil

inmediato anterior, se pagará el anticipo estipulado a cuenta de la liquidación.

Con motivo de las vacaciones colectivas, en el mes de agosto no se efectuará liquidación y en su lugar el personal percibirá un anticipo a cuenta de sus vacaciones consistente en: 165 horas al anexo 3, el día 30 de julio, y otro anticipo consistente en 70 horas al anexo 3, a la vuelta de vacaciones el día 3 de septiembre; efectuándose conjuntamente la liqui-

dación de agosto y septiembre el día 30 de este último mes.

Para el personal empleado se pagará un anticipo el día 30 de julio de aproximadamente el importe correspondiente a la liquidación del mes de agosto.

*Nota.*—Por error, en el artículo 16 del presente Convenio se dice que la jornada reducida de verano será de 7 a 14,30 horas; cuando debe decir de 7 a 14 horas.

ANEXO 8

DIETAS Y VIAJES NACIONALES

	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
Desayuno.....	110	90	80	80
Comida.....	720	645	560	540
Cena.....	720	645	560	540
Manutención.....	1.550	1.380	1.200	1.160
Pernoctación.....	1.300	1.060	920	890
<b>TOTAL.....</b>	<b>2.850</b>	<b>2.440</b>	<b>2.120</b>	<b>2.050</b>
Dietas estancia superior a 28 días.....	60.600	54.200	47.800	47.800

PRECIO KM.

El precio del km. será incrementado con efectos retroactivos del día 8 de enero de 1980, en orden a la subida experimentada

por los carburantes y otros posibles conceptos, fijándose en 13,50 pesetas y 12 pesetas, respectivamente.

(G. C.-6.765)