

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 «RIOBLANCO, S. A.» CENTRO DE ANTONIO LOPEZ, 241

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 5 de mayo de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Rioblanco, S. A.» (centro de Antonio López, 241) 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, 3 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado: Felipe Armán de la Vega).

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.º—Ambito de Aplicación

Artículo 1.º *Territorial.*—Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de empresa, serán aplicables al centro de trabajo que «Rioblanco, S. A.» tiene establecido en Madrid, sito en la calle Antonio López, número 241.

Art. 2.º *Temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980, cualquiera que sean las fechas de su aprobación por la Autoridad Laboral competente y de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

2. Su vigencia será desde el 1 de enero de 1980 a 31 de diciembre de 1980, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con tres meses de antelación al menos a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

3. Finalizado el plazo de vigencia seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, hasta la aplicación de un nuevo Convenio.

4. No obstante, antes de finalizar el plazo de vigencia, deberán ser pactadas con carácter provisional las condiciones generales del régimen de trabajo referente a jornada y vacaciones anuales para el Convenio siguiente, hasta la negociación completa del resto.

5. Lo dispuesto en el párrafo 3 ha de entenderse sin perjuicio de las cantidades que puedan acordarse a cuenta del nuevo Convenio, si el día 1 de enero de 1981 no se ha llegado a un acuerdo del mismo.

Art. 3.º *Personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo citado de «Rioblanco, S. A.», sin exclusión de ninguna categoría laboral o interna.

Sección 2.º—Vinculación a la totalidad

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—El presente Convenio forma un todo indivisible, y por lo tanto, si la Delegación Provincial de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos que le son establecidos, el Convenio quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderar su contenido.

Sección 3.º—Organización del Trabajo

Art. 5.º *Generalidades.*

1. A tenor de lo dispuesto en el Capítulo II, artículo IV de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo, corresponde a la dirección de la empresa.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde al Comité de Empresa funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

3. Lo dispuesto en el punto anterior, ha de entenderse sin perjuicio de lo que en su día se pueda disponer al efecto en la correspondiente Disposición, siempre que ésta sea de rango superior a este Convenio.

4. *Comité intercentros.*—Proceder a la constitución de un Comité Intercentros de Empresa de Rioblanco, S. A., en el plazo de un mes a contar desde la conclusión y firma de todos los Convenios Colectivos de Rioblanco, S. A., incluido el de Sevilla y sus Delegaciones. Dicha constitución se realizará en las formas, términos y condiciones establecidas en la Ley.

CAPITULO II

REGIMEN DE TRABAJO

Sección 1.º—Jornada de trabajo

Art. 6.º *Jornada de trabajo anual.*

1. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen diurno, se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1.903,33 horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este Convenio.

2. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen nocturno, se establecerá una jornada máxima en cómputo anual de 1.841,83 horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este Convenio.

3. Las horas efectivas de trabajo/año previstas en los números anteriores contienen el período de vacaciones, por lo que, en consecuencia, las horas de trabajo efectivo/año de cada persona, serán las correspondientes a deducir a las previstas en los números 1 y 2 del presente artículo, las horas de trabajo efectivo correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso podrían corresponderle, y según el período en que se disfruten.

4. Sobre las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual, previstas en el número 1 del presente artículo, se disfrutará de una pausa de 15 minutos diarios.

En su virtud, las horas de presencia en cómputo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en régimen continuado, será de 1.967,58 comprendiendo la retribución a tiempo, tanto el trabajo efectivo como las pausas.

5. Sobre las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual, previstas en el número 2 del presente artículo, se disfrutará de una pausa de 15 minutos diarios.

En su virtud, las horas de presencia en cómputo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en régimen continuado será de 1.906,08 comprendiendo la retribución a tiempo, tanto el trabajo efectivo como las pausas.

6. Las horas de presencia/año previstas en los números 4 y 5 de este artículo, contienen el período vacacional, por lo que, en consecuencia, las horas de presencia/año de cada persona serán las correspondientes a deducir a las previstas en los números 4 y 5 del presente artículo, las horas de presencia correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle y según el período en que se disfruten.

7. De conformidad a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, el personal de Distribución trabaja a tarea, y, por consiguiente, no está sujeto al régimen de jornada establecido en los puntos anteriores de este artículo, si bien queda fijado para este personal, que los días de trabajo año serán de 257, que es

el resultado de deducir a los 366 días del año, 52 domingos y 12 festivos no recuperables, y los días 24 y 31 de diciembre, y 43 sábados, que tendrán la consideración de festivos.

8. Los días de trabajo/año previstos en el número 7 de este artículo contienen el período vacacional, por lo que, en consecuencia, los días de trabajo/año de cada persona serán los correspondientes a deducir a los previstos en el número 7 del presente artículo, los días de trabajo correspondientes a vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle, y según el período en que se disfruten.

9. Al personal de Portería y Vigilancia le es aplicable lo dispuesto en los números 1, 3, 4 y 6 de este artículo, pero dado lo dispuesto en el artículo 19 de la vigente Ordenanza para las Industrias de Bebidas Refrescantes, podrán trabajar hasta un máximo de 72 horas a la semana, percibiendo el exceso de jornada a prorrata de su salario, respetándose las condiciones más beneficiosas si existieran.

10. Los trabajadores que actualmente realicen su cometido laboral dentro de unas jornadas especiales en razón de horas efectivas/año, caso de seguir disfrutando de sus horarios especiales, continuarán con sus condiciones particulares, si contempladas en su conjunto total, les son más beneficiosas, aunque en estos supuestos los aumentos salariales que se deriven de la aplicación del presente Convenio, se realizarán sobre las horas efectivas trabajadas mensualmente.

11. En el Anexo V de este Convenio se fijan para cada Grupo la correspondiente distribución de las jornadas o días de trabajo, previstos en el presente artículo.

Sección 2.º—Vacaciones. Horas extraordinarias

Art. 7.º *Vacaciones.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o la parte proporcional que corresponde en caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario, para el disfrute pleno de este derecho.

2. Para el establecimiento de las vacaciones anuales retribuidas, se seguirá utilizando el actual procedimiento de rotación, respetándose las condiciones más beneficiosas.

Art. 8.º *Horas extraordinarias.*

1. Dado que el calendario laboral es compensado en cómputo anual, para el personal que trabaja a tiempo, se considerarán como horas extraordinarias aquellas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos para cada época del año.

2. A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Empresa, y la libre aceptación o denegación al trabajador, con conocimiento del Comité de Empresa.

Art. 9.º *Permisos y licencias retribuidos.*

Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Por matrimonio 15 días naturales.

b) Tres días laborales en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos o hermanos políticos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y, cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.

c) Tres días laborales en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes y alumbramiento de esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y, cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.

d) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado, y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la loca-

lidad que serán justificadas por la autoridad que convoque.

e) Por matrimonio de hijo un día, si éste se celebra en día laborable, de acuerdo con el calendario laboral de la Empresa.

f) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional.

h) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto.

El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el período de descanso no disfrutado antes del parto.

Además tendrá derecho a una pausa de una hora de su trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destina a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo, se abonarán con el Salario Base Convenio, Plus de Convenio, Plus de Empresa, Plus de Antigüedad y con el promedio del mes anterior, y según los casos, de Prima de Producción, Reparto, Carretera o Incentivos a Empleados y Plus de Nocturnidad.

CAPITULO III

REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

Sección 1.º—Principios generales

Art. 10. *Estructura Salarial.*—De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2.380/73 de 17 de agosto y Disposiciones Complementarias, todas las retribuciones a percibir por el personal de «Rioblanco, S. A.» afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de ser consideradas brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

A) PERCEPCIONES SALARIALES

- Salario base.
- Complementos del salario base.

1. Complementos personales:
 - 1.1. Antigüedad.
 - 1.2. Plus de Empresa.
2. Complementos de puesto de trabajo:
 - 2.1. Nocturnidad.
 - 2.2. Toxicidad, penosidad y peligrosidad.
3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo:
 - 3.1. Plus de Convenio.
 - 3.2. Horas extraordinarias.
 - 3.3. Prima de Producción.
 - 3.4. Prima de Reparto.
 - 3.5. Prima de Carretera.
 - 3.6. Incentivos a Empleados.
 - 3.7. Premio de Puntualidad y Asistencia.
4. Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes:
 - 4.1. Bolsa de vacaciones.
 - 4.2. Gratificación por fecha disfrute de vacaciones.
 - 4.3. Paga de beneficios.
 - 4.4. Gratificaciones extraordinarias.

B) percepciones no salariales

Todos los conceptos enumerados a continuación tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

1. Indemnizaciones o suplidos:
 - 1.1. Plus de Transporte.
 - 1.2. Dote de matrimonio personal femenino.
 - 1.3. Dietas.
 - 1.4. Quebranto de moneda.
2. Prestaciones de la Seguridad Social:
 - 2.1. Enfermedad cargo I. N. P.
 - 2.2. Accidente cargo Mútua.
 - 2.3. Prestaciones familiares nuevas.
 - 2.4. Prestaciones familiares antiguas.
 - 2.5. Asistencia a subnormales.

3. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social:
 - 3.1. Enfermedad cargo Empresa.
 - 3.2. Accidente cargo Empresa.
 - 3.3. Prestaciones familiares cargo Empresa.
 - 3.4. Asistencia a subnormales cargo Empresa.
 - 3.5. Premio nupcialidad cargo Empresa.
 - 3.6. Premio natalidad cargo Empresa.
4. Acción social a cargo de la Empresa:
 - 4.1. Ayuda escolar.
 - 4.2. Cajas producto.
 - 4.3. Paquete Navidad.
 - 4.4. Economato.
 - 4.5. Becas estudios trabajadores.

Sección 2.-Percepciones salariales

A) SALARIO BASE

Art. 11. *Conceptos y devengos.*
1. El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2.380/73, de agosto, es para cada categoría profesional y coeficiente, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en el anexo I.
2. El salario base de Convenio descrito anteriormente, tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría y coeficiente. Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos y festivos.

B) COMPLEMENTOS DE SALARIO BASE

Art. 12. Los trabajadores fijos disfrutará de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguiente:
1. Cuantía: Dos bienios del 5 % de la base para antigüedad. Diez trienios del 6 % de la base para antigüedad.
2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo y descansos legalmente establecidos por maternidad.
3. Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo político o sindical, y la prestación del Servicio Militar realizada en forma voluntaria u obligatoria.
4. Se computará la antigüedad en razón de los años prestados en la Empresa, estimándose, por tanto, el tiempo prestado durante el período de prueba y como temporero, eventual, interino o contratado por obras o servicios determinados, cuando el productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.
5. Durante la vigencia del presente Convenio, las bases para el cálculo de la antigüedad vienen determinadas para cada categoría laboral en la tabla que figura como anexo IV de este Convenio.
6. Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumple cada uno de los períodos computables.
Art. 13. *Plus de Empresa.*
1. El plus de Empresa forma parte integrante de la retribución personal del trabajador, y cualquier aumento salarial que hubiera de efectuarse en su caso, de ser de aplicación un nuevo Convenio, éste se efectuará siempre sobre la suma de salario base, Plus de Convenio y Plus de Empresa, si lo hubiere.
2. Dicho Plus de Empresa se devengará sólo durante 12 meses.
3. Teniendo en cuenta que el Plus de Empresa es una retribución personal cuya cuantía no viene fijada para cada persona, en el presente Convenio la cuantía del citado Plus de Empresa vendrá determinada en la correspondiente comunicación interna, que a tal efecto se habilitará por la Empresa a cada trabajador.
4. Las funciones que motivan los conceptos retributivos que se engloban en el llamado Plus de Empresa se continuarán prestando, o en su defecto, se

detraerá del citado Plus de Empresa el mismo importe que se compensa, y cuya relación de titulares e importes queda debidamente diligenciada en poder de ambas comisiones deliberadoras del presente Convenio.

5. El Plus de Empresa se aumentará o detraerá en los supuestos de cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo, adecuándose al del grupo de trabajo de la nueva situación laboral del trabajador.

Art. 14. *Nocturnidad.*

1. El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 de la tabla, que para el cálculo de este concepto, forma parte de este Convenio como anexo III.

2. Para los distintos supuestos que puedan darse en este concepto, se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de la vigente Ordenanza Laboral para las industrias de Bebidas Refrescantes, o futuras leyes o normas laborales de superior rango.

Art. 15. *Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

1. El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, percibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 12 pesetas-hora.

La determinación de los puestos de trabajo que hubieren de tener tal consideración será efectuada por la Empresa y en caso de discrepancia se aceptará, por ambas partes, la definición que sobre los mismos efectúe el Instituto de Medicina y Seguridad en el Trabajo u Organización similar.

Art. 16. *Plus de Convenio.*

1. Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá en compensación, y por cada jornada de trabajo efectivo, el plus de Convenio, fijándose su cuantía por cada categoría profesional en las tablas que figuran en este Convenio como anexo I.

2. No obstante lo dispuesto en el punto anterior, en atención a la conmemoración del día, los domingos y demás festivos se abonará también el citado Plus de Convenio, con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—Las partes contratantes convienen expresamente fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores-tipo por categoría para todas las horas extraordinarias y festivos que se realicen, fijos e invariables durante la vigencia de este Convenio, y cuya tabla se adjunta como anexo II.

Art. 18. *Primas producción, reparto, carretera e incentivos a empleados.*

1. En lo referente a primas de Producción, Reparto, y Carretera, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando en el anexo VI del presente Convenio las correspondientes tablas de valores por conceptos y grupos de personal afectado por ello.

2. Para el personal que, por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de primas de Producción, Reparto o Carretera, y, en consecuencia, no perciba retribución alguna por estos conceptos, se mantiene el llamado «Incentivos a empleados», cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en el anexo VII de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo y al alcanzar el rendimiento habitual diario.
3. No obstante lo dispuesto en el punto anterior, en atención a la conmemoración del día, los domingos y demás festivos se abonarán también con el citado «Incentivos a empleados», con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.
4. A los efectos previstos en el presente Convenio, ha de entenderse por rendimiento habitual aquel que de manera permanente y continuada se viene prestando.

Art. 19. *Premio de puntualidad y asistencia.*

1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un premio de

puntualidad y asistencia, cuya cuantía máxima se fija para la vigencia de este Convenio en 6.270 pesetas anuales, que se percibirán a razón de 570 pesetas mensuales, con independencia de los días laborables de cada mes, y con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

2. El premio de puntualidad y asistencia se pierde en su totalidad, y sin perjuicio de las acciones disciplinarias que en su caso puedan corresponder, por las siguientes causas:

a) Dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo en un mes.
b) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes.

3. Al sólo efecto de lo previsto en el apartado a) punto 2 de este artículo, se considerarán faltas al trabajo todas las que se produzcan, a excepción de las siguientes:

— Los permisos y licencias previstos en el artículo 9 del presente Convenio.
— Las ausencias por I. L. T. derivadas de accidente laboral o enfermedad común.

4. Al sólo efecto de lo previsto en el apartado b) punto 2 de este artículo, se considerarán faltas de puntualidad al trabajo las siguientes:

— Todo retraso en la entrada al trabajo que exceda en cinco minutos de la hora fijada como comienzo de la jornada en el correspondiente cuadro-horario aprobado por la Autoridad Laboral competente, sin que exista en ningún caso razón alguna que justifique el retraso.

— Los permisos solicitados por el personal, siempre que no puedan ser incluidos en los permisos y licencias establecidos en el artículo 9 de este Convenio o cualquier otro que estuviera o pudiera tener la condición de retribuidos.

Art. 20. *Vacaciones.*

1. Los días de vacaciones se abonarán por el importe del Salario Base de Convenio, Antigüedad, Plus de Empresa, Plus de Convenio y Plus de Nocturnidad.

2. El personal sujeto a Prima de Producción o Incentivos de Empleados, durante el período en que disfrute sus vacaciones, percibirá por los conceptos fijados idéntica cantidad a la que, en su caso, percibirán los trabajadores de su idéntica categoría y coeficiente, que en el citado período estén trabajando.

3. El personal de distribución sujeto a Prima de Reparto o Carretera, y según su categoría y coeficiente, percibirán durante el período en que disfrute sus vacaciones el estándar de 1979, fijado en el anexo VI, b), liquidándose el 31 de diciembre de 1980 las diferencias que pudieran darse al determinar el estándar de dicho año, cuyo cálculo se efectuará por cada categoría.

Art. 21. *Bolsa de vacaciones.*—Con independencia de las percepciones a que dé lugar el período de vacaciones, se determinará una gratificación especial denominada «Bolsa de vacaciones», equivalente a quince días de la percepción de los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio, o la parte proporcional que corresponde en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Dicha Bolsa de Vacaciones se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que coinciden con las fijadas en el artículo 31 del Estatuto del Trabajador, y cuya cuantía será de 30 días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad cada una para el personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas, respectivamente, el 15 de julio y el 15 de diciembre.

2. A tal efecto formarán parte de esta gratificación los siguientes conceptos: Salario Base Convenio, Antigüedad y Plus de Convenio.

3. Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: la de julio dentro del primer semestre del año, y la de diciembre en proporción al tiempo trabajado dentro del segundo semestre,

computándose como trabajo, a los solos efectos de devengos de estas Gratificaciones Extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, Servicio Militar y Licencias retribuidas, señaladas en el artículo 9 del presente Convenio.

Art. 23. *Paga de beneficios.*

1. Se establece una Gratificación extraordinaria con carácter de participación en beneficios, cuya cuantía será de 30 días para el personal cuyo salario se fije por días y de una mensualidad para el personal cuyo salario se determine por meses, haciéndose efectiva el 15 de enero.

2. A tal efecto formarán parte de esta gratificación los siguientes conceptos: Salario Base Convenio, Antigüedad y Plus de Convenio.

3. Los trabajadores en situación de Servicio Militar en régimen voluntario o forzoso, percibirán la citada Paga de Beneficios.

Art. 24. *Gratificación por fecha disfrute de vacaciones.*

1. Se establece una gratificación extraordinaria que se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional, y cuya cuantía será la siguiente:

— Diez días para el personal que disfrute sus vacaciones en los meses de marzo, abril, mayo y octubre.

— Veinte días para el personal que disfrute sus vacaciones en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre.

A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: Salario Base Convenio y Plus de Convenio.

2. Esta gratificación será aplicable únicamente al personal fijo, y será prorrateada en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones dentro de los períodos que generen la condición al derecho establecido en el presente artículo.

3. La gratificación fijada en el presente artículo, compensará, asimismo, cualquier variación personal que pudiera darse en las horas efectivas de trabajo/año fijadas en el presente Convenio, como consecuencia de la fecha del disfrute de vacaciones.

Sección 3.-Percepciones no salariales

A) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Art. 25. *Plus de Transporte.*

1. Se pagarán 45 pesetas por día efectivo de trabajo, con excepción del personal al que la Empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de su vehículo propio.

2. En los casos de trabajadores cuyo domicilio habitual esté a más de 50 km. de la fábrica, se duplicará la cantidad anteriormente citada.

Art. 26. *Dote por matrimonio para personal femenino.*—Se estará a lo dispuesto en la vigente legislación al respecto.

Art. 27. *Dieta.*

1. Se fija la dieta alimenticia completa en 1.750 pesetas día, más gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.

2. Al personal de reparto que realiza sus funciones fuera del casco urbano (rutas de sierra), cuyos límites están fijados y reseñados, se establece una ayuda a dieta de 410 pesetas por día efectivo trabajado.

3. Al personal de reparto que a todos los efectos legales queda exceptuado del percibo de dieta, salvedad hecha de que hubiera de pernoctar fuera de su domicilio habitual en cuyo caso estaría en lo dispuesto en el punto 1.º del presente artículo, se fija una ayuda extraordinaria de 250 pesetas por día efectivo de trabajo.

4. Para el personal de carretera se fija una dieta diaria de 855 pesetas. En caso de trayecto fuera de la zona de influencia de la fábrica de Madrid o en casos excepcionales (averías, condiciones climatológicas), se acogerán al apartado primero.

Art. 28. *Quebranto de moneda.*

1. El personal que su función habitual diaria comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de Quebranto de moneda en los términos previstos por las leyes, percibirá la

cantidad anual de 18.810 pesetas/persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

2. El percibo de Quebranto de moneda compensa las cantidades que, en su caso, el personal afectado habrá de reponer en los supuestos de que las cantidades entregadas no correspondan con los importes cuya custodia, manejo o uso son responsables.

B) MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 29. *Prestaciones complementarias por I. L. T.*-Se estará a lo dispuesto en la norma de régimen interno número DS-002, que se adjunta al presente Convenio anexo VIII.

Art. 30. *Prestaciones complementarias de protección a la familia.*-En cuanto a las prestaciones familiares, asistencia a subnormales, premio de nupcialidad y premio de natalidad que mejoran la acción protectora de la Seguridad Social, con cargo a la Empresa, se regirán por la Norma de Régimen Interno número DS-001, que se adjunta al presente Convenio como anexo IX.

C) ACCION SOCIAL EMPRESA

Art. 31. *Ayuda Escolar.*

1. Se establece una Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores fijos, cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 6.840 pesetas anuales por hijo, comprendido entre los cuatro y los catorce años, cumplidos durante la vigencia del mismo.

2. Los importes determinados en el número anterior, serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso 1980/1981, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de septiembre de 1980.

Art. 32. *Cajas producto.*-Durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores fijos en plantilla tendrán derecho a doce cajas de producto gratuitas al año.

Art. 33. *Paquetes de Navidad.*-El importe para la dotación del paquete de Navidad se fija en 2.280 pesetas por trabajador fijo en plantilla, durante la vigencia de este Convenio.

Art. 34. *Economato laboral.*-Ambas partes acuerdan la continuación con el actual Economato laboral, cuyas cuotas correrán a cargo de la Empresa.

La gestión del funcionamiento del Economato Laboral, será responsabilidad exclusiva del Comité de Empresa.

Art. 35. *Becas Estudios Trabajadores.*-Se establecen a nivel nacional, para todos los trabajadores de «Rioblanco, S. A.», las becas siguientes:

1. Cinco becas de 15.000 pesetas para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.

2. Diez becas de 25.000 pesetas para estudios superiores.

La selección para la concesión de dichas becas se hará con la participación de los representantes de los trabajadores.

Sección 4.-Absorción y compensación

Art. 36. *Absorción y compensación.*

1. Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los conceptos que se relacionan.

Salario base, plus convenio, plus empresa, antigüedad, nocturnidad, horas extras, horas a prorrata, festivos, prima de producción, reparto, carretera, incentivos a empleados, incentivos venta, mejora cargo empresa por accidente o enfermedad, premio de asistencia y puntualidad, ayuda familiar cargo empresa, dietas, quebranto moneda, plus de distancia, ayuda escolar, toxicidad, penosidad y peligrosidad, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, bolsa de vacaciones, gratificación fecha disfrute de vacaciones, prima de producción, reparto, carretera en vacaciones, incentivos empleados en vacaciones y prestaciones complementarias de protección a la familia cargo empresa.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futu-

ras que impliquen variación económica en todo o en alguno de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo en cómputo anual, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual, superasen el nivel del Convenio en cada categoría.

Se entiende por nivel del Convenio, a los efectos previstos en el presente punto, la suma anual de todas las percepciones económicas/persona, divididas por el número de horas efectivas de trabajo año/persona, establecidas en el artículo 6 del presente texto legal y, en su virtud, la comparación para determinar si es de aplicación o no otra norma, habrá de efectuarse obteniendo de ella su correspondiente nivel.

3. Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio aumentasen los Salarios Base de cada categoría profesional, el Plus de Convenio de estas categorías experimentará una reducción igual al exceso que sobre tales Salarios Base se produzcan, y en los supuestos de que el citado Plus de Convenio fuese inferior de los aumentos experimentados por los Salarios Base, se detraerá, asimismo, del Plus de Empresa si existiere.

Art. 37. *Garantía personal.*

1. En el caso de que existiese algún productor afectado por el presente Convenio y que tuviera reconocidas condiciones, que consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

2. Las condiciones generales pactadas con los trabajadores, serán reguladas en acta de Comité de Empresa y en el futuro Reglamento de Organización y Funcionamiento de Rioblanco, S. A.

CAPITULO IV

COMISION MIXTA INTERPRETACION DEL CONVENIO

Art. 38. *Comisión mixta interpretación del Convenio.*- Para entender, en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial ante la Administración y Jurisdicción Laboral, se constituirá una Comisión de Interpretación del Convenio formada por cuatro representantes designados por la empresa y cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-«Rioblanco, S. A.» representado por: Don Miguel Ayuso Escudero, don José Manuel Morilla Pérez y don Fernando Martín-Buitrago Valero; y el personal afectado por este Convenio, representado por: Don Julio Alvaro Martín, don Angel Blázquez Sierra, don Antonio Catalina de Pedro, don Mariano Chinarro Navarro, don José Flores Burgos, don Joaquín Herance Fernández, don Juan Iglesias Villalba, don Luis Llorente Santos, don Julián Martín-Nieto Martín, don Enrique Rus Segura, don Tomás Sánchez Peco, y don Manuel Torres Cabrera, redactan el articulado del presente Convenio de Empresa para fábrica de Madrid, entre la empresa citada y el personal a quien el Comité mencionado representa, pactan las condiciones contenidas en su articulado y acuerdan presentar a la Autoridad Laboral el texto del mismo, a los efectos pertinentes.

Segunda.-Para el personal de distribución que trabaja a tarea, las horas que pueda efectuar en trabajos adicionales una vez concluida la misma, tendrá la consideración de horas extraordinarias, cuyo importe será el correspondiente al que para su categoría profesional se fija en este Convenio.

DISPOSICION FINAL

En defecto de las normas aplicables del presente Convenio y todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará

a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

ANEXO I-a)

SALARIOS DE CONVENIO DIARIOS

CATEGORÍA	COEFIC.	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. CONVENIO
Aspirantes, Pinches y Aprendices 16-18 años.....	61	487,82	171,51	659,33
Peones.....	100	799,71	281,16	1.080,87
Subalternos.....	110	879,68	255,60	1.135,28
Ayudantes y Auxiliares Administrativos.....	115	919,66	244,49	1.164,15
Oficial 2.º.....	120	959,65	234,30	1.193,95
Oficial 1.º.....	130	1.039,62	216,28	1.255,90
	135	1.079,60	208,27	1.287,87
Encargado Grupo y Capataces Turno ..	140	1.119,59	200,83	1.320,42
Encargado Sección, Jefes Sección y Técnicos Titulados medios.....	170	1.359,50	165,39	1.524,89
Encargado General, Jefe Departamento y Técnicos Titulados Superior.....	200	1.599,41	140,58	1.739,99

ANEXO I-b)

SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES

CATEGORÍA	COEFIC.	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. CONVENIO
Aspirantes, Pinches y Aprendices 16-18 años.....	61	14.792,06	5.200,70	19.992,76
Peones.....	100	24.249,29	8.525,74	32.775,03
Subalternos.....	110	26.674,25	7.750,58	34.424,83
Ayudantes y Auxiliares Administrativos.....	115	27.886,70	7.413,67	35.300,37
Oficial 2.º.....	120	29.099,09	7.014,77	36.203,86
Oficial 1.º.....	130	31.524,06	6.558,25	38.082,31
	135	32.735,51	6.315,35	39.051,86
Encargado Grupo y Capataces Turno ..	140	33.948,96	6.089,80	40.038,76
Encargado Sección, Jefes Sección y Técnicos Titulados Medios.....	170	41.223,80	5.015,09	46.238,89
Encargado General, Jefe Departamento y Técnicos Titulados Superior.....	200	48.498,51	4.262,83	52.761,34*

ANEXO I-c)

SALARIOS DE CONVENIO ANUALES

CATEGORÍA	COEFIC.	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. CONVENIO
Aspirantes, Pinches y Aprendices 16-18 años.....	61	229.277	80.611	309.888
Peones.....	100	375.864	132.149	508.013
Subalternos.....	110	413.451	120.134	533.585
Ayudantes y Auxiliares Administrativos.....	115	432.244	114.912	547.156
Oficial 2.º.....	120	451.036	110.124	561.160
Oficial 1.º.....	130	488.623	101.653	590.276
	135	507.416	97.888	605.304
Encargado Grupo y Capataces Turno ..	140	526.209	94.392	620.601
Encargado Sección, Jefe Sección y Técnicos Titulados Medios.....	170	638.969	77.734	716.703
Encargado General, Jefe Departamento y Técnicos Titulados Superior.....	200	751.727	66.074	817.801

ANEXO II-a)

TABLA VALOR HORA EXTRAORDINARIA Y FESTIVO

Personal Jornada Trabajo Diurno

CATEGORÍA	COEFIC.	HORA EXTRAORDINARIA	FESTIVO
Peones.....	100	464,—	3.248,—
Subalternos.....	110	510,40	3.572,80
Ayudantes y Auxiliares Administrativos.....	115	533,60	3.735,20
Oficial 2.º.....	120	556,80	3.897,60
Oficial 1.º.....	130	603,20	4.222,40
Encargado Grupo y Capataces Turno ..	140	649,60	4.547,20
Encargado Sección, Jefes Sección y Técnicos Titulados Medios.....	170	788,80	5.521,60
Encargado General, Jefe Departamento y Técnicos Titulados Superior.....	200	928,00	6.496,00

ANEXO II-b)

TABLA VALOR HORA EXTRAORDINARIA Y FESTIVO

Personal Jornada Trabajo Nocturno

CATEGORÍA	COEFIC.	HORA EXTRAORDINARIA	FESTIVO
Peones.....	100	554,48	3.881,36
Subalternos.....	110	610,16	4.271,12
Ayudantes y Auxiliares Administrativos.....	115	638,—	4.466,00
Oficiales 2.ª.....	120	665,84	4.660,88
Oficiales 1.ª.....	130	720,36	5.042,52
Encargado Grupo y Capataces Turno.....	140	776,04	5.432,28
Encargado Sección, Jefes Sección y Técnicos Titulados Medios.....	170	943,08	6.601,56
Encargado General, Jefe Departamento y Técnicos Titulados Superior.....	200	1.108,96	7.762,72

ANEXO III

TABLA DE CALCULO PARA EL CONCEPTO DE NOCTURNIDAD

CATEGORIA	COEFICIENTE	BASE ANUAL	BASE MENSUAL	BASE DIARIA
Peones.....	100	375.864	31.322,00	1.029,76
Subalternos.....	110	413.451	34.454,25	1.132,74
Ayudantes, Auxiliares Administrativos.....	115	432.244	36.020,33	1.184,23
Oficial 2.ª.....	120	451.036	37.586,33	1.235,71
Oficial 1.ª.....	130	488.623	40.718,58	1.338,69
Encargado grupo, Capataces turno.....	135	507.416	42.284,66	1.390,18
Encargado Sección, Jefes Sección, Técnicos Titulados Medios.....	140	526.209	43.850,75	1.441,66
Encargado General, Jefe Departamento, Técnico Titulado Superior.....	170	638.969	53.247,41	1.750,60
Encargado General, Jefe Departamento, Técnico Titulado Superior.....	200	751.727	62.643,91	2.059,52

ANEXO IV

TABLA DE CALCULO POR EL CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD

CATEGORIA	COEFICIENTE	BASE ANUAL	BASE MENSUAL	BASE DIARIA
Peones.....	100	293.550	18.938,70	624,57
Subalternos.....	110	322.905	20.832,58	687,03
Ayudantes, Auxiliares Administrativos.....	115	337.582	21.779,48	718,25
Oficial 2.ª.....	120	352.260	22.726,45	749,48
Oficial 1.ª.....	130	381.615	24.620,32	811,94
Encargado grupo, Capataces turno.....	135	396.292	25.567,22	843,17
Encargado grupo, Capataces turno.....	140	410.970	26.514,19	874,40
Encargado Sección, Jefe Sección, Técnicos Titulados Medios.....	170	499.035	32.195,80	1.061,77
Encargado General, Jefe Departamento, Técnico Titulado Superior.....	200	587.100	37.877,41	1.249,14

ANEXO V-a)

CALENDARIO LABORAL 1980 DIAS LABORABLES Y FESTIVOS

Administración, reparto, publicidad, porteros, vigilantes y demás departamentos adscritos a este régimen de calendario

MESES	LUNES-VIERNES	SABADOS	TOTAL
Enero.....	22	1	23
Febrero.....	21	—	21
Marzo.....	20	1	21
Abril.....	20	—	20
Mayo.....	20	2	22
Junio.....	20	1	21
Julio.....	22	1	23
Agosto.....	20	1	21
Septiembre.....	21	1	22
Octubre.....	23	—	23
Noviembre.....	20	—	20
Diciembre.....	19	1	20
	248	9	257

Se consideran como de trabajo los siguientes sábados:

Enero.....	5
Marzo.....	22
Mayo.....	3 y 17
Junio.....	7
Julio.....	26
Agosto.....	9
Septiembre.....	13
Diciembre.....	27

Se considerarán como festivos todos los domingos del año, los 12 festivos establecidos por la Autoridad Laboral, y los días 24 y 31 de diciembre; además de los siguientes sábados:

Enero.....	12-19-26
Febrero.....	2-9-16-23
Marzo.....	1-8-15-29
Abril.....	5-12-19-26
Mayo.....	10-24-31
Junio.....	14-21-28
Julio.....	5-12-19
Agosto.....	2-16-23-30
Septiembre.....	6-20-27
Octubre.....	4-11-18-25
Noviembre.....	1-8-15-22-29
Diciembre.....	6-13-20

ANEXO V-b)

CALENDARIO LABORAL 1980. HORARIO DE TRABAJO

Administración, publicidad y demás departamentos que vengán estando adscritos a este régimen de calendario

	PAUSAS
1 de enero a 30 abril	
Mañana: De 7,15 a 15,00.....	De 10,30 a 10,45
Tarde: De 14 a 21,45.....	De 18,15 a 18,30
1 de mayo a 31 diciembre	
De lunes a viernes	
Mañana: De 7,20 a 15,00.....	De 10,30 a 10,45
Tarde: De 14 a 21,40.....	De 18,15 a 18,30
Sábados	
Mañana: De 7,20 a 13,35.....	De 10,30 a 10,45
Tarde: De 14 a 20,15.....	De 18,15 a 18,30

ANEXO V-c)

CALENDARIO LABORAL 1980 HORARIO DE TRABAJO

Reparto y personal adscrito al trabajo a tarca:

ENTRADA MAXIMA

Período estival (junio, julio, agosto y septiembre).....	7,30 h.
Período invernal (resto de los meses).....	8,00 h.

SALIDA

Al finalizar la tarea diaria, una vez efectuada la liquidación y/o partes diarios correspondientes.

ANEXO V-d)

CALENDARIO LABORAL 1980 HORARIO DE TRABAJO

Personal del Servicio de Limpieza que trabaja en régimen de turno partido.

MAÑANA

ENTRADA	SALIDA	PAUSAS
6,00	10,00	De 7,15 a 7,30

TARDE

ENTRADA	SALIDA	PAUSAS
17,30	21,10	Sin pausas

Los sábados que se trabajen se saldrá 20 minutos antes en el turno de tarde, o sea, a las 20,50 horas.

ANEXO V-e)

CALENDARIO LABORAL 1980. HORAS DE TRABAJO

Administración, publicidad y demás departamentos que vengán estando adscritos a este régimen de calendario

MESES	TRABAJO EFECTIVO	PAUSA	PRESENCIA
Enero.....	172 h. 30 m.	5 h. 45 m.	178 h. 15 m.
Febrero.....	147 h. 30 m.	5 h. 15 m.	162 h. 45 m.
Marzo.....	157 h. 30 m.	5 h. 15 m.	162 h. 45 m.
Abril.....	150 h. 00 m.	5 h. 00 m.	155 h. 00 m.
Mayo.....	160 h. 20 m.	5 h. 30 m.	165 h. 50 m.
Junio.....	154 h. 20 m.	5 h. 15 m.	159 h. 35 m.
Julio.....	169 h. 10 m.	5 h. 45 m.	174 h. 55 m.
Agosto.....	154 h. 20 m.	5 h. 15 m.	159 h. 35 m.
Septiembre.....	161 h. 45 m.	5 h. 30 m.	167 h. 15 m.
Octubre.....	170 h. 35 m.	5 h. 45 m.	176 h. 20 m.
Noviembre.....	148 h. 20 m.	5 h. 00 m.	153 h. 20 m.
Diciembre.....	146 h. 55 m.	5 h. 00 m.	151 h. 55 m.
TOTALES.....	1.903 h. 15 m.	64 h. 15 m.	1.967 h. 30 m.

ANEXO V-f)

CALENDARIO LABORAL 1980. DIAS LABORABLES Y FESTIVOS

Fabricación, carretera y demás departamentos que vengán estando adscritos a este régimen de calendario

MESES	LUNES-VIERNES	SABADOS	TOTAL
Enero.....	22	1	23
Febrero.....	21	—	21
Marzo.....	20	1	21
Abril.....	20	—	20
Mayo.....	20	2	22
Junio.....	20	1	21
Julio.....	22	1	23
Agosto.....	20	1	21
Septiembre.....	21	1	22
Octubre.....	23	—	23
Noviembre.....	20	—	20
Diciembre.....	19	1	20
	248	9	257

Se considerarán como de trabajo los siguientes sábados:

Enero.....	5
Marzo.....	22
Mayo.....	3 y 17
Junio.....	7
Julio.....	26
Agosto.....	9
Septiembre.....	13
Diciembre.....	27

Se considerarán como festivos todos los domingos del año, los 12 días festivos establecidos por la Autoridad Laboral los días 24 y 31 de diciembre, además de los siguientes sábados:

Enero.....	12-19-26
Febrero.....	2-9-26-23
Marzo.....	1-8-15-29
Abril.....	5-12-19-26
Mayo.....	10-24-31
Junio.....	14-21-28
Julio.....	5-12-19
Agosto.....	2-16-23-30
Septiembre.....	6-20-27
Octubre.....	4-11-18-25
Noviembre.....	1-8-15-22-29
Diciembre.....	6-13-20

ANEXO V-g)

CALENDARIO LABORAL 1980. HORARIO DE TRABAJO

Fabricación y demás departamentos que vengan estando adscritos a este régimen de calendario

	PAUSAS
Del 1 de enero al 30 de abril	
Mañana: De 7,15 a 14,50.....	De 10 a 10,15
Tarde: De 14,50 a 22,25.....	De 19 a 19,15
Noche: De 23,45 a 7,10.....	De 3 a 3,15
Del 1 de mayo al 31 de mayo	
Mañana: De 7,00 a 14,35.....	De 10 a 10,15
Tarde: De 14,35 a 22,10.....	De 19 a 19,15
Noche: De 23,45 a 7,10.....	De 3 a 3,15
Del 1 de junio al 30 de septiembre	
Mañana: De 7,00 a 14,55.....	De 10 a 10,15
Tarde: De 14,55 a 22,50.....	De 19,30 a 19,45
Noche: De 23,55 a 7,00.....	De 3 a 3,15
Del 1 de octubre al 31 de diciembre	
Mañana: De 7,00 a 14,25.....	De 10 a 10,15
Tarde: De 14,25 a 21,50.....	De 19 a 19,15
Noche: De 23,55 a 7,00.....	De 3 a 3,15

ANEXO V-h)

CALENDARIO LABORAL 1980. HORAS DE TRABAJO

Fabricación y demás departamentos que vengan estando adscritos a este régimen de calendario

(Mañana y tarde)

MESES	TRABAJO EFECTIVO	PAUSAS	PRESENCIA
Enero.....	168 h. 40 m.	5 h. 45 m.	174 h. 25 m.
Febrero.....	154 h. 00 m.	5 h. 15 m.	159 h. 15 m.
Marzo.....	154 h. 00 m.	5 h. 00 m.	159 h. 15 m.
Abril.....	146 h. 40 m.	5 h. 00 m.	151 h. 40 m.
Mayo.....	161 h. 20 m.	5 h. 30 m.	166 h. 50 m.
Junio.....	161 h. 00 m.	5 h. 15 m.	166 h. 15 m.
Julio.....	176 h. 20 m.	5 h. 45 m.	182 h. 05 m.
Agosto.....	161 h. 00 m.	5 h. 15 m.	166 h. 15 m.
Septiembre.....	168 h. 40 m.	5 h. 30 m.	174 h. 10 m.
Octubre.....	164 h. 50 m.	5 h. 45 m.	170 h. 35 m.
Noviembre.....	143 h. 20 m.	5 h. 00 m.	148 h. 20 m.
Diciembre.....	143 h. 20 m.	5 h. 00 m.	148 h. 20 m.
TOTALES.....	1.930 h. 10 m.	64 h. 15 m.	1.967 h. 25 m.

ANEXO V-i)

CALENDARIO LABORAL 1980. HORAS DE TRABAJO

Fabricación y demás Departamentos que vengan estando adscritos a este régimen de calendario

(Noche)

MESES	TRABAJO EFECTIVO	PAUSAS	PRESENCIA
Enero.....	164 h. 50 m.	5 h. 45 m.	170 h. 35 m.
Febrero.....	150 h. 30 m.	5 h. 15 m.	155 h. 45 m.
Marzo.....	150 h. 30 m.	5 h. 15 m.	155 h. 45 m.
Abril.....	143 h. 20 m.	5 h. 00 m.	148 h. 20 m.
Mayo.....	157 h. 40 m.	5 h. 30 m.	163 h. 10 m.
Junio.....	150 h. 30 m.	5 h. 15 m.	155 h. 45 m.
Julio.....	164 h. 50 m.	5 h. 45 m.	170 h. 35 m.
Agosto.....	150 h. 30 m.	5 h. 15 m.	155 h. 45 m.
Septiembre.....	157 h. 40 m.	5 h. 30 m.	163 h. 10 m.
Octubre.....	164 h. 50 m.	5 h. 45 m.	170 h. 35 m.
Noviembre.....	143 h. 20 m.	5 h. 00 m.	148 h. 20 m.
Diciembre.....	143 h. 20 m.	5 h. 00 m.	148 h. 20 m.
TOTALES.....	1.841 h. 50 m.	64 h. 15 m.	1.906 h. 05 m.

ANEXO V-j)

CALENDARIO LABORAL 1980

El personal de portería y vigilancia, por las características de su puesto y funciones, disfruta de horarios especiales de trabajo que seguirán rigiendo en la misma línea que en años anteriores, para la vigencia de este Convenio.

TURNOS DE MAÑANA	PAUSAS
De 7,00 a 15,00	De 10,00 a 10,15
TURNOS DE TARDE	
De 15,00 a 23,00	De 19,00 a 19,15
TURNOS DE NOCHE	
De 23,00 a 7,00	De 03,00 a 03,15

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el punto 9 del artículo 6 del presente Convenio, el número de horas efectivas de trabajo/año a realizar por este personal es de 1.903,33 por lo que serán a prorrata

ta la diferencia existente entre las citadas 1.903,33 y el resultado de aplicar este Calendario.

Para el cálculo de la hora prorrateada se aplicará la fórmula:

$$\frac{\text{Salario Base Convenio} + \text{Plus Convenio}}{1.903,33} = \text{Importe Hora/ Prorrata}$$

ANEXO VI-a)

PRIMA DE PRODUCCION

La percibe el personal de Fabricación, Almacén y todos aquellos otros que ha-

bitualmente vienen percibiéndola, con categoría de Peón, Ayudante Especialista, Oficial 2.º Oficial 1.º Encargado de Grupo y Encargado de Sección, fijándose las cuantías para cada una de ellas en las tablas que se adjuntan:

RDTO.	COEFICIENTES					
	100	115	120	130	140	170
85	6.789	6.929	7.141	7.512	7.912	9.089
86	7.604	7.622	7.782	8.187	8.587	9.908
87	7.740	7.830	7.925	8.338	8.738	10.089
88	7.875	7.968	8.068	8.489	8.889	10.271
89	8.011	8.107	8.211	8.638	9.038	10.452
90	8.147	8.246	8.353	8.789	9.189	10.635
91	9.030	9.077	9.139	9.615	10.015	11.635
92	9.165	9.216	9.282	9.766	10.166	11.816
93	9.354	9.370	9.425	9.915	10.315	11.998
94	9.505	9.562	9.639	10.141	10.541	12.270
95	9.614	9.701	9.782	10.290	10.690	12.452
96	10.531	10.568	10.591	11.118	11.518	13.452
97	10.670	10.710	10.727	11.267	11.667	13.633
98	10.853	10.862	10.878	11.418	11.818	13.816
99	10.996	10.999	11.016	11.569	11.969	13.997
100	11.134	11.139	11.155	11.718	12.118	14.179

ANEXO VI-b)

PRIMA DE REPARTO

La percibe el personal de Distribución que está clasificado en los grupos de Preventistas, Monitores, Vendedores o Ayudantes, siendo los importes los que a continuación se expresan:

- Monitores: 4,50 por caja, teniendo asignadas tres rutas y percibiendo en consecuencia la media de ellas; no obstante, si la ruta asignada en un día corresponde a la que obtuvo mayor venta, percibirá el importe que corresponde a ésta.

- Preventistas: 3,25 por caja.
- Vendedores: 4,50 por caja.
- Ayudantes: 4,00 por caja.

En el supuesto que por necesidades del servicio el personal debiera realizar la

jornada solo, percibirá 8,50 pesetas por cada caja.

Standard vacaciones 1979 por día.

Reparto: Preventistas y Monitores, 843 pesetas; Vendedores, 670 pesetas, y Ayudantes, 613 pesetas.

ANEXO VI-c)

PRIMA DE CARRETERA

La percibe el personal que corresponde a Transportes Gran Ruta, siendo su importe de 3,53 pesetas por kilómetro (cuando viaja un conductor solo), y de 1,77 pesetas por kilómetro (cuando viajan dos conductores juntos).

Standard vacaciones 1979 por día:
Personal de carretera: 468 pesetas.

ANEXO VII

TABLA DE INCENTIVOS A EMPLEADOS

CATEGORIA	COEFIC.	IMPORTES		
		DIA	MES	AÑO
Aspirantes, Pinches y Aprendices 16-18 años.....	61	246,21	7.489,00	89.868,00
Peones.....	100	269,49	8.197,00	98.364,00
Subalternos.....	110	292,76	8.905,00	106.860,00
Ayudantes y Auxiliares Administrativos	115	316,04	9.613,00	115.356,00
Oficial 2.º.....	120	339,35	10.322,00	123.864,00
Oficial 1.º.....	130	362,63	11.030,00	132.360,00
Encargado grupo y Capataz turno.....	135	374,26	11.384,00	136.608,00
Encargado Sección, Jefes Sección y	140	385,91	11.738,00	140.856,00
Técnicos Titulados/medios.....	170	410,20	12.477,00	149.724,00
Encargado General, Jefe Departamento y	200	432,49	13.155,00	157.860,00
Técnicos Titulados superior.....				

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE PROTECCION A LA FAMILIA

NORMA DE REGIMEN INTERNO

Objeto.-Complementar, por cuenta y cargo de Rioblanco, S. A., las prestaciones de la Seguridad Social, derivadas de las contingencias de protección a la Fa-

milia, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

Ambito de aplicación.-Todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que Rioblanco, S. A., tienen en Madrid, sito en la calle Antonio López, 241.

Vigencia.-La presente Norma entrará en vigor el día 1 de enero de 1980 hasta

la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción.

1. *Prestación de pago periódico.*

- Una asignación mensual de 400 pesetas por cada hijo.
- Una asignación mensual de 1.140 pesetas por esposa o marido incapacitado para el trabajo.

1.1. *Beneficiarios.*

1.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de Rioblanco, S. A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

1.2. *Familiares que dan derecho a las prestaciones.*

1.2.1. La esposa del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando la esposa presta su trabajo en Rioblanco, S. A.

1.2.2. El marido incapacitado para el trabajo que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo. Se entenderá que existe incapacidad cuando el derecho y determinación de la misma esté reconocido por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.3. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.4. Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.3. los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la cartilla de Asistencia Sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.3. *Reconocimiento del derecho.*

1.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico corresponde en todos los casos a Rioblanco, S. A., a través de su servicio de Personal, el cual tomará como *base primaria*, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

1.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.3. En el plazo de quince días, desde la presentación del recurso, la Dirección Social de Rioblanco, S. A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

1.4. *Pago de las prestaciones periódicas.*

1.4.1. El pago de las prestaciones periódicas será por cuenta y cargo de Rioblanco, S. A., que las realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

2. *Prestaciones de pago único.*

- Una asignación de 22.800 pesetas al contraer matrimonio.
- Una asignación de 8.550 pesetas al nacimiento de cada hijo.

2.1. *Beneficiarios.*

2.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único, todos los trabajadores de Rioblanco, S. A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

2.2. *Unicidad.*

2.2.1. Las prestaciones de pago único por nupcialidad se percibirán sólo una vez.

2.2.2. En el supuesto de que ambos cónyuges concurren en las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de una prestación de pago único, el derecho de percibirla solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

2.3. *Incompatibilidades.*

2.3.1. Las percepciones de pago único serán incompatibles:

- Con la dote por matrimonio prevista para el personal femenino por la vigente legislación.

• Con las situaciones de excedencia o baja en la Empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso previsto para los ceses en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

2.4. *Condiciones que dan derecho a la prestación.*

2.4.1. El reconocimiento al idéntico derecho por parte del Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

2.4.2. Tener acreditada una antigüedad en la Empresa de 360 días, inmediatamente anteriores al hecho causante.

2.5. *Reconocimiento del derecho.*

2.5.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a Rioblanco, S. A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como *base primaria* pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente norma.

2.5.2. Contra las resoluciones dictadas por el servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

2.5.3. En el plazo de 15 días desde la presentación del recurso, la Dirección Social de Rioblanco, S. A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

2.6. *Pago de las prestaciones.*

2.6.1. El pago de las prestaciones únicas será por cuenta y cargo de Rioblanco, S. A., que las realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

3. *Prestaciones por subnormales.*—Una asignación mensual de 6.340 pesetas por cada hijo subnormal.

3.1. *Beneficiarios.*

3.1.1. Tendrán derecho a las prestaciones para hijos subnormales todos los trabajadores de Rioblanco, S. A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

3.2. *Familiares que dan derecho a las prestaciones.*

3.2.1. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges, que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos subnormales por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

3.3. *Reconocimiento del derecho.*

3.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones para hijos subnormales corresponde en todos los casos de Rioblanco, S. A., a través de su servicio de Personal, el cual tomará como *base primaria*, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales, y todas las específicas previstas en la presente Norma.

3.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección Social mediante escrito razonado de sus pretensiones.

3.3.3. En el plazo de 15 días desde la presentación del recurso, la Dirección Social de Rioblanco, S. A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

3.4. *Pago de las prestaciones.*

3.4.1. El pago de las prestaciones para hijos subnormales se hará por cuenta y cargo de Rioblanco, S. A., que las realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

4. *Disposición derogatoria.*—Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno, que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1979 las materias objeto de la presente norma.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (I. L. T.)

NORMA DE REGIMEN INTERNO

I. *Objeto.*—Complementar por cuenta y cargo de «Rioblanco, S. A.» las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, derivadas de las contingencias de Incapacidad Laboral Transitoria (I. L. T.), por enfermedades y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

II. *Ámbito de aplicación.*

A) *Personal.*—Todo el personal que presta sus servicios en el Centro de Trabajo que «Rioblanco, S. A.» tiene establecido en Madrid, calle Antonio López, 241, sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

B) *Temporal.*—La presente Norma entrará en vigor el día 1.º de enero de 1980 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. *Situaciones de I. L. T.*—Tendrán consideración de situaciones determinantes de I. L. T.

A) *Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo,* mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

B) *Los períodos de observación por enfermedad profesional* en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

C) *Los períodos de descanso voluntario y obligatorio* que procedan en caso de *Maternidad*, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores y normas que le desarrollen.

A efectos del período máximo de duración de la situación de I. L. T., que se señala en el apartado A), y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y observación.

IV. *Beneficiarios.*—Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por I. L. T., los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

A) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

B) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige ningún período previo de cotización.

C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la Seguridad Social por lo menos nueve meses antes de dar a luz.

V. *Prestaciones complementarias de I. L. T. a cargo de la empresa.*—Se distinguirán los siguientes casos:

1.º En los casos de I. L. T. por causas derivadas de accidentes laborales, enfermedades profesionales y en los períodos legalmente establecidos por maternidad, «Rioblanco, S. A.» complementará las prestaciones de la Mutua Patronal o Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de los *conceptos salariales básicos*, que se detallan en el punto VI de la presente Norma.

2.º En los casos de I. L. T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes *la primera vez dentro del año*, «Rioblanco, S. A.» complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 95 por 100 de los *conceptos salariales básicos*, que se relacionan en el punto VI de la presente norma.

3.º En los casos de I. L. T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes *la segunda vez dentro del año*, «Rioblanco, S. A.» com-

plementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 90 por 100 de los *conceptos salariales básicos*, que se detallan en el punto VI de la presente Norma.

4.º En los casos de I. L. T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes *la tercera o posteriores veces dentro del año*, «Rioblanco, S. A.» complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 85 por 100 de los *conceptos salariales básicos*, que se especifican en el punto VI de la presente norma.

5.º Cuando por causas de I. L. T. derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes la baja laboral se prolongue más de *60 días naturales*, «Rioblanco, S. A.» complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 95 por 100 de los *conceptos salariales básicos* detallados en el punto VI de la presente Norma, a partir de los citados 60 días, independientemente de ser la *primera o posteriores veces que se haya causado baja-laboral dentro del año*.

VI. *Conceptos salariales básicos.*

- Salario base.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Plus empresa.
- Plus convenio.
- Prima producción.
- Prima reparto.
- Prima carretera.
- Incentivos a empleados.
- Premio de puntualidad y asistencia.

VII. *Condiciones que dan derecho a las prestaciones complementarias de I. L. T.*

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de I. L. T. expedido por:

- Médico del S. O. E. o de la Mutua Patronal.
- Médico de Familia del S. O. E.
- Médico de empresa.
- Médico del centro de hospitalización.

En todos los casos ha de existir comunicación al servicio de personal de la situación de I. L. T. a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de siete días naturales.

Como fecha de recepción por parte del servicio de personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al sólo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al sólo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del servicio médico de «Rioblanco, S. A.», girará visita domiciliaria.

B) La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de I. L. T. mediante el médico de la empresa o de cualquier otro facultativo.

C) El trabajador que estando de baja por I. L. T. se niegue a someterse al reconocimiento médico de la empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la empresa, a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

D) El trabajador que estando en situación de I. L. T. realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

VIII. *Nacimiento del derecho, duración y extinción.*—Nacerá el derecho a la percep-

ción de las prestaciones complementarias establecidas en esta norma:

Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de I. L. T., cualquiera que sean las causas motivantes.

IX. Reconocimiento del derecho

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de I. L. T. corresponden en todos los casos a «Rioblanco, S. A.», el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los organismos competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la dirección social de «Rioblanco, S. A.» dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la Dirección General de la Empresa, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) Contra la resolución de la Dirección General de la Empresa, no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la misma.

X. Pago de las prestaciones.—El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de «Rioblanco, S. A.», quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

XI. Disposición derogatoria.—Quedan derogadas y sin efecto alguno las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1979 las materias objeto de la presente norma.

(G. C.-6.976)

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 «AUTOBUSES URBANOS DEL SUR, S. A.», CENTRO DE TRABAJO DE GETAFE

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 16 de marzo de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Autobuses Urbanos del Sur, S. A.» (Centro de Gatafe), 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, 3 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio afectará a la empresa «Autobuses Urbanos del Sur, S. A.», y a todo el personal no excluido por Ley

que preste sus servicios en dicha Empresa en su centro de trabajo de Gatafe.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 1980 y durará hasta el 31 de marzo de 1981, prorrogable de año en año, si no es denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes antes de que finalice la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas con ese carácter.

CAPITULO II

INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 4.º Los contratos de trabajo que utilice la Empresa para contratación de nuevo personal se ajustarán en cada momento a las disposiciones legales vigentes en la materia. Se facilitará una copia de cada contrato de trabajo al Comité de Empresa.

Art. 5.º En la contratación de personal interino será indispensable señalar la persona sustituida, la causa y el tiempo de la misma si éste fuera previsible. En todo caso, la resolución del contrato se comunicará con un preaviso de 15 días.

Art. 6.º Cuando se trate de trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada que no podrán ser superiores al máximo legal establecido en cada momento.

Art. 7.º Cuando lo autorice alguna disposición legal la Empresa podrá contratar personal temporal y acogerse a los beneficios de reducción o exención de Seguros Sociales u otros análogos previstos en la misma.

Art. 8.º Todos aquellos trabajadores con contratos interinos, eventuales y temporales que no cumplan cualquiera de los requisitos señalados en los artículos anteriores, serán considerados como fijos en plantilla inmediatamente, y por tanto, no cesarán en su puestos de trabajo por las razones origen de los contratos de duración determinada.

Art. 9.º La Empresa se compromete a no contratar personal no proveniente de las Oficinas de Colocación. De cualquier manera toda contratación de personal se ajustará en todo momento a las disposiciones legales vigentes.

Art. 10.º *Ascensos.*—Los ascensos se realizarán conforme a las normas del artículo 29 de la Ordenanza Laboral de Transportes por carretera.

La composición del tribunal que ha de juzgar las pruebas de aptitud será el siguiente: Presidente, el Director de la Empresa o persona en quien delegue, cuyo voto será dirimente, un número de representantes del Comité de Empresa igual a los designados por la Dirección de la Empresa. En todo caso, el número de componentes elegidos por cada una de las partes será como mínimo de dos. De cualquier manera los ascensos se realizarán en todo momento de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO III

PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 11. La Empresa se compromete a elaborar el censo de trabajadores a su cargo de conformidad con las normas establecidas en los artículos 34 y 35 de la Ordenanza Laboral. Dichos censos se entregarán en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, al Comité de Empresa. En él se expresará todos los datos sobre el personal, indicados en los citados artículos de la Ordenanza.

Art. 12. Asimismo la Empresa se compromete a notificar anualmente al Comité de Empresa los escalafones según los artículos 34 y 35 de la Ordenanza.

CAPITULO IV

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Art. 13. La Jornada laboral ordinaria será de 43 horas en cómputo semanal. Para aquellos productores que tengan jornada continuada será de 42 horas igualmente en cómputo semanal. En ambos casos el máximo de horas que se podrán realizar en un solo día en jornada ordinaria será de nueve considerándose por tanto extraordinarias las que excedan de 9 horas en un día o de 42 ó 43, según los casos, en la semana.

La Empresa no podrá llamar a ningún trabajador para que realice funciones que no sean propia de su categoría profesional, salvo acuerdo entre las partes.

Art. 14. Entre jornada y jornada deberá mediar un promedio de doce horas de descanso en cómputo semanal. Ningún día dicho descanso podrá ser inferior a diez horas. No se tendrá en cuenta para dicho cómputo el descanso semanal.

Art. 15. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutará de un descanso semanal de día y medio de forma rotativa. La Empresa podrá computar dicho descanso quince días de forma que los trabajadores descansen una semana un día y la siguiente dos, o viceversa.

Art. 16. Cuando por circunstancias extraordinarias la Empresa no puede facilitar el descanso semanal obligatorio en la fecha designada, podrá convenir con el trabajador afectado, o la compensación correspondiente de descanso, o su pago con un recargo del 150 por 100, es decir, que aquellas semanas en que el trabajador opte por cobrar el día de descanso trabajado, percibirá un total de ocho salarios y medio.

Art. 17. Para los trabajadores que utilicen el coche de personal y residan fuera del término municipal de Gatafe, se computará como jornada el tiempo invertido en el traslado en dicho coche de personal que exceda de 30 minutos. El tiempo de iniciación de este cómputo empezará a regir desde el momento en que el trabajador sube al coche de personal. Para aquellos trabajadores que utilicen el coche de personal por las mañanas para llegar al término municipal de Gatafe, el tiempo máximo de espera en dicho centro de trabajo, no computable como jornada de trabajo será de 15 minutos. En todo caso al personal de movimiento se le abonará el tiempo de recorrido efectivo en la línea que se computará como jornada de trabajo.

En el caso de los Conductores-Perceptores se fija la cantidad de 150 pesetas por día de trabajo en concepto de toma y deje de servicio y las labores inherentes a su puesto de trabajo en la forma en que se viene realizando habitualmente.

Para los cobradores que efectúen su funciones en la línea (dentro de un autobús o en una parada fija), seguirán haciendo la jornada a efectos de toma y deje de servicio en la manera habitual.

Art. 18. El Comité de Empresa podrá fiscalizar el número de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

Art. 19. Todo el personal al servicio de la Empresa tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo a los salarios que le correspondan en jornada ordinaria de salario base, antigüedad, plus convenio y plus cultura, y proporcionales a los días realmente trabajados en el caso del primer año de su ingreso. Si el trabajador ha estado en situación de baja por incapacidad laboral transitoria menos de 4 meses al año, no se le descontará ningún día de vacaciones, y si ha estado más de 4 meses, se le descontarán proporcionalmente los días que correspondan, exceptuándose de este supuesto el accidente laboral.

Los calendarios anuales de vacaciones se confeccionarán con arreglo a lo establecido en la Ley y de común acuerdo entre Empresa y Comité.

CAPITULO V

LICENCIAS

Art. 20. El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en el caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

De cualquier manera siempre se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

CAPITULO VI

PRESTACIONES DE CARACTER ASISTENCIAL E INDEMNIZATORIO

Art. 21. *Incapacidad laboral transitoria.*—En el supuesto de accidente de trabajo o cuando el trabajador sea intervenido quirúrgicamente, la Empresa complementará la percepción del productor accidentado hasta el 100 por 100 de su base reguladora respectiva en cada caso, durante el plazo máximo de seis meses a contar desde el día de la baja.

Art. 22. *Retirada del permiso de conducir.*—La retirada del permiso de conducir hasta un año al trabajador por la Autoridad judicial con motivo de accidente de tráfico, no impedirá entretanto siga percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría al momento del accidente y que la Empresa pueda acoplarlo en otro puesto de trabajo, según las necesidades del servicio, todo ello siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1.º Que el productor tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año en el momento de producirse el accidente.

2.º Que el accidente se hubiese producido cuando el conductor manejaba el vehículo de la Empresa y con permiso o mandato de la misma. Salvo en el caso de conducción itineraria.

3.º Que la causa del accidente no sea debida a la embriaguez o cualquier otro estado similar motivado por otra droga.

4.º Que el conductor se comprometa a realizar las funciones propias del puesto de trabajo que se le asigne en sustitución del de conductor.

Art. 23. *Indemnización derivada por accidente de trabajo.*—En el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, la Empresa abonará en los supuestos de fallecimiento en accidente de trabajo, las cantidades siguientes a los beneficiarios del fallecido:

a) Quinientas mil pesetas para todos aquellos que tengan más de dos años de antigüedad en la Empresa.

b) Seiscientas mil pesetas para aquellos que tengan más de cuatro años de antigüedad en la misma.

A tal efecto, la Empresa podrá concertar póliza colectiva de accidente con compañía aseguradora.

CAPITULO VII

DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

Art. 24. En lo referente a expedientes de regulación de empleo, derecho de reunión, derecho de información, derecho de huelga, acción sindical y medidas disciplinarias, se estará a lo que en cada momento establecieran las disposiciones legales vigentes, salvo lo que expresamente se acuerda en este convenio.

En el supuesto de regulación de empleo se documentará previamente al Comité.

Art. 25. Los horarios del coche de personal serán los que en la actualidad se realizan, si bien estos podrán ser modificados según aconseje la práctica de común acuerdo entre el Comité y la Empresa.

Art. 26. Se mantienen los compromisos contraídos entre Empresa y Comité el 11 de mayo de 1978 con ocasión del cambio de titularidad de las líneas de transporte, en la parte en que continúen siendo de aplicación.

Art. 27. En el caso de expediente de regulación de empleo, la Empresa proporcionará al Comité la documentación que reglamentariamente proceda con un mínimo de 15 días de antelación a efectos de que emita el informe previo.

Art. 28. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales para realizar las tareas propias de su cargo.

El cómputo de las horas será anual y podrán acumularse las de todos los miembros del Comité. A tal efecto, en el primer mes de vigencia del convenio se calcularán las horas sindicales que correspondan a todos ellos, multiplicando las 240 horas de cada uno por el total de trabajadores que integran el Comité, con lo que se obtendrá la cifra de horas que como máximo estará a disposición del Comité de Empresa para el desarrollo de sus funciones.

De la suma total resultante, se irán descontando las horas utilizadas con independencia de la identidad del miembro del Comité que las utilice.

El número de horas habrá de ser justificado por escrito firmado por el Presidente y el Secretario del Comité autorizando a descontar del fondo común de horas sindicales las que procedan en cada caso.

La utilización de horas sindicales, se advertirá a la Empresa con antelación suficiente para organizar los relevos.

Se establece tiempo sindical sin limitación para los miembros de las mesas negociadoras del Convenio de Empresa mientras se desarrollan las conversaciones.

En la Empresa habrá un tablón de anuncios para las tareas de información del Comité.

Derecho de Asamblea.—Se establece el Derecho de Asamblea en los locales de la Empresa.

Excedencia sindical.—Los miembros del Comité de Empresa podrán solicitar excedencia por un período de tiempo igual al de su mandato y por consiguiente nunca superior a dos años, cuando alguno de ellos sea designado por la Central Sindical a que se encuentra afiliado para ocupar puestos de responsabilidad de ámbito provincial o superior. En estos casos, el reintegro se producirá de forma automática al mes de haberlo solicitado el trabajador.

Cuota sindical.—Las Empresas, a petición de los afiliados a una determinada Central Sindical, descontarán de la nómina mensual la cuota sindical, previa solicitud individualizada por escrito del trabajador afiliado a la misma, en la que se haga constar su cuantía y periodicidad, ingresando su importe en la cuenta que la Central o Centrales afectadas tendrán abierta en una entidad bancaria de la localidad.

Medidas disciplinarias.—Cuando los trabajadores cuyo despido se declare improcedente ostenten cargos electivos de carácter sindical, la obligación del empresario de readmitir deberá cumplirse en sus propios términos, sin posibilidad de sustitución por resarcimiento económico salvo acuerdo voluntario de las partes y siempre que no se modifique la legislación vigente.

Art. 29. En el caso de que en un autobús se encuentre un viajero sin billete, no producirá una sanción para el Conductor-Perceptor, salvo en el caso de que se demuestre fraude o negligencia por parte del mismo.

Art. 30. Seguridad e higiene.—Los servicios generales de la Empresa deberán reunir las condiciones de seguridad e higiene que se establecen en las ordenanzas vigentes.

Art. 31. Vestuario.—Los Conductores-Perceptores, Inspectores y Cobradores que ejerzan dicha función, recibirán cada dos años un uniforme consistente en las siguientes prendas: una americana, dos camisas (una de verano y otra de invierno), un jersey, dos pantalones (uno de verano y otro de invierno) y dos corbatas.

El personal de talleres recibirá un mono cada 6 meses.

Art. 32. Todos los trabajadores que en la actualidad realicen turno partido, podrán acogerse a las disposiciones legales vigentes que más les favorezcan.

CAPITULO VIII

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 33. Los salarios serán para cada categoría profesional los que figuran en la tabla adjunta a este convenio.

Art. 34. Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y participación en beneficios, se establecen cada una de ellas en 30 días de salario base, más antigüedad, más plus de convenio, más plus de cultura.

Art. 35. Plus de Conductor-Perceptor.—El Conductor-Perceptor cuando desempeñe simultáneamente ambas funciones, percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20 % de su salario base por cada día en que realice ambas funciones.

Art. 36. En concepto de quebranto de moneda, en los casos en que proceda, se conviene la cantidad fija mensual que figura en la tabla salarial adjunta.

Art. 37. A los trabajadores que se incorporen al servicio militar, la Empresa les concederá excedencia forzosa, y su incorporación será automática una vez que se licencien del mismo. Estos trabajadores durante el período del servicio militar, disfrutarán de los beneficios que la ley les conceda.

Art. 38. Para todos los cobradores de la Empresa se les ofrece la posibilidad de pasar a otras categorías (lavacoches, engrasador, mozo de taller, oficial de 3.º), en las condiciones económicas que para ellos se fijan en la tabla salarial.

Disfrutarán de estas mismas condiciones económicas aquellos cobradores que deseando pasar a una de estas categorías la Empresa no se la pueda facilitar.

La Empresa no contratará durante la vigencia del convenio a ningún trabajador con la categoría de cobrador o de inspector (Se excluyen los ascensos).

Durante la vigencia de este convenio se fija el número de cobradores que la Empresa necesite para realizar ese cometido en las paradas o cabeceras de las líneas de más afluencia, en 10, siempre que no se modifiquen los tráficos actuales por la interferencia de otros servicios de viajeros.

Art. 39. Plus de nocturnidad.—Como compensación a las horas que se realicen durante la noche a que se refiere el número 6 del artículo 34 del Estatuto del Trabajador, se conviene que el plus de nocturnidad se abonará a tanto alzado con arreglo a la siguiente escala:

— Los conductores-perceptores que cesen en el servicio efectivo en cabecera de línea después de las 22 y antes de las 24 horas: 50 pesetas por cada día en que realice el servicio.

— Los conductores-perceptores que terminen el servicio en cabecera de línea entre las 0,00 y la 1,00 horas: 75 pesetas por cada día en que realice el servicio.

— Los conductores-perceptores que terminen el servicio en cabecera de línea entre la 1,00 y las 2,15 horas: 100 pesetas por cada día en que realice el servicio.

Con independencia, se abonará el importe ordinario del tiempo trabajado durante la noche, abonándose el plus de nocturnidad con arreglo a la escala señalada y con independencia del tiempo efectivo nocturno realizado por cada trabajador, al objeto de simplificar su control y valoración.

Para el resto de los trabajadores se establece la misma escala, computándose el cese de servicio efectivo de acuerdo con

el horario de finalización del mismo que tengan designado en cada momento.

El plus de nocturnidad comenzará a pagarse en la forma señalada en este artículo a partir del día 1 de abril, fecha en que entra en vigor el convenio, acordándose que como compensación global de los posibles atrasos que se hubieran podido devengar por este concepto, la Empresa abonará a cada trabajador que haya realizado turnos o servicios con parte de tiempo nocturno, excluyéndose a los trabajadores que ya vienen cobrando la nocturnidad, la cantidad alzada de 3.500 pesetas, con lo que se deja zanjado el tema del plus de nocturnidad hasta el 31 de marzo de 1980 y se enfoca la forma en que se habrá de pagar a partir del día 1 de abril.

Art. 40. A la vista del acuerdo global alcanzado en este convenio y del acuerdo obtenido en el artículo 38 en el que se estimula el paso de los cobradores a categorías productivas, la Empresa mejora los jornales de engrasador, mozo de ta-

ller, lavacoches y oficial de 3.º, nivelándolos con los del cobrador.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.º Compensación y absorción.—Las mejores pactadas en este Convenio absorberán en su totalidad las que por disposiciones legales futuras impliquen variación en todos o en alguno de los conceptos salariales retributivos, y únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio superan el nivel total de éste.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del presente convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

2.º Legislación supletoria.—En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará la Ordenanza Laboral de

TABLA SALARIAL

	SALARIO BASE SIN ANTIGÜEDAD	PLUS CONVENIO	PLUS CULTURA	QUEBRANTO MONEDA
Grupo 1.º Personal Superior y Técnico				
Jefe de Servicios.....	27.720	10.395	1.694	—
Grupo 2.º Personal Administrativo				
Jefe de Sección	24.000	11.805	2.262	—
Oficial de 1.º	24.000	6.607	2.262	—
Oficial de 2.º	24.000	3.258	2.262	—
Auxiliar Administrativo	24.000	2.103	2.262	—
Grupo 3.º Personal de Movimiento				
Inspector.....	24.000 (800 día)	7.185	2.262	—
Conductor	24.000 (800 día)	5.452	2.262	—
Conductor-Perceptor.....	24.000 (800 día)	6.700	2.262	578
Cobrador (que se acoja al artículo 38).....	24.000 (800 día)	2.103	2.262	578
Cobrador (que no se acoja al artículo 38).....	21.000 (700 día)	1.600	1.958	500

Los conductores y conductores-perceptores percibirán además una prima de siniestralidad de 693 pesetas mensuales, en el caso de que no tengan ningún accidente durante el mes.

Los conductores-perceptores recibirán además 635 pesetas por cada refuerzo que realicen en las mismas condiciones que los vienen efectuando con anterioridad a este convenio.

TABLA SALARIAL

	SALARIO BASE SIN ANTIGÜEDAD	PLUS CONVENIO	PLUS CULTURA	CONSERVACION VESTUARIO
Grupo 4.º Taller				
Jefe de Taller.....	24.000	11.805	2.262	10.162
Jefe de Equipo.....	800 día	8.340	2.262	10.162
Oficial de 1.º	800 día	5.452	2.262	9.662
Oficial de 2.º	800 día	2.565	2.262	4.215
Oficial de 3.º	800 día	2.681	2.262	500
Engrasador.....	800 día	2.681	2.262	—
Mozo Taller	800 día	2.681	2.262	—
Lavacoches.....	800 día	2.681	2.262	—
Guarda de noche.....	800 día	2.681	2.262	—
Aprendiz 4.º año.....	424 día	5.775	2.262	500
Aprendiz 3.º año.....	424 día	4.620	2.262	500
Aprendiz 2.º año.....	424 día	3.465	2.262	500
Aprendiz 1.º año.....	424 día	2.310	2.262	500

El plus de conservación de vestuario se percibirá en el mes de vacaciones, pero no en las pagas extraordinarias.

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIAS	SIN ANTIGÜEDAD	CON EL 5 %	CON EL 10 %	CON EL 20 %	CON EL 30 %	CON EL 40 %	CON EL 50 %
Inspector.....	264	274	286	309	331	353	377
Conductor	252	263	273	294	315	336	356
Conductor-Perceptor	263	273	285	307	330	351	372
Cobrador	225	236	244	263	280	299	318
Jefe Equipo y Oficial de 1.º							
	252	263	273	293	313	336	356
Oficial de 2.º	225	236	244	263	280	299	318
Oficial de 3.º	214	224	232	250	266	284	302
Engrasador.....	225	236	244	263	280	299	318
Mozo Taller	214	224	232	250	266	284	302
Lavacoches.....	214	224	232	250	266	284	302

Transportes por Carretera y demás disposiciones legales de carácter general.

3. Las partes acuerdan remitir el presente convenio a la Delegación Provincial de Trabajo para que se proceda a su homologación.

Getafe, 16 de abril de 1980.—El Comité de Empresa (Firmado).—Por Autobuses Urbanos del Sur, S. A. (Firmado).

Anexo al art. 38. Cuando la categoría elegida lo requiera, la Empresa efectuará unos cursillos a través del mismo personal de plantilla, produciéndose el cambio de categoría al finalizar dichos cursillos.

(G. C.-6.998)

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 «RESTAURANTE D'A MORRIÑA»

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 «Restaurante D'a Morriña» 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. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

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

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

Madrid, 2 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega)

CONVENIO DE EMPRESA «RESTAURANTE D'A MORRIÑA»

Artículo 1.º El presente Convenio compromete y obliga a la Empresa y trabajadores del Restaurante D'a Morriña, con domicilio en esta Capital, calle de Leganitos, 33.

Art. 2.º El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su firmeza, o registro, tendrá efectos económicos desde el día 1 de junio de 1980 y tendrá duración de dos años, si bien se prorrogará de manera indefinida si no se denuncia por cualquiera de las partes en un período no inferior a dos meses anteriores a la fecha de la expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. Para que se entienda denunciado, bastará que una parte lo comunique a la otra mediante escrito en que habrá de constar el correspondiente Recibi.

Art. 3.º Los salarios iniciales, garantizados y fijos, establecidos en la Ordenanza de Hostelería de 28 de febrero de 1974, quedan convertidos en salarios fijos mensuales.

Art. 4.º Los salarios fijos del personal por todos los conceptos, serán los siguientes:

Personal de Sala

Jefe de Sala.....	28.370
Camarero.....	25.560
Ayudante.....	25.430
Aprendiz.....	21.000
Dependiente 2.º.....	25.430

Personal de Cocina

Cocinero.....	28.340
Ayudante.....	27.330
Aprendiz.....	21.000
Fregadora.....	22.500

Art. 5.º Las gratificaciones de julio y Navidad se calcularán sobre los salarios anteriormente establecidos. Dichas pagas se abonarán, respectivamente, los días hábiles inmediatamente anteriores al 20 de julio y 20 de diciembre de cada año.

Art. 6.º Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden de 22 de noviembre de 1973, se establece un plus no cotizable de ayuda a la cultura en cuantía de 3.000 pesetas mensuales para todas las categorías.

La cuantía de dicho plus se reducirá al 50 por 100 si el trabajador faltase al trabajo 4 días en un mes, y si el número de faltas fuese superior éste se perderá en su totalidad. En el cómputo de las faltas no se tendrán en cuenta las licencias retribuidas fijadas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores ni las faltas que sean consecuencia de accidente de trabajo. No se perderá tampoco el derecho a este plus durante el período de disfrute de vacaciones y fiestas abonables.

Art. 7.º Si durante la vigencia de este Convenio, por norma de rango superior que obligue a esta Empresa, sufrieran incremento sustancial los salarios de Hostelería, se corregirán las tablas salariales anteriores para garantizar al trabajador, como mínimo, 1.000 pesetas mensuales más que las que pudieran corresponderle por dichas normas.

Art. 8.º En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo que dispongan las normas generales para la Hostelería y en especial la Ordenanza de 28 de febrero de 1974.

Art. 9.º En todos los casos de dudas sobre la interpretación de este Convenio, éstas se someterán a la Comisión de interpretación, que queda formada por don José González Márquez, en representación de la Empresa, y don Francisco Arroyo Alhambra en representación de los trabajadores. Esta Comisión no podrá obstaculizar en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan corresponder a las partes en la vía contenciosa o judicial.

(G. C.-6.997)

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 «ADMINISTRACION HOTELERA MELIA, S. A.»

Examinando el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 25 de junio de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Administración Hotelera Meliá, S. A.», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 11 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ADMINISTRACION HOTELERA MELIA, S. A.» (ADHOMESA)

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente convenio regula las condiciones del trabajo entre la empresa «Administración Hotelera Meliá, S. A.» (ADHOMESA) y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo será de aplicación para las oficinas sitas en Princesa, n.º 25, y Evaristo San Miguel, n.º 8, de Madrid, únicos centros de trabajo de esta empresa en la actualidad. Se negociará la adhesión al mismo de cualquier otro centro de trabajo o delegación que puedan establecerse en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Quedan afectados por este Convenio la totalidad de los trabajadores de la empresa ADHOMESA, a excepción hecha de aquellas personas cuya actividad se limite, pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero de la empresa, según el artículo 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Este Convenio entrará en vigor a partir del 26 de junio de 1980, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1981, con excepción de los artículos de contenido económico y de derechos sindicales, que serán negociados antes del 31 de diciembre de 1980, y en todo caso tendrán efectos desde el 1.º de enero de 1981.

Sus efectos en materia salarial se retrotraerán al día 1.º de enero de 1980.

Ambas partes se comprometen a iniciar la revisión y negociación dos meses antes del término de las vigencias señaladas.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Tanto la empresa como los trabajadores se obligan al cumplimiento y aplicación de este Convenio que forma un todo orgánico e indivisible, sin que su desconocimiento exima a ninguna de las partes de la aplicación del mismo. Ambas partes se comprometen a procurar la divulgación y publicidad del presente Convenio.

Art. 6.º *Compensación.*—Quedan compensadas por las condiciones económicas y de otra naturaleza contenidas en este Convenio, todas las mejoras de cualquier clase y género establecidas o que voluntariamente hubiera concedido la empresa por cualquier norma colectiva a sus trabajadores.

Absorción de mejoras.—Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras, fuera cual fuera su rango y ámbito de aplicación, que impliquen variación económica o de otra naturaleza en todos o en algunos de los conceptos aquí contenidos, únicamente tendrán eficacia práctica si global o anualmente considerados superan el nivel total de éste. En otro caso se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Art. 7.º *Garantías personales.*—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas por el presente Convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 8.º La organización, programación y clasificación del trabajo, su distribución en centros, secciones, departamentos, oficinas, etc., la especificación de las operaciones a desarrollar en cada unidad y las condiciones generales del trabajo en los locales donde se realice y disciplina que ha de observarse en los mismos son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en todo caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada observación y por el respeto debido a la dignidad personal y profesional de cuantos constituyen la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa tendrá las competencias que de-

termina el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten con el fin de obtener un mayor rendimiento, no podrán nunca perjudicar la formación profesional del personal, ya que todos los empleados tendrán el derecho y deber de perfeccionar constantemente su formación con la práctica diaria de su trabajo.

Art. 10. Dadas las características de las actividades que ADHOMESA desarrolla, los trabajadores procurarán en todo momento agilizar los trámites entre los distintos departamentos, oficinas y establecimientos, procurando evitar demoras innecesarias.

Art. 11. La empresa proveerá a todo el personal de cuantos útiles e instrumentos de trabajo sean necesarios para la ejecución de sus funciones.

Siendo obligación de los empleados conservar en buen estado los elementos de trabajo que se le confían, así como conservar ordenado y limpio el sitio de trabajo.

Serán responsables los Directores Ejecutivos de la adquisición de material y de la tramitación del pago de los gastos necesarios del servicio.

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 12. *Clasificación por razón de su permanencia.*—Según su permanencia, el personal al servicio de la empresa puede ser:

a) Personal fijo.—Está constituido por los trabajadores admitidos por tiempo indefinido, y que en consecuencia integran la plantilla de la empresa de forma permanente.

b) Personal eventual.—Es el empleado que en situaciones extraordinarias es contratado por un tiempo fijo o para un trabajo eventual. En la duración del contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 15, apartado b, del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a forma y tiempo de duración.

c) Personal interino.—Lo constituirá el personal incorporado a la empresa para sustituir a los trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. Para el personal interino la duración de su contrato será por el tiempo efectivo de la ausencia del sustituido.

d) Personal temporal.—Son los trabajadores que se contratan para la realización de una obra o un servicio determinado.

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los celebrados por tiempo determinado cuya duración exceda de cuatro semanas, se consignarán por escrito, con expresión de su objeto, condiciones y duración; el trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada del contrato. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

Tanto el personal interino como el eventual disfrutarán de las mismas condiciones económicas que los empleados fijos de la empresa de su misma categoría laboral, quedando excluidos los conceptos salariales de carácter personal.

Igualmente se reconocerá, tanto al personal interino como al eventual los siguientes derechos:

1.º El tiempo servido en tal situación de interinidad o eventualidad les será computado a efectos de antigüedad en el caso de quedar incorporado después a la plantilla de personal fijo de la Empresa.

2.º La prestación de sus servicios les será reconocida como mérito puntuable a los efectos de concurso u oposiciones o exámenes de aptitud, en las condiciones que para cada ocasión se fijen en las convocatorias de ingreso en las plantillas de personal fijo de la Empresa.

El personal eventual será avisado por escrito, con quince días de antelación a la finalización del contrato, permitiéndoles durante dicho tiempo el disfrute de dos horas de licencia en cada jornada, a

fin de facilitarles la búsqueda de nueva colocación.

Art. 13. *Clasificación por razón de la función.*—El personal que presta sus servicios en ADHOMESA se clasificará en atención a las funciones que desarrolle, en uno de los siguientes grupos profesionales, y dentro de ellos en las categorías indicadas.

1. Directivos.
 - 1.1. Directores Generales.
 - 1.2. Directores Ejecutivos.
2. Titulados.
 - 2.1. Titulados de Grado Superior.
 - 2.2. Titulados de Grado Medio.
3. Administrativos.
 - 3.1. Jefes Superiores.
 - 3.2. Jefes de Primera.
 - 3.3. Jefes de Segunda.
 - 3.4. Oficiales de Primera.
 - 3.5. Oficiales de Segunda.
4. Auxiliares.
 - 4.1. Técnicos de Oficina.
 - 4.2. Jefe de Equipo de Informática.
 - 4.3. Jefe de Delineación.
 - 4.4. Programadores de Ordenador.
 - 4.5. Delineantes.
 - 4.6. Operadores de Ordenador.
5. Especialistas de Oficina.
 - 5.1. Calcadores.
 - 5.2. Perforistas, Grabadoras, Verificadoras.
6. Subalternos.
 - 6.1. Conserjes.
 - 6.2. Ordenanzas.
 - 6.3. Botones.
7. Oficios varios.
 - 7.1. Oficial de Primera-Conductores.
 - 7.2. Encargada de la Limpieza.

Si las necesidades del servicio lo aconsejaren, la Empresa podrá elevar propuesta a la autoridad laboral competente para la creación o asimilación a categoría profesional de alguna categoría o actividad que no esté asignada en este Convenio, previo informe del Comité de Empresa.

Art. 14. *Definición de categorías profesionales.*—Se adjunta como anexo al presente Convenio y formando parte del mismo, una definición de las funciones encomendadas a cada categoría profesional descrita en el artículo 13 de este Convenio (Anexo I).

Art. 15. *Reclasificación profesional.*—En materia de reclasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa estudiarán conjuntamente con ésta las reclamaciones a que hubiere lugar.

Art. 16. *Plantilla.*—La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación por grupos. En todos los grupos especificados en este capítulo tercero, artículo 13, la Empresa ajustará la cuantificación de su plantilla a sus necesidades.

La Empresa estará obligada a respetar la plantilla actual conforme a la clasificación y categoría profesional establecida en la misma y sin que pueda reducirse la existente, salvo por causas naturales, sin perjuicio de la formación profesional de los trabajadores con arreglo a la legislación aplicable.

Será previamente oído el Comité de Empresa para cualquier solicitud relativa a alteraciones o modificaciones de la plantilla general.

Se anexa a título informativo la plantilla actual de ADHOMESA, que será actualizada en el mes de enero de cada año, puestos sus datos al día 31 de diciembre del año anterior (Anexo II).

Art. 17. *Escalafones.*—Todo el personal fijo de plantilla al servicio de ADHOMESA se incluirá en el escalafón general, el cual se confeccionará por orden de grupos y categoría profesionales, y dentro de cada categoría, por orden de antigüedad. En dicho escalafón figurará cada productor con los datos siguientes: nombre y apellidos, fecha de nacimiento y de ingreso en la Empresa, categoría y fecha en que corresponde el primer aumento periódico de la retribución por razón de antigüedad. El escalafón general será actualizado en el mes de enero de cada año, puestos sus datos al día 31 de diciembre del año anterior. Un ejemplar

del mismo será expuesto públicamente en cada centro de trabajo, antes del día 10 de febrero de cada año y durante un período de 15 días.

Desde el momento de la exposición del escalafón hasta su retirada 15 días después, todos los interesados podrán formular ante la Empresa, las observaciones y reclamaciones que crean pertinentes sobre las modificaciones con respecto al mismo. Dichas observaciones se presentarán por escrito ante el Jefe de Departamento, el cual las elevará junto con su informe a la Dirección de la Empresa; la Dirección, oído el Comité de Empresa, resolverá dentro de un plazo de 15 días, a contar del momento en que se formuló la observación o reclamación, comunicándose por escrito al interesado.

Contra el acuerdo denegatorio de la Dirección de la Empresa podrá el interesado reclamar ante el organismo competente, durante un plazo de quince días. Dicha reclamación se presentará en la Dirección General de la Empresa y una copia de la misma en el Organismo competente.

La Empresa en el plazo máximo de dos meses, a contar desde la fecha de publicación del escalafón deberá remitir al Organismo competente las reclamaciones existentes junto con una copia del escalafón, informando sobre los motivos por los que no accedió a la petición del empleado. Contra la resolución de la autoridad laboral, tanto la Empresa como el trabajador podrán recurrir, durante un plazo de 15 días, ante el Organismo de Trabajo competente.

CAPITULO IV

INGRESOS, PROVISION DE VACANTES Y ASCENSOS Y DIMISIONES

Art. 18. *Ingresos.*—Serán requisitos previos al ingreso de cualquier trabajador en ADHOMESA, los siguientes:

- a) Haber realizado el reconocimiento médico previo.
- b) Haber realizado y superado las pruebas de aptitud que estén establecidas para la categoría que ostentará el aspirante, excepto en los casos expresamente mencionados en este Convenio.
- c) Respecto a los menores de 18 años y mayores de 16, haber obtenido la autorización de las personas que determine en cada momento la legislación vigente. En todo caso, haber cumplido la edad mínima que la legislación laboral exija para poder contratar por sí o con autorización la prestación de sus servicios.

Art. 19. *Ingresos. Período de prueba.*—La admisión de personal se considerará provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala.

- a) Personal Titulado: 6 meses.
- b) Personal Administrativo.
 - Jefes: 3 meses.
 - Oficiales y Auxiliares: 2 meses.
- c) Personal Técnico.
 - Jefes de Informática, Delineación y Programadores: 3 meses.
 - Delineantes, Operador de Ordenador: 2 meses.
- d) Especialistas de Oficina: 2 meses.
- e) Subalternos: 15 días laborables.
- f) Oficios Varios: 15 días laborables.

En cualquier momento anterior a la terminación de dicho período, ambas partes podrán rescindir libremente el contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso, sin indemnización de ningún género y sin otra percepción por parte del trabajador que los salarios devengados y no percibidos, correspondientes a los días en que se haya practicado la prueba, percibiendo las partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que ocupe, y una vez finalizado el mismo sin renuncia del contrato, ingresará automáticamente en la Empresa con carácter de fijo y con arreglo a las condiciones estipuladas, siéndole computado el período

de prueba a efectos de antigüedad y a todos los demás que le sean favorables.

La situación de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra suspensión de la prestación efectiva del trabajo interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

No obstante a lo dispuesto, los trabajadores que ingresen en ADHOMESA procedentes de otras empresas de la organización Meliá, en las que ya tuvieron carácter de fijos, no estarán sujetos a períodos de prueba, reconociéndoseles su antigüedad, siempre que no haya habido solución de continuidad en su vinculación laboral a la organización, y cuando exista reciprocidad por parte de las otras empresas de la organización.

Art. 20. *Provisión de vacantes.*—La provisión de plazas vacantes en plantilla se realizará con sujeción a las siguientes normas:

1.° Son plazas de libre designación de la Empresa, las determinadas en el artículo 13, grupo 1.2 y dentro del grupo 3 los Jefes Superiores y Jefes de Primera.

El resto de las categorías tendrán el régimen mixto y alternativo de libre designación de la Empresa y concurso oposición, estando la próxima provisión de vacantes en estos últimos grupos y categorías sometidas al régimen de concurso oposición, la siguiente a designación directa de la Empresa, y así sucesivamente de forma alternativa.

2.° Cuando la plaza o plazas a cubrir sean de libre designación de la Empresa se estará a lo que en cada caso éste determine libremente.

3.° Cuando se exijan pruebas de aptitud tanto para el personal de nuevo ingreso como para la provisión de vacantes de ascenso, se realizará en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

Se realizará un concurso-oposición que constará de dos fases:

- A) Un examen sobre cuestiones técnicas y de cultura general.
- B) El desarrollo práctico de un trabajo propio de la categoría profesional de que se trate.

La segunda fase consistirá en:

- A) Concurso de méritos.
- B) Entrevista personal con el tribunal calificador.

A los efectos previstos en esta norma se constituirá en el seno de la Empresa un tribunal examinador compuesto por un Presidente, designado por ADHOMESA, y dos vocales, uno de los cuales, que actuará como Secretario, será libremente designado por la Empresa y otro será miembro del Comité de Empresa de igual o en su defecto superior categoría al aspirante.

4.° Para el caso en que se vayan a realizar pruebas de aptitud, la Empresa anunciará la convocatoria con un mes de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas; la formación del Tribunal, programas y demás circunstancias y condiciones que a juicio de la Empresa considere oportunas, permanecerán durante todo ese tiempo expuestos en los tablones de anuncios.

5.° Para calificar el conjunto de pruebas de la primera fase, cada miembro del Tribunal podrá otorgar a cada examinado una puntuación variable entre cero y veinte puntos. La calificación de cada aspirante, en esta primera fase, será el resultado de dividir el número de puntos obtenidos entre el número de miembros del Tribunal, quedando automáticamente eliminados aquellos que obtengan una calificación inferior a 11 puntos, y formándose, con el resto, una clasificación provisional por orden de mayor a menor puntuación.

6.° Los aspirantes incluidos en la clasificación provisional referida en el punto anterior, pasarán a la segunda fase de la prueba:

- a) Concurso de méritos: Se considerarán como méritos y se calificarán con la puntuación que a continuación se indican los siguientes:

	PUNTOS
Comercio, Formación Profesional, Acceso a la Universidad, con COU, BUP y similares..	1,00
Certificado oficial de capacitación profesional y EGB y similares (estos últimos en el caso de que no se haya puntuado los conceptos del apartado anterior).....	0,50
Por cada año de antigüedad en la Empresa, ya sea como fijo, eventual o interino.....	0,20
Por cada año de antigüedad, ya sea como fijo, eventual o interino, en la categoría profesional desde la que se opta al ascenso.....	0,20
Por actos meritorios.....	0,20
Informe del Jefe de Departamento, hasta.....	0,30

b) Entrevista personal con el tribunal calificador:

Terminada la evaluación del concurso de méritos, cada opositor realizará una entrevista con los miembros del tribunal y éstos calificarán hasta 1,5 puntos el resultado de la misma.

La calificación definitiva de esta entrevista será el resultado obtenido de dividir el total de las puntuaciones por el número de miembros del tribunal.

Para obtener la puntuación de la segunda fase se sumarán las puntuaciones de las pruebas de la misma.

7.° La calificación definitiva de cada aspirante en el concurso-oposición será el resultado de sumar las calificaciones obtenidas en cada una de las dos fases del mismo. A continuación se formará la relación definitiva, ordenada de mayor a menor puntuación, la cual servirá de propuesta de aprobados limitando su número al de plazas vacantes a cubrir y se someterá a la Dirección General de la Empresa, que la aprobará definitivamente, salvo que estime se haya producido en el desarrollo de los exámenes anomalías graves que hayan podido alterar el resultado de los mismos, en cuyo caso devolverá la propuesta al Tribunal, junto con un escrito en que razone las causas de devolución.

En este caso el tribunal anulará el concurso-oposición en su totalidad o en la fase en la que se haya cometido la irregularidad.

8.° Tanto las vacantes que se produzcan como las plazas de nueva creación, se cubrirán con el personal propio de la empresa, admitiéndose personal ajeno tan sólo cuando no sea posible cubrirlo con el personal fijo de la Empresa.

9.° En todo caso todas las personas de nuevo ingreso, deberán mantener una entrevista con un Tribunal constituido de igual forma al del apartado B del punto 6.° de este mismo artículo.

Art. 21. *Ascensos.*—Los Auxiliares con 5 años en la categoría ascenderán automáticamente a Oficiales de Segunda.

Los Oficiales de Segunda que lleven 10 años en la Empresa y 5 en la categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficiales de Primera.

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios la retribución de la categoría a que circunstancialmente quede adscrito.

Salvo en los casos de sustitución de otro empleado, estos trabajos de superior categoría no podrán tener duración superior a seis meses ininterrumpidos, debiendo el empleado, al cabo de este tiempo, volver a la categoría anterior o ascender definitivamente a la categoría superior, según lo preceptuado para los ascensos.

El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.

Se exceptúa de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior categoría que el empleado realice de acuerdo con la Empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Art. 22. *Dimisiones.*—En caso de dimisión del trabajador, éste deberá avisar a la Empresa con una antelación de 1 mes para los Directivos y Titulados y 15 días

para el resto del personal. En caso contrario perderán los interesados las partes proporcionales a las pagas extraordinarias que ya estuviesen devengadas.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

Art. 23. *Sistema retributivo.*—Los sueldos y salarios, así como las retribuciones complementarias, percibidas por los trabajadores de la empresa no podrán ser, en ningún caso, inferiores a las que para cada categoría profesional determina este Convenio.

Los aumentos serán negociados anualmente antes de que finalice el año, salvo otro acuerdo entre las partes, siendo su aplicación desde primeros de año.

Las retribuciones complementarias se ajustarán a las siguientes definiciones:

Prima de eficiencia

Las primas de eficiencia serán de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse su concesión vinculado a puestos de trabajo, categoría profesional y otras circunstancias análogas. Podrán ser otorgados por la empresa a petición de los Directores Ejecutivos o en su defecto por el Comité de Empresa.

Prima de especial responsabilidad

Esta prima recaerá sobre determinados puestos de trabajo, en atención a la especial responsabilidad que los mismos conlleven.

Serán puesto de especial responsabilidad los que en la actualidad tengan esta consideración; la empresa publicará anualmente cualquier modificación de los mismos, ya sea por extinción o por creación del puesto de trabajo, que entrañe especial responsabilidad.

Prima de mando

Se establece para todos aquellos Jefes de primera que tengan bajo su mando a un mínimo de cinco empleados.

Prima de idiomas

Se establece una prima de idiomas para todas las categorías, excepto Jefes de Primera y Titulados, para aquellos idiomas extranjeros cuyo conocimiento sea exigido por el puesto de trabajo, a juicio de la Empresa.

Otras primas

a) Prima de horario especial.—Se establece esta prima por este concepto exclusivamente para el personal de reservas y telefonista del Hexágono, en compensación a su horario y consistente en el 15 por 100 del salario base; gozarán de este plus todas las categorías laborales, excepto las de Jefes.

b) Prima de grabación.—Queda establecida esta prima para el personal de grabación del Proceso de Datos.

c) Prima de télex.—Esta prima se establece para la persona que tenga a su cargo el manejo de dicha máquina.

d) Prima por correspondencia.—Se establece esta prima para el Conserje, que además de sus funciones canaliza toda la correspondencia de la empresa.

Todo el personal de la empresa percibirá cuatro pagas y media extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de salario real; es decir, salario base más antigüedad más primas.

Estas percepciones las hará efectivas la empresa el último día laborable anterior a:

- 15 de marzo.
- 15 de junio (media paga).
- 15 de julio.
- 15 de septiembre.
- 20 de diciembre.

Los períodos de devengos de dichas pagas se computarán como sigue:

- 15 de marzo: Del 1 de julio al 31 de diciembre del año anterior.
- 15 de junio: Año natural.
- 15 de julio: Del 1 de enero al 30 de u del mismo año.

15 de septiembre: Del 1 de enero al 30 de junio del mismo año.

20 de diciembre: Del 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado. La fracción de mes se computará como unidad completa solamente para las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Con relación a la media paga de 15 de junio, todas aquellas personas ingresadas en la empresa con posterioridad a esta fecha, percibirán la parte proporcional, con la última paga del año.

Se acompaña como Anexo III la tabla salarial de la empresa.

Art. 24. *Pago de salarios.*—El pago de sueldos y salarios se verificará por mensualidades vencidas y antes del último día hábil del correspondiente mes, en el lugar habitual en que efectúe su trabajo el empleado, o en su caso en la oficina de Personal del Centro, realizándose el pago por medio de talón bancario.

El recibo de salarios será el oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo o el que utilice la empresa, aprobado por la autoridad laboral competente.

Cuando el empleado no encuentre conformidad con lo percibido, podrá elevar la reclamación oportuna al Departamento de Personal, a partir del siguiente día hábil a la fecha de cobro.

Art. 25. *Antigüedad.*—Todos los empleados sin excepción de categoría disfrutará, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio a la empresa. Estos aumentos consistirán en incrementos de tantos por ciento del salario base, según la tabla siguiente:

ESCALA DE ANTIGÜEDADES

AÑOS	%
2	5
4	10
6	15
8	20
10	25
12	25
14	25
16	40
18	40
20	40
22	50
24	55
25	60 Tope máximo

y se comenzarán a devengar a partir del primer día del mes en que se cumpla la antigüedad, respetando en todo caso los topes máximos que por acumulación de incrementos señala la vigente legislación sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Art. 26. *Anticipos.*—Todo el personal con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de ésta un anticipo hasta el importe de dos mensualidades del salario sin necesidad de justificación, las cuales serán devueltas en las dos próximas pagas extraordinarias. Por otra parte, los empleados tendrán derecho a solicitar de la empresa el importe de tres mensualidades del salario bruto, siempre que justifiquen debidamente su necesidad.

La solicitud del anticipo será, en el primer caso indicado anteriormente, comunicado directamente por el interesado al Jefe de Personal, el cual deberá entregarle el importe a la mayor brevedad posible.

La solicitud del anticipo, en el segundo caso, será por el interesado entregado a su jefe de Departamento. Consistirá en un escrito en el que se justifique la necesidad que motiva la petición. En el plazo máximo de dos días dicho escrito será elevado por el Jefe de Departamento a la Dirección, acompañándolo de un informe sobre su procedencia. La Dirección, ponderando los motivos alegados y los documentos probatorios en su caso, dictará en el plazo máximo de otros dos días la resolución pertinente. Si ésta es negativa, habrá de basarse en la ausencia de necesidad justificada.

No podrán solicitarse nuevos anticipos, sin estar debidamente amortizados los anteriores.

La amortización en el segundo supuesto, se realizará descontando periódicamente de los sucesivos sueldos del trabajador la parte alícuota que corresponda, teniendo en cuenta que para tal amortización no podrá descontarse más del 10 por 100 del sueldo bruto.

Los anticipos concedidos no devengarán interés alguno.

En caso de fallecimiento del trabajador que tuviese concedido el anticipo, éste se dará por cancelado automáticamente, en la cuantía que restase por amortizar.

CAPITULO VI

JORNADA LABORAL. HORAS EXTRAORDINARIAS. VACACIONES

Art. 27. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo de ADHOMESA será la siguiente:

A) General: 8 horas diarias de lunes a viernes, en jornada continuada de 9,30 a 17,30 horas, con una pausa de 14,00 a 14,30 horas.

Puede ser optativo por parte de los empleados la jornada partida de 9,30 a 14,00 horas y de 16,00 a 19,30 horas, siempre que sea por períodos mensuales.

B) Departamento de Mecanización (Sección Grabación): Jornada intensiva de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas.

C) Departamento de Reservas: Jornada partida de lunes a viernes de 9,00 a 13,30 horas y de 16,00 a 19,00 horas, con turno rotativo de guardia los sábados por la mañana, con un empleado cuyo puesto podrá ser suprimido cuando la empresa lo estime conveniente.

D) Telefonista: de lunes a viernes, de 9,30 a 13,30 horas y de 16,00 a 20 horas.

Durante el período de tiempo de 1 de junio al 15 de septiembre se establece la jornada intensiva, cuya duración será de 6 horas y media diarias: de 8,00 a 14,30 horas, excepto para el personal del Departamento de Reservas y Mecanización (Sección Grabación).

Es facultad privativa de la empresa el establecimiento del horario y su variación cuando lo crea conveniente y necesario, sin más limitación que someter el correspondiente cuadro horario a la aprobación y visado de la autoridad competente, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa, y tener en cuenta para su confección las facilidades que debe dar a sus empleados para acudir a clases o cursillos de perfeccionamiento, o para adquisición de títulos.

En cualquier caso entre jornada y jornada deberá mediar un descanso mínimo de doce horas.

Art. 28. *Descansos intermedios.*—Siempre que se establezca, de modo circunstancial o definitivo una jornada continuada, se concederá un descanso intermedio de media hora, computable como jornada efectiva.

En cualquier caso, para el establecimiento, regulación, modalidades y demás circunstancias de dicha jornada continuada, será preceptiva la audiencia del Comité de Empresa.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Ambas partes se comprometen a reducir al mínimo indispensable el número de horas extraordinarias, correspondiendo a la empresa adoptar la iniciativa para su establecimiento y estando los empleados facultados para aceptar o denegar su aportación en trabajos fuera de la jornada ordinaria, que en ningún caso podrán exceder del número de horas que señala la legislación vigente.

Para el cómputo y abono de las horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, ateniéndose a la fórmula siguiente para el cálculo del salario (horas individual).

$$\frac{(SB+A+P) \times 16,5}{(365-D-S-F-V) \times 7,58} = \text{Salario hora}$$

- SB = Salario base.
- A = Antigüedad.
- P = Primas.
- D = Domingos.
- S = Sábados.
- F = Fiestas.
- V = Vacaciones.

Art. 30. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores de la empresa, en situación de alta al 1.º de enero de cada año, cualquiera que sea su categoría profesional, disfrutará de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales.

Los trabajadores ingresados con posterioridad al 1.º de enero, tendrán derecho en ese año a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo en que presten servicio durante el mismo y disfrutables en el año en curso.

Cuando el empleado deje de prestar sus servicios a la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá la parte proporcional de los días que le correspondieran. Salvo en este caso, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

El personal de la empresa tiene derecho a disfrutar sus vacaciones en el transcurso del año.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, teniendo en cuenta en primer lugar a los trabajadores con responsabilidades familiares, y en segundo lugar al más antiguo, hasta un máximo de cinco años de antigüedad en la empresa; a partir de esta antigüedad, los desacuerdos se resolverán por sorteo.

El empleado conocerá las fechas que le correspondan al menos dos meses antes del disfrute.

El disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, que también podrán convenir en la división del período total.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecorrible.

Si durante el disfrute de las vacaciones se sufre enfermedad o accidente, y éstas quedan interrumpidas, siempre previa baja de la Seguridad Social y justificándola, puede el trabajador afectado continuar las vacaciones desde la fecha de alta de enfermedad hasta completar el período de las mismas, previo acuerdo con la empresa y siempre que las necesidades del trabajo lo permitan. En caso contrario, el resto de las vacaciones se disfrutará en otro período.

Art. 31. *Trabajo de la mujer y del menor.*—Para todo cuanto afecte al personal femenino se estará a las disposiciones específicas de protección a la mujer; asimismo habrán de tenerse en cuenta las normas sobre trabajo de menores y en ambos casos la empresa dispondrá lo preciso con el más amplio y generoso criterio.

CAPITULO VII

ENFERMEDADES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y DESPLAZAMIENTOS

Art. 32. *Enfermedades.*—Independientemente de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, la empresa abonará el 100 por 100 del salario real en todos los casos de enfermedad y accidente.

Se estará a las siguientes normas:

a) *Asistencia a consulta médica.*—Cuando el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

b) *Enfermedad* cuya duración no exceda de tres días, esta contingencia será puesta en conocimiento de la empresa, dentro del primer día de ausencia al trabajo, estando facultada la empresa para exigir el correspondiente justificante médico.

c) *Enfermedad* cuya duración exceda de tres días, será igualmente obligatorio poner en conocimiento de la empresa esta contingencia dentro del primer día de ausencia al trabajo, así como el envío del parte de baja emitido por la Seguridad Social, a la mayor brevedad posible a partir del cuarto día de enfermedad.

d) *Accidente de trabajo.*—Se informará de esta contingencia inmediatamente a la empresa, debiendo el accidentado acudir a los centros asistenciales que la Mutua Patronal de Accidentes tenga establecida.

Art. 33. *Permisos*.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio:
- Del propio empleado: 15 días, que si el interesado lo desea podrá disfrutar en serie con las vacaciones.

- De familiares de primer grado: Un día si se efectúa en la propia plaza, y de dos días si es fuera de la plaza.

b) Fallecimiento:
- Por fallecimiento de hermanos: Tres días.

- Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes: Cinco días.

- Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad: Dos días.

- Por fallecimientos fuera de la plaza de las dos anteriores: Dos días más.

c) Enfermedades:
- Por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos: 2 días, fuera de la plaza cuatro días, pudiéndose ampliar discrecionalmente por la empresa, según la gravedad que concurra.

d) Alumbramiento:
- Por alumbramiento de la esposa o hija soltera: Tres días, pudiéndose ampliar discrecionalmente por la empresa, si concurrese gravedad. Fuera de la plaza, Cuatro días.

e) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público:
- Tiempo indispensable para el caso.

f) Licencias o representantes laborales:
- Hasta 20 horas mensuales, pudiendo ser acumuladas en uno o más miembros del Comité.

g) Exámenes para obtención de un título:
- Tiempo suficiente para asistir a los mismos.

h) Traslado del domicilio habitual:
Un día.

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

Todos los demás motivos de solicitud de permiso serán objeto en su caso de concesión de la empresa, que podrá autorizarlos o denegarlos.

La duración de la totalidad de los permisos que en este artículo se contemplan podrá ser ampliada por la empresa en atención a las circunstancias que concurren en el trabajador.

Art. 34. *Permisos sin sueldo*.—Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 30 días naturales, una vez al año, y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más que una vez en el transcurso de tres años.

Art. 35. *Excedencias*.—El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio militar. La excedencia podrá ser de dos clases:

a) Excedencia voluntaria.—Es la excedencia que se concede al trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, por un plazo no menor de dos años ni superior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio; este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres

años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a 20 días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

A) Falta de personal.

B) Llevar menos de un año de servicio en la empresa.

C) Haber disfrutado de otra excedencia, en los cuatro años anteriores.

D) Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludibles u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado por la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado, o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

b) Excedencia forzosa.—La excedencia forzosa se concederá en los casos siguientes:

1. Designación o elección para un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo.

2. Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

En los casos citados la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determinó.

Para el reingreso automático en ADHOMESA, el trabajador excedente forzoso tendrá la obligación de comunicar a la empresa con un plazo no superior a 30 días naturales la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarlo en este plazo perderá el derecho al reingreso.

En el caso de ocupación de cargo público el tiempo de excedencia se computará por la antigüedad a todos los efectos.

Art. 36. *Servicio militar*.—Los trabajadores que se incorporen a filas tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que prestan el servicio militar obligatorio o voluntario, computándolo a efectos de antigüedad, teniendo lugar esta reserva durante el período de servicio y 30 días más a contar desde el día en que fuera licenciado.

Siempre que esté casado o tenga familiares a sus expensas, cobrará el 50 % íntegro de su sueldo mensual, previa solicitud a la empresa, y en todo caso, cualquier trabajador percibirá íntegras las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Art. 37. *Normas especiales*.

A) Todos los empleados de ADHOMESA, al contraer matrimonio, podrán optar por quedar en situación de excedencia voluntaria, por un período no inferior a un año ni superior a tres. En este caso, durante los cinco años siguientes a su reingreso en la empresa, no tendrá derecho a la excedencia por alumbramiento.

B) La concesión de la excedencia por matrimonio, cuando el trabajador lo solicite, será obligatoria para la empresa.

B) El alumbramiento dará derecho a la empleada al disfrute de 14 semanas de descanso retribuidas a opción de la inte-

resada, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Art. 38. *Desplazamientos*.—Cuando las necesidades del servicio lo exijan y además la empresa lo ordene, los empleados vendrán obligados a trasladarse accidentalmente para efectuar trabajos que impliquen un desplazamiento con pernoctación o sin ella, fuera de su residencia, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) *Locomoción*.—Los gastos serán abonados por la empresa de acuerdo a las siguientes normas:

- Avión: Clase turista.

- Tren: Primera clase o coche cama.

- Automóvil: Se abonará el kilometraje al precio de 15 pesetas por kilómetro, revisándose anualmente.

b) *Estancias*.—Gastos pagados de alojamiento en el correspondiente hotel de la cadena o en su defecto en hotel de cuatro estrellas.

c) *Gastos de representación innatos a la gestión*.—Serán pagados por la empresa siempre que estén debidamente justificados.

d) *Diets*.—Se abonarán a razón de 1.000 pesetas por cada día, siendo revisados anualmente.

La justificación de los gastos que se originen, se hará mediante la entrega de sus correspondientes facturas, con el Visto Bueno del Director Ejecutivo.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 39. *Infracciones y faltas*.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Art. 40. *Graduación de faltas*.—Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia o intencionalidad en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Art. 41. *Faltas leves*.—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Falta de aseo y limpieza personal.

4. Falta de atención y diligencia con el público.

5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

8. No comunicar los cambios de domicilio.

9. No comunicar las variaciones de su situación familiar.

10. Negarse a pasar anualmente el reconocimiento médico.

Aplicación de sanciones

- Amonestación verbal para las faltas señaladas en los puntos 2 y 3.

- Amonestación por escrito para las faltas señaladas en los puntos 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10.

Art. 42. *Faltas graves*.—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días consecutivos al trabajo, sin justificación.

2. Cambiar, mirar o revolver armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

3. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.

4. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

5. El abandono de trabajo sin causa justificada.

6. La negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio grave.

7. Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.

8. Las faltas cometidas contra el cumplimiento de las medidas de seguri-

dad e higiene, caso de no corresponderle por su peligrosidad una responsabilidad mayor.

9. La falta de entrega a la Empresa de los correspondientes partes de alta y baja en casos de enfermedad.

10. La simulación de enfermedad o accidente.

11. Contra el respeto debido a sus superiores y compañeros subordinados.

Aplicación de sanciones

Inhabilitación por un plazo no superior a 6 meses para el ascenso a la categoría superior, para las faltas que se refieren a los puntos 2, 4, 7, 8, 9, 11 y optativamente para el 6.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días para las faltas que se refieren a los puntos 1, 3, 5 y 10 y optativamente para el punto 6.

Art. 43. *Faltas muy graves*.—Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos sin causa justificada.

2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear cualquier tipo de datos entre la Empresa o el Comité de Empresa, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

5. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa, así como hacer desaparecer o inutilizar cualquier tipo de documento.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la Empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

7. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma.

10. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que conviven con ellos.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

13. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.

14. Encubrir al autor o autores de faltas calificadas de muy graves.

15. La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando causara perjuicio muy graves.

16. Más de diez faltas repetidas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.

17. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal en el trabajo.

18. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa a través de sus representantes.

Aplicación de las sanciones

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional para las faltas cometidas en los puntos 14 y 18.

- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría, para las faltas cometidas en el punto 2.

- Despido para las faltas cometidas

contra los puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 y 17.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores de la Empresa.

La Empresa anotará en los expedientes personales las faltas cometidas por el empleado, sean de la naturaleza que fueran, así como la sanción acordada y todo lo tocante a su cumplimiento.

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses para las faltas cometidas contra los puntos 3, 4, 5, 7, 9, 11 y 13.

Art. 44. *Procedimiento.*-La facultad de imponer las sanciones, corresponde a la Dirección de la Empresa, que pondrá en conocimiento del Comité de Empresa las que se refieran a faltas graves o muy graves. No será necesaria la instrucción de expediente para las faltas leves y graves, pero sí la audiencia previa del interesado, permitiéndole alegar y probar, si ello le es posible lo que a su defensa mejor convenga, y la comunicación por escrito motivada al trabajador en el caso de falta grave y muy grave.

La facultad sancionadora que compete a la Dirección de la Empresa, podrá ser delegada en la Jefatura de Personal para la imposición de sanciones en caso de comisión de faltas leves.

Para la imposición de sanciones en los casos de faltas muy graves, excepto para las referidas en los puntos 1, 8, 10, 15, 16 y 17, será preceptiva la tramitación del expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Las sanciones acordadas serán comunicadas por escrito al interesado, con expresión de las causas que lo motiven a excepción de la amonestación verbal; el trabajador vendrá obligado a firmar el duplicado de la notificación de la sanción, el cual será conservado por la Dirección de la Empresa y anotado en el expediente personal. Si el interesado se negara a firmar, bastará para acreditar la firma de dos testigos presenciales de la notificación.

Al tener conocimiento de la comisión de una falta grave o muy grave, el Jefe de Personal dará cuenta inmediata a la Dirección de la Empresa, y lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

La tramitación del expediente se ajustará a las siguientes normas:

1.ª Designación por escrito, por parte de la Dirección de la Empresa de la persona que instruirá el expediente, y el Secretario. Ambos cargos deberán recaer sobre cualquier miembro de la Empresa, siendo el segundo un miembro del Comité de Empresa.

2.ª Comunicación por escrito al interesado, con acuse de recibo por parte de éste, de la apertura del expediente.

3.ª Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos admitiendo cuantas pruebas aporten.

4.ª Presentación al interesado del pliego de cargos que se le formulen del cual se obtendrá el correspondiente acuse de recibo. La entrega del pliego de cargos deberá efectuarse en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se comunicó al interesado la apertura del expediente.

5.ª En el plazo de cinco días, contados a partir de la presentación del pliego de cargos, el empleado expedientado podrá presentar el pliego de descargos, proponiendo la celebración de las pruebas que estime conveniente.

6.ª El instructor, a la vista de lo alegado por el empleado sujeto a expediente, podrá decidir la práctica de nuevas pruebas si lo estima conveniente, que deberán concluirse en un plazo de cinco días.

7.ª En el plazo de cinco días contados a partir de la recepción del pliego de descargos, o en el caso de que éste no se haya presentado, contados a partir de la finalización del plazo que tiene el interesado para hacerlo, o contados a partir de la conclusión de las nuevas pruebas incluidas en el pliego de descargo, el instructor elevará a la Dirección de la Empresa una propuesta con la decisión que en su opinión, deberá adoptarse, remi-

tiendo al mismo tiempo la totalidad del expediente.

8.ª A la vista de todos los documentos remitidos por el instructor, la Dirección deberá solicitar un informe del Comité de Empresa y éste deberá realizarlo en el plazo de siete días contados desde la notificación de la solicitud. Trascurrido este término, la Dirección de la Empresa resolverá en 48 horas sin más trámites, comunicando por escrito al interesado la decisión tomada y exigiéndole acuse de recibo de dicha comunicación.

9.ª La tramitación del expediente si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a 40 días.

En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la Empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculcado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa.

Art. 45. *Descripción.*-Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones impuestas serán recurribles ante la Magistratura de Trabajo, en el plazo de 10 días hábiles, excepto cuando se trate de despido, en cuyo caso el plazo será de 20 días hábiles.

Las anotaciones desfavorables en el expediente del interesado quedarán nulas de pleno derecho, sin necesidad de acuerdo especial de la Empresa, cancelándose de oficio una vez transcurrido dos años en las faltas graves y tres en las faltas muy graves.

Cuando se trate de faltas leves, la copia de la comunicación al interesado firmada por éste se archivará en su expediente personal, con el carácter de simple nota informativa, que se destruirá de oficio a los tres meses de cometida la falta, salvo caso de reincidencia.

La Empresa se reserva el derecho de cancelar las notas desfavorables para los casos excepcionales de comportamiento ejemplar en la prestación del servicio con celo y diligencia, por alguna otra causa que sea objeto de felicitación especial o gratificación extraordinaria o premio instituido por este Convenio.

CAPITULO IX

BENEFICIOS SOCIALES Y FORMACION PROFESIONAL

Art. 46. *Premios.*-Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la empresa establecerá los correspondientes premios, que serán otorgados individualmente o por grupos.

Se procurará ponderar las circunstancias de cada caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorgue alguno a quien no sea acreedor a él.

Actos dignos de premio.-Los realizados por el trabajador y que se consideren dignos de premio son en general los siguientes: actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

Se consideran actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal realiza un trabajador de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad del trabajador, pero sí una conducta por encima de la que corresponde a los deberes reglamentarios, para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En los dos casos anteriores citados se considerará como circunstancia que aumenta el mérito del acto al no hallarse el trabajador de servicios o no estar obliga-

do a intervenir, así como la falta de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallare para realizarlo o cualquiera otra causa semejante.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades del interesado, manifestado en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección en favor de la empresa y de sus compañeros de trabajo, subordinando su comodidad e incluso sus intereses particulares a estos fines.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante 15 años sin interrupción alguna, por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a doce meses, y sin notas desfavorables de carácter grave en el expediente.

Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

Con independencia de lo anteriormente señalado se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorro y la conservación y trato del material y utillajes de trabajo.

Otros premios

Quedan establecidos los siguientes:

- Premio de nupcialidad: Una mensualidad. Dicho premio será abonado por la empresa una vez se haya celebrado el matrimonio.

- Premio de natalidad: Media mensualidad. La concurrencia en ambos conjuges de la condición de empleados de ADHOMESA no da derecho a percibir más que un premio por el nacimiento de cada hijo.

- Premio de jubilación: Los trabajadores que se jubilen y que tengan una antigüedad de 8 o más años al servicio, percibirán un premio de jubilación equivalente a:

Seis mensualidades si se jubilan antes de los 64 años.

Cuatro mensualidades si se jubilan entre los 64 y antes de los 66 años.

Dos mensualidades si se jubilan entre los 66 y antes de los 68 años.

Una mensualidad si se jubilan a los 69 años.

ADHOMESA premiará aquellas iniciativas sugeridas por su personal que a juicio de la Dirección merezcan ser puestas en aplicación, por constituir una mejora en los procedimientos de trabajo, o en general por ser beneficiosas en cualquier forma para la empresa a su personal.

Dichas iniciativas serán cursadas por los empleados a la Dirección a través de los jefes de sus respectivos Departamentos, los cuales deberán estudiarlas e informarlas previamente. Al mismo tiempo entregarán una copia al Comité de Empresa, el cual remitirá su informe y propuesta a la Dirección. Cuando se trate de iniciativas sugeridas por los Jefes de Departamentos, éstos las elevarán directamente a la Dirección.

Con independencia de los premios anteriores, la empresa podrá organizar otros premios en beneficio y estímulo de sus trabajadores. Tales premios se otorgarán mediante concurso, y para su regulación en cada caso, la empresa dará a conocer, con la máxima publicidad, las características, condiciones y premios del concurso.

Art. 47. *Clases de premios.*-Se establecen las siguientes clases de premios:

1.ª Premios en metálico de una a seis mensualidades, según los casos.

2.ª Aumento de los días de vacaciones anuales retribuidas.

3.ª Becas o viajes de estudios o de perfeccionamiento.

4.ª Condecoraciones, distintivos y diplomas.

5.ª Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

6.ª Cartas de felicitación.

7.ª Ascensos a puestos de confianza.

8.ª Propuestas a los organismos competentes para recompensas, tales como

nombramientos de productor ejemplar, Medallas del Trabajo o previsión y otras distinciones.

9.ª Cualesquiera otras que voluntariamente pueda conceder la empresa.

Art. 48. *Procedimiento y aplicación.*-La concesión de los premios previstos, con la excepción de las cartas de felicitación, se hará por la Dirección de la Empresa, en expediente contradictorio, instruido por su iniciativa o a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo, a través del Comité de Empresa.

A la concesión de los premios se les dará la debida publicidad para satisfacción del interesado y estímulo del resto del personal.

Todos los premios deberán constar en el expediente del interesado y se computarán en la proporción que se establece en convenios u otras disposiciones, para ascensos y cambios de categorías.

Los premios serán otorgados sin número o limitación cuando se trate de premiar actos heroicos o meritorios.

Cuando se trate de premiar actos que impliquen espíritu de servicio, la recompensa consistirá en premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas y otras distinciones.

El espíritu de fidelidad se recompensará con la entrega en acto público de un «Botón de Oro» y reloj, celebrándose este acto al menos cada dos años.

Las propuestas a los organismos competentes para los nombramientos de productor ejemplar, Medalla de Trabajo, etc., se formularán mediante propuestas por mayoría del Comité, a la que deberán adherirse por escrito tanto la empresa como el mayor número posible de trabajadores.

La concesión de cualquiera de los premios indicados llevará siempre consigo el otorgamiento de un diploma honorífico o una carta laudatoria, según las circunstancias, y se computarán como méritos para los concursos a categorías superiores.

En el primer mes de cada año los Jefes de Departamento podrán enviar a la Dirección de la Empresa, un informe en el que se especifique qué empleados de su Departamento son, en su opinión, acreedores a premios, así como las causas en que fundamenten su opinión. La empresa, a la vista de los informes recibidos, dispondrá la apertura de los oportunos expedientes.

Art. 49. *Préstamos.*-Las peticiones del préstamo deberán formularse al Director Ejecutivo correspondiente y consistirán en un escrito en el que justifique la necesidad que motiva la petición.

En el plazo de dos días, dicho escrito será elevado por el Director Ejecutivo a la Dirección, acompañándolo de un informe sobre su procedencia. La Dirección, ponderando los motivos alegados y los documentos probatorios en su caso, dictará en el plazo máximo de otros dos días la resolución pertinente. Si ésta es negativa, habrá de basarse en la ausencia de necesidad justificada.

La concesión de estos préstamos estará condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

1.ª Que el solicitante lleve tres años como mínimo al servicio de la empresa.

2.ª Que el solicitante no tenga ningún otro préstamo o anticipo pendiente de amortización.

Los requisitos establecidos en el párrafo anterior podrán ser dispensados por la Dirección de la Empresa, atendiendo las circunstancias del caso.

En todos los casos, salvo concesión extraordinaria y concreta de la empresa, el importe de estos préstamos no podrá ser superior a cinco mensualidades.

La amortización de los préstamos deberá efectuarse en el plazo máximo de 18 meses, reteniendo mensualmente la parte proporcional que corresponda.

La Dirección de la Empresa negociará caso a caso con los interesados las solicitudes de préstamos cuya cuantía exceda de la cantidad fijada anteriormente, motivadas por razones personales, adquisición de viviendas u otras causas de especial consideración.

Art. 50. *Economato.*-La empresa se compromete a mantener el actual economato que tiene ya contratado o en su defecto a contratar el que fuese necesar-

rio, para que todos los empleados se beneficien de sus productos.

Art. 51. Seguros.-La empresa se compromete a mantener los mismos seguros que ya tiene contratados o en su defecto a contratar otros iguales para todos los empleados fijos de la empresa, asegurando las garantías y cantidades siguientes:

	PESETAS
Accidente:	
Para el caso de muerte....	1.000.000
Invalidez absoluta y permanente.....	1.000.000
Vida:	
Para el caso de muerte....	1.000.000
Invalidez permanente.....	1.000.000

Los beneficiarios de estos riesgos serán designados por los empleados, entregándose a éstos el correspondiente Certificado Individual de las Pólizas.

Seguro de orfandad

Por fallecimiento del empleado, cada uno de sus hijos menores de dieciocho años y hasta el cumplimiento de dicha edad, percibirán la cantidad de 10.000 pesetas mensuales.

Todos los empleados al cumplir la edad de 75 años, causarán baja en estos Seguros.

Art. 52. Prestación en caso de fallecimiento.-En caso de fallecimiento de un empleado en activo de ADHOMESA, ésta abonará una cantidad única a los familiares que vivan a sus expensas, equivalentes a tres mensualidades.

A los efectos prevenidos en el primer párrafo de este artículo, se considerarán como familiares a la viuda y en su defecto por orden sucesivo, a los hijos (inclusive adoptivos) menores de 18 años, o padres sexagenarios; madre, cualquiera que sea su edad; hermanos menores de 18 años o mayores de esta edad si son subnormales o están incapacitados.

Art. 53. Formación profesional.-Con respecto a la formación de todo su personal, la empresa facilitará los medios orientados a que sus empleados adquieran superior capacitación, a cuyos efectos procurará despertar estímulos y costeará los medios que estime precisos para que no se desaproveche ningún talento, ni ninguna posibilidad de una mayor capacitación profesional.

Por lo que se refiere específicamente a los Botones, y teniendo en cuenta la escasa edad de estos empleados, ADHOMESA se considera obligada de modo especial a promover y vigilar su formación.

Para ello se procurará que desde su ingreso se les haya encomendado trabajos elementales de tipo administrativo, con el fin de que vayan capacitándose para pasar posteriormente a la escala administrativa.

Por otro lado, a todos los Botones que deseen seguir cursos de cultura general, educación general básica, idiomas y otros similares, la empresa en consideración a las circunstancias personales de este tipo de empleados, les costeará hasta 3.000 pesetas mensuales (revisables cada dos años), siempre que sean documentalmente justificables. Cuando a juicio de la empresa el aprovechamiento de esta ayuda no sea el adecuado, la cuantía de ésta podrá ser retirada en su totalidad. Para ello habrá de considerarse especialmente la asiduidad y aplicación en los estudios.

Igualmente dará las máximas facilidades posibles para asistir a tales cursos.

Asimismo, cuando la Dirección estime que puede resultar conveniente, tanto para los interesados como para la propia empresa, la asistencia de determinados directivos, jefes o empleados en general, a cursos, conferencias o estudios prácticos, fuera de la propia empresa, ADHOMESA subvencionará las cuotas de asistencia de los mismos, así como los gastos de viaje y estancia, cuando aquéllos tengan lugar en ciudades distintas a la población donde residan los asistentes.

El trabajador tendrá derecho:
a) Al disfrute de los premios necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la

obtención de un título académico o profesional, pudiendo la empresa exigir al trabajador los justificantes oportunos.

b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, pudiendo la Empresa exigir la justificación documental y el aprovechamiento necesario para el disfrute de este derecho.

Art. 54. Bolsa de estudios.-Los empleados podrán solicitar de la empresa, ayudas económicas de 20.000 pesetas anuales, para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés por la empresa, tales como: Idiomas, Técnicos de Turismo, Comercio, Contabilidad, Derecho, Informática, Aparejadores, etc., debiendo cursarse las peticiones a través del Departamento de Personal.

La empresa contemplará todos aquellos casos especiales que, no estando comprendidos en este artículo, le fueran solicitados.

Pueden solicitar estas becas todos los empleados de la empresa, a excepción de los Botones, los cuales tienen concedidas unas condiciones especiales establecidas en el artículo anterior.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 55. Aunque la actividad propia de la empresa no entraña normalmente ningún peligro especial, ambas partes se comprometen a cumplir y hacer cumplir del modo más fiel y escrupuloso cuantas normas de seguridad e higiene en el trabajo estén en cada momento vigentes, como aquéllas que aún no promulgadas o escritas puedan general y racionalmente considerarse como reguladoras de una conducta previsora y evitadora de todo tipo de accidentes o enfermedad laboral.

La empresa cuidará de forma extremadamente esmerada esta labor de previsión, divulgando mediante folletos, etc., las conductas y medios preventivos y premiando cuantas iniciativas de los empleados puedan conducir a unas condiciones de mayor seguridad e higiene en el trabajo.

Todo empleado tiene el deber de comunicar de inmediato a su Jefe de Departamento y éstos al Comité de Seguridad e Higiene y a la Dirección General de la empresa, toda circunstancia que a su juicio constituya una rémora o peligro para dicha seguridad e higiene en el trabajo.

Si a pesar de todas las medidas de evitación y prevención indicadas, llegara a producirse algún accidente laboral, ADHOMESA procurará por todos los medios a su alcance paliar en lo posible las consecuencias del mismo, ayudando a la rehabilitación y reincorporación al trabajo.

La empresa aplicará la legislación de Seguridad e Higiene en el Trabajo con la participación del Comité de Seguridad e Higiene que se regirá por lo que estipula el Decreto 432/71 de 11 de marzo y la Orden de 9 de marzo de 1971, así como por las demás disposiciones aplicables.

Art. 56. Uniformes.-La empresa tendrá la obligación de suministrar a los subalternos que tengan uniforme, cada dos años uno para invierno y otro para verano.

La calidad de los uniformes deberá ser tal que su uso normal en los plazos de vida laboral que se le asigne, permita conservarlos sin grave deterioro y en condiciones de ser utilizados con decoro durante los mismos.

Los uniformes sólo podrán ser utilizados en actos de servicio, pero no fuera del mismo. Pasarán a la propiedad del trabajador una vez extinguido el plazo de vida laboral que se le asigna, pero no los emblemas y distintivos, que serán siempre de la pertenencia de la empresa. En el caso de que por cualquier circunstancia cese el trabajador, habrá de entregar todos los distintivos a la empresa, así como las prendas que no hayan extingui-

do los plazos de vida laboral que se les asigna en el párrafo anterior.

Se considerará obligación la limpieza y aseo de todos los empleados, tanto personal como en ropa y uniforme siendo responsable ante la Dirección de la empresa el jefe inmediato del cumplimiento de esta orden.

Art. 57. Servicios médicos.-El Comité de Higiene y Seguridad organizará anualmente las revisiones médicas destinadas a la protección de la salud del trabajador, que tendrán carácter obligatorio.

La información recogida en estos servicios médicos no podrá tener otra finalidad que la expuesta anteriormente, guardándose el debido secreto profesional.

CAPITULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Art. 58. Sindicatos.-La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la empresa si éstos dispusieran de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En cada centro de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad de la empresa.

Art. 59. Comités de Empresa.-El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de ADHOMESA para la defensa de sus intereses.

Art. 60. Funciones del Comité de Empresa.-Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen al Comité de Empresa de ADHOMESA, las funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa.

1. Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la Memoria.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, y en especial en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas

sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Con el fin de conseguir la eficacia plena en el cumplimiento de las funciones atribuidas al Comité de Empresa en este artículo, ambas partes se comprometen a reunirse al menos una vez al trimestre.

Art. 61. Garantías del Comité de Empresa.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su proporción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social previa comunicación a la Empresa.

d) Dispondrá cada miembro del Comité de Empresa de hasta 20 horas mensuales retribuidas pudiendo ser acumuladas a uno o más de sus miembros.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación como miembro de la Comisión Deliberadora de Convenios Colectivos de Empresa, así como otros de ámbito superior que pudiesen afectarle.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Co-

mité a fin de prever la asistencia de los miembros a Cursos de Formación u otras Entidades.

Art. 62. Lo aquí pactado mantendrá la vigencia de este Convenio, salvo que en el transcurso del mismo medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto sobre esta materia.

Art. 63. *Derecho de reunión.*-Ambas partes signatarias del presente Convenio Colectivo se atienen en esta materia a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 64. *Comisión mixta.*-Ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

Art. 65. *Composición.*-Estará integrada paritariamente por tres miembros por la parte empresarial y tres por la parte de los trabajadores. Esta última estará compuesta por miembros del Comité de Empresa, designándose un suplente para cada una de las partes.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 66. *Procedimiento.*-Los asuntos sometidos a la Comisión mixta tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios, según los califiquen cualquiera de las partes.

En el primer supuesto, la Comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de 72 horas.

Procederán a convocar la Comisión mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

DISPOSICION ADICIONAL

A los oportunos efectos de eficacia general del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo manifiestan:

- a) Que los firmantes por la parte empresarial ostentan la representación legal de ADHOMESA.
- b) Que los firmantes por la parte social (8 miembros), representan el 100 por 100 de la Comisión Negociadora de la citada parte, compuesta de 8 miembros.
- c) Que los firmantes por la parte social representan a la plantilla total de la Empresa afectada por este Convenio Colectivo.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el articulado del mismo, las partes quedan sometidas al Estatuto de los Trabajadores, a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y cuantas normas legales de general aplicación vengan establecidas o se establezcan sobre las respectivas materias de que se trate.

- *Comisión mixta de trabajadores:*
Don Carlos Ayesa Igoa. Teléfono 247 55 00.

Don José Enrique de Ramón y Martínez de la Riva. Teléfono 242 43 00.

Doña Cristina Tocildo González. Teléfono 242 43 00.

Suplente:
Don Aurelio Fernández Saiz. Teléfono 247 55 00.

- *Comisión mixta de empresa:*
Don José Luis Acero Benedicto. Teléfono 247 55 00.

Don Juan Antonio Acero Benedicto. Teléfono 247 55 00.

Don Francisco Santos Cidoncha. Teléfono 247 55 00.

Suplente:
Don Fernando Bayón Marín. Teléfono 247 55 00.

ANEXO I

DEFINICION DE CATEGORIAS

1. *Directivos*
1.1. *Directores Generales.*-Serán aquellos que realicen funciones de alta dirección

y gestión, y que puedan ejercer cualquier tipo de actividad que por su responsabilidad o importancia sea de libre designación de la empresa.

1.2. *Directores Ejecutivos.*-Serán aquellos que bajo la dependencia directa del Director General tengan a su cargo la alta dirección y la directa responsabilidad de uno o más departamentos de la empresa, teniendo a sus órdenes uno o más Jefes superiores o Jefes de primera.

2. *Titulados*
2.1. Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

2.2. Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de Grado Medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

3. *Administrativos*
3.1. *Jefes Superiores.*-Son aquellos, provistos o no de poderes, que adjunto y bajo la dependencia directa del Director General o del Director Ejecutivo, ayuda a los mismos en las funciones específicas de su actividad.

3.2. *Jefes de Primera.*-Son aquellos empleados capacitados provistos o no de poderes que actúan a las órdenes inmediatas del Director Ejecutivo, y llevan la responsabilidad directa de una o más Secciones.

3.3. *Jefes de Segunda.*-Son los empleados, provistos o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera, si lo hubiere, están encargados de orientar, dirigir y dar unidad a una sección distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de ellos dependen.

Se asimilarán a esta misma categoría los Cajeros con firma, que con o sin empleados a sus órdenes, realizan bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la empresa.

3.4. *Oficiales de Primera.*-Son aquellos empleados que actúan a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realizan funciones que requieren iniciativa decidiendo el método de trabajo conveniente para una más eficaz realización de su actividad.

Se adscriben también a esta categoría: Cajeros sin firma, Secretarías de Directores Generales y de Ejecutivos y Telefonistas, Recepcionistas con dos o más idiomas extranjeros.

3.5. *Oficiales de Segunda.*-Son aquellos empleados que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinados a un Jefe y Oficial de Primera, si lo hubiere, realizan trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría las Telefonistas Recepcionistas.

3.6. *Auxiliares.*-Son aquellos empleados mayores de dieciocho años que sin iniciativa se dedican a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas.

Se adscriben también a esta categoría las Telefonistas.

4. *Técnicos de Oficina*
4.1. *Jefe de Equipo de Informática.*-Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

4.2. *Jefe de Delineación.*-Es la persona que tiene la responsabilidad del Grupo o Grupos de Delineación, ocupándose

de la recepción y retribución de los trabajos, asesorando a los Delineantes en la perfecta realización de los mismos.

4.3. *Programadores de ordenadores.*-Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

4.4. *Delineantes.*-Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

4.5. *Operadores de Ordenador.*-Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

5. *Especialistas de Oficina*

5.1. *Calcedores.*-Son los que calcan dibujos en papel transparente, realizan y acotan croquis sencillos y efectúan otras labores análogas.

5.2. *Perforistas, Grabadoras, Clasificadoras.*-Realizan un perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

6. *Subalternos*

6.1. *Conserje.*-Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa; teniendo a su cargo los Ordenanzas y Botones, así como la distribución de la correspondencia.

6.2. *Ordenanza.*-Es quien tiene como misión hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomienden en los distintos departamentos. Recoger y entregar correspondencia, y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de su Jefe. Mayor de 18 años.

6.3. *Botones.*-Es el menor de 18 años encargado de labores de reparto dentro o fuera del centro de trabajo al que están adscritos.

7. *Oficios varios*

7.1. *Oficiales de 1.ª Conductores.*-Son los profesionales que, en posesión del oportuno permiso de conducir, conducen vehículos automóviles, para el transporte de personas o mercancías. Conserva el vehículo en buen estado de funcionamiento y efectúa pequeñas reparaciones en el mismo.

7.2. *Encargada de Limpieza. Oficial 2.ª.*-Es la persona a cuyo cargo se encuentra la vigilancia y control del aseo y ornato de las oficinas del centro de trabajo.

ANEXO III

TABLA DE SALARIOS AÑO 1980

CATEGORIAS	SUELDO BASE (PESETAS)	SUELDO BRUTO ANUAL (PESETAS)
Directores Generales.....	138.000	2.277.000
Directores Ejecutivos.....	110.000	1.815.000
Titulados Grado Superior.....	66.000	1.089.000
Titulados Grado Medio.....	66.000	1.089.000
Jefes Superiores.....	83.000	1.369.500
Jefes de Primera.....	66.000	1.089.000
Jefes de Segunda.....	59.500	981.750
Oficiales de Primera.....	48.000	792.000
Oficiales de Segunda.....	41.000	676.500
Auxiliares.....	35.000	577.500
Jefes de Equipo informática.....	66.000	1.089.000
Jefes de Delineación.....	59.500	981.750
Programados de Ordenador.....	59.500	981.750
Delineantes.....	41.000	676.500
Operadores de Ordenador.....	48.000	792.000
Calcedores.....	39.000	643.500
Perforistas, Grabadoras, Verificadoras.....	39.000	643.500
Conserjes.....	35.000	577.500
Ordenanzas.....	34.000	561.000
Botones.....	22.000	363.000
Conductor Oficial 1.ª.....	48.000	792.000
Encargada de Limpieza.....	35.000	577.500

COMPLEMENTOS SALARIALES

	PESETAS
PRIMA DE EFICIENCIA	
Para Jefes:	
Completa.....	15.000
Media.....	7.500
Para Oficiales:	
Completa.....	8.000
Media.....	4.000
PRIMA DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD (1).....	12.000
PRIMA DE MANDO.....	10.000
PRIMA DE IDIOMAS	
Primer idioma.....	3.000
Por cada idioma adicional.....	1.500
PRIMA DE HORARIO ESPECIAL (15% del sueldo base)	
PRIMA DE GRABACION.....	2.000
PRIMA DE TELEX.....	1.500
PRIMA POR CORRESPONDENCIA.....	3.000

(1) En la actualidad disfrutan de esta prima los siguientes Jefes y Titulados que ocupan los siguientes puestos de trabajo:

- Asesor Fiscal.
- Asesor Jurídico Laboral.
- Jefe de Control de Gestión.
- Jefe de Personal.
- Jefe de Control Accionistas.
- Jefe de Tesorería.
- Jefe de Contabilidad.
- Jefe de Compras.
- Adjunto División Administración.
- Jefe de Servicios Técnicos.
- Jefe de Alojamiento, Conservación y Mantenimiento.
- Decorador.
- Jefe de Ventas Europa.
- Jefe de Contabilidad General M.I.H.
- Jefe de Análisis de Operaciones M.I.H.

ANEXO II

PLANTILLA ACTUAL

<i>Categorías laborales</i>	
Directores Generales	2
Directores Ejecutivos	4
Titulados de Grado Superior	6
Titulados de Grado Medio	1
Jefes de Primera	18
Jefes de Segunda	10
Oficiales de Primera	34
Oficiales de Segunda	15
Auxiliares	12
Jefes de Informática	1
Programadores	2
Jefes de Delineación	1
Delineantes	2
Operadores	1
Calculadores	2
Perforistas	4
Conserjes	1
Ordenanzas	4
Botones	2
Conductor Oficial 1.º	1
Encargada de Limpieza	1
TOTAL	124

(G. C.-7.615)

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 NACIONAL BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 6 de junio de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, S. A., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
 - 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
 - 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.
- Madrid, 14 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S. A.», OFICINAS CENTRALES

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto y carácter del Convenio.*—Son objetivos del presente Convenio:
 La mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores.
 El incremento de la productividad.
 Art. 2.º *Ambito de aplicación.*
 1. Territorial.—Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán al personal de la Casa Central en Madrid, de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, S. A.»
 2. Personal.—Será de aplicación a la totalidad del personal fijo, así como al que durante el tiempo de vigencia de este Convenio alcance esta cualidad.

Al personal que durante la vigencia de este Convenio tenga firmado o firme contrato de trabajo, bien por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado, le serán de aplicación las estipulaciones aquí pactadas, sin que ellas supongan novación de la duración de su contrato.

Quedan excluidos:
 - Los aprendices.
 - Los menores de dieciocho años.
 - Los ingenieros, arquitectos, licenciados y demás técnicos superiores contratados como tales.

El personal a quien se encomiende algún servicio determinado sin continuidad en el trabajo, ni sujeción a jornada y que por ello no figure en la plantilla de la empresa, o el que realizándolo de una forma continua no se le exige lo preste de una manera exclusiva para la empresa y con sujeción a una jornada determinada, percibiendo sus honorarios mediante un tanto alzado o con sujeción a una escala o arancel.

El personal contratado para actividades que no constituyan el fin industrial de la empresa y tenga un carácter esporádico y circunstancial que se regirá por las reglamentaciones específicas de industria.

El personal que determina en los artículos 1.º 3 c) y 2.º 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

2.1. *Técnicos de Grado Medio.*—La gratificación que venían percibiendo los técnicos de grado medio se incrementará en un 12 por 100.

3. *Temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma por las partes. Estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 1980, pudiendo prorrogarse tácitamente por períodos sucesivos de un año, salvo denuncia de alguna de las partes. Efectuada la denuncia del Convenio, éste se considerará prorrogado provisionalmente durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de su aprobación del Convenio o norma que le sustituya.

Los efectos económicos correspondientes a la jornada ordinaria se retrotraerán al día 1 de enero de 1980.

Los atrasos derivados de las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria hasta la fecha de la firma del presente convenio se abonarán con un incremento del 15 por 100.

Art. 3.º *Comisión Mixta.*—A los efectos de dar una recta interpretación y aplicación a las cláusulas del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, integrada por cuatro representantes de la empresa y cuatro trabajadores, que presidirá aquel a quien propongan las partes.

Los vocales nombrados por la representación económica y por la representación social serán elegidos preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Deliberante.

Esta Comisión tendrá las facultades que determinen las disposiciones vigentes y las normas interpretativas que se elaboren entrarán a formar parte del Convenio, siendo obligatorias tanto para la empresa como para los trabajadores.

CAPITULO II

REGIMEN LABORAL

Art. 4.º *Jornada de trabajo.*

1. La jornada para el personal técnico y administrativo será de 36 horas semanales, con horario que se establece en un tiempo fijo de 8,03 a 14,45 y flexible de 7,33 a 8,03 y de 14,45 a 15,15.

En cualquier caso, la entrada posterior a las 8,03 determinará el descuento que corresponda de la prima de productividad. La jornada máxima diaria no podrá exceder de 7 horas 12 minutos, no pudiendo en consecuencia compensar un día con otro.

2. La jornada del personal subalterno será de cuarenta y cuatro horas semanales durante seis meses y de cuarenta y dos los otros seis. Dicha jornada se distribuye en régimen de mañana y tarde, en la forma habitual.

El personal de Ordenanzas tendrá una jornada de 42 horas semanales, en régimen continuado.

3. El personal que voluntariamente desee acogerse al régimen de cuarenta y

tres horas semanales con la flexibilidad y horario que se establezca, someterá su petición a la decisión de la empresa.

Art. 5.º *Ingresos.*—Como norma general, el ingreso del personal en la empresa, como trabajador fijo, se efectuará por las categorías inferiores dentro de cada grupo profesional.

Quedan excluidos de lo dispuesto anteriormente los titulados, cuyo ingreso será por el nivel que corresponda a su titulación.

Con carácter excepcional, la empresa podrá contratar personal del exterior, de categoría distinta a la de ingreso, para ocupar puestos de plantilla, siempre que considere al aspirante con aptitud suficiente para los mismos, pero en este caso el personal así ingresado deberá ser incluido dentro del grupo de «Personal vario».

Para su asimilación a las categorías establecidas será oída la representación del personal.

Tendrán un trato preferente en los exámenes que se realicen para ocupar vacantes los hijos de los trabajadores en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas, mediante la aplicación, una vez superado el mínimo exigible, de una bonificación del 15 por 100 sobre la puntuación obtenida. Asimismo tendrán preferencia en el caso de igualdad de valoración en la calificación final con respecto al personal del exterior.

Art. 6.º *Vacaciones.*—Todo el personal comprendido en este Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa disfrutará de una vacación anual de 24 días laborables.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará, antes de que éste termine, de la parte proporcional que le corresponde por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

Las vacaciones se han de disfrutar dentro del año.

Para los días laborables de la Semana Santa se trasladarán tres días de las festividades pactadas en convenios anteriores y uno para la Navidad. No obstante, la empresa podrá establecer turnos en Semana Santa para el disfrute de las anteriormente citadas festividades cuando las necesidades del trabajo así lo aconsejen.

Art. 7.º *Servicio Militar.*—Las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio se abonarán en su totalidad al personal que se encuentre prestando Servicio Militar.

Los trabajadores que realicen el Servicio Militar, cuando lo desempeñen en Madrid y dispongan normalmente de tiempo libre, compatible con la jornada de la Casa Central, podrán ser autorizados para trabajar en la empresa.

El disfrute de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

CAPITULO III

REGIMEN SALARIAL

Art. 8.º *Estructura.*—La remuneración de cada productor está constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo.
- b) Complementos.

El sueldo es el recogido en el anexo I para cada categoría profesional y se abonará en la jornada normal de trabajo, domingos, festivos, vacaciones y licencias retribuidas.

Los complementos que se computan son:

- Antigüedad.
- Plus de transporte.
- Prima de actividad.
- Plus de aplicación de idiomas y títulos.
- Plus de distancia.

Art. 9.º *Antigüedad.*—El personal comprendido en este Convenio percibirá un complemento de antigüedad por años de servicio desde su ingreso en la empresa, consistente en el abono de trienios del 4 por 100 sobre la base de los valores que figuran en el anexo II de este Convenio.

Art. 10.º *Plus de transporte.*—Durante la vigencia de este Convenio se establece un plus de transporte de 1.420 pesetas

mensuales, sin que el abono del mismo tenga repercusión sobre ningún otro concepto retributivo, descortándose 75 pesetas por cada día de falta al trabajo.

Art. 11.º *Prima de actividad.*—Vendrá determinada por la siguiente fórmula:

$$P = A \times B \times \frac{180 - Hf}{180}$$

en donde:

P = Prima de actividad en pesetas por mes.

A = Calificación que se asigna a cada productor en función de su puesto de trabajo y categoría.

B = Base salarial que se fija en 2.350 pesetas.

Hf = Horas de falta de asistencia al trabajo del mes.

Art. 12.º *Plus de distancia.*—Se regulará por las disposiciones legales que rigen esta materia, abonándose al personal que se le reconozca a razón de 1,68 pesetas/km.

Art. 13.º *Horas extraordinarias.*—Para su cálculo se estará a la siguiente fórmula:

$$Vh = \frac{(S + At) 14}{H} \times 1,75 + Ih$$

S = Sueldo.

At = Antigüedad correspondiente.

H = Número de horas año.

Ih = Incentivo hora.

Art. 14.º *Gratificaciones periódicas fijas.*—En los días 15 de julio y 15 de diciembre se abonará a todos los trabajadores una gratificación extraordinaria, equivalente a una mensualidad, con exclusión del plus de transporte.

Art. 15.º *Retribución de vacaciones.*—Se abonará el sueldo más los complementos.

Art. 16.º *Retribuciones por jornadas distintas a la normal.*—Estas retribuciones estarán integradas por todos los conceptos establecidos en este Convenio, pero su cuantía será proporcional a las horas de jornada correspondientes.

Art. 17.º *Conductores y Ordenanzas.*—Independientemente de su retribución normal, este personal percibirá una gratificación de 4.000 pesetas mensuales, que no tendrá repercusión en las pagas extras ni en ningún otro concepto retributivo.

Art. 18.º *Asimilación.*—Todo aquel trabajador que lleve 15 años de servicio en un mismo nivel salarial, será asimilado a nivel salarial superior, a partir del próximo 1 de julio.

Art. 19.º *Personal enfermo.*—A partir del 1 de enero de 1980 se abonará la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común de acuerdo con los siguientes puntos:

- La primera baja por enfermedad se abonará al 75 por 100 de sus retribuciones desde el primer día.

- La segunda y sucesivas bajas se abonarán al 60 por 100 de sus retribuciones desde el primer día al vigésimo día; a partir del 21 día hasta los dos meses se abonará el 75 por 100 de sus retribuciones.

- Cuando supere los dos meses sucesivos de enfermedad, se le abonará el 100 por 100 de sus retribuciones a partir de este momento.

A estos efectos se entiende por retribuciones el total de lo cobrado el mes anterior en jornada ordinaria a excepción del plus recogido en el artículo 10 del presente Convenio.

Al personal que se encuentra rebajado a la entrada en vigor del Convenio se le actualizará el cálculo de la indemnización sobre la base de las nuevas condiciones pactadas.

Esta norma será de aplicación para todo el personal acogido al presente Convenio, sin excepción de ninguna categoría.

CAPITULO IV

PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL

Art. 20.º *Jubilaciones.*—La Empresa concede a todo el personal de plantilla acogido a este Convenio una prestación de jubilación consistente en el abono mensual, a partir de su cese en el trabajo, de la diferencia que pueda existir entre las

prestaciones de la Seguridad Social que en todo momento o por cualquier concepto le correspondan y el 90 por 100 de la cantidad que resulte de computar el sueldo y complemento que normalmente venía percibiendo en la jornada ordinaria. Se abonará, además, en el momento de la jubilación una prestación de 30.000 pesetas.

Las prestaciones de vencimiento mensual se concederán con carácter vitalicio y para tener derecho a ellas habrán de reunirse los siguientes requisitos:

1. Estar en activo al cumplir los 65 años y solicitar en dicha fecha el cese en la Empresa para disfrutar los beneficios que por edad, incapacidad y otras causas le correspondan como beneficiario de la Seguridad Social.

En el caso de que no se solicite el cese a los 65 años, se perderá el derecho a esta prestación de jubilación.

2. Para que cualquier productor que reúna las condiciones indicadas tengan derecho a los prestación total señalada, será preciso que haya prestado 25 años de servicio en la empresa, disminuyéndose el complemento en caso contrario en un 1 por 100 por cada año que le falte para cumplir los citados 25 años.

Excepcionalmente, el personal entre 60 y 65 años que sea declarado por la Seguridad Social en el grado de incapacidad permanente absoluto, se le compensará su pensión hasta el 85 por 100 de su remuneración.

Todo el personal que al cumplir los 63 años de edad lleve 10 años en el mismo nivel retributivo, se le asimilará económicamente al nivel salarial superior.

Con carácter voluntario se acuerda llevar a cabo antes del 31 de diciembre de 1980 la jubilación del personal que cumpla los 63 años de edad a lo largo de 1980; a través de la presentación del correspondiente expediente de jubilación anticipada.

Art. 21. *Fallecimiento.*—La Empresa concederá a la defunción de cualquier productor en activo o en situación de jubilación anticipada, el equivalente a una anualidad del último sueldo y complementos que normalmente venía percibiendo el fallecido, a excepción del plus de transporte.

Se considerarán beneficiarios a estos efectos el cónyuge, hijos y padres, por el orden que se cita.

De no existir persona alguna de los mencionados en el párrafo anterior se satisfará a aquella que hubiere designado el trabajador. En su defecto, la empresa abonará únicamente las indemnizaciones reglamentarias y los gastos que la empresa tenga por norma satisfacer con motivo del fallecimiento de productor.

Art. 22. *Asistencia y representación social.*

1. El fondo actualmente existente de esta cuenta especial administrado por el Organismo de Representación de los Trabajadores, se verá incrementado por los ingresos que resulten del importe del incentivo dejado de percibir por el personal, por retrasos y ausencias temporales dentro de la jornada de trabajo.

Las disponibilidades del fondo aludido serán destinadas a prestaciones de carácter asistencial causadas por enfermedad o a las que en su momento puedan ser concretadas, previa audiencia del Organismo de Representación.

2. Atenciones para el descanso en vacaciones y utilización del tiempo libre.

Las dotaciones que la Empresa facilite al Organismo de Representación del personal para la utilización en viajes recreativos, subvención y bolsa de vacaciones quedarán en la misma cuantía que en el convenio anterior, adecuándose en lo que respecta a su aplicación, al objeto de tratar la consecución de una distribución más justa entre todo el personal de la Casa Central.

Art. 23. *Protección al estudio.*—Durante la vigencia de este Convenio se constituirá un fondo dotado con 784.000 pesetas por año lectivo, que se distribuirá de la forma que acuerde una Comisión Paritaria creada al efecto.

Art. 24. *Premio de formación.*—La Empresa concederá como premio de formación un plus de 3.000 pesetas mensuales para el personal empleado que no esté contratado en virtud de su título y que,

sin embargo, posea alguno de grado superior expedido por Facultades Universitarias o Escuelas Técnicas Superiores.

En las mismas condiciones que el punto anterior la Empresa concederá como premio de formación un plus de 1.500 pesetas mensuales al personal que ostente un título de grado medio reconocido actualmente por la Empresa.

Con análogo carácter se concederá un premio de 950 pesetas mensuales al personal que ostente el título de bachiller superior.

Para el premio de formación por conocimiento de idiomas extranjeros se establecen tres grados:

a) Aptitud para hablar y traducir correctamente a nivel de intérprete un idioma extranjero; el premio asignado será de 3.000 pesetas mensuales.

b) Aptitud para emplear en conservación fluida idioma extranjero; el premio asignado será de 1.900 pesetas mensuales.

c) Aptitud para traducir correctamente al español un texto en idioma extranjero; el premio asignado será de 800 pesetas mensuales.

Las personas que perciban premios de formación por idiomas se comprometen a poner siempre esta aptitud al servicio de la Empresa cuando sean requeridas.

Para poder disfrutar de este premio es preciso que el trabajador pase una prueba de aptitud ante un tribunal integrado por un profesor de idiomas preferentemente con título, dos personas con conocimiento del idioma y un representante de los trabajadores.

El personal que ya viene percibiendo gratificación por este concepto, en el plazo de dos meses a la aprobación del Convenio se someterá a una prueba que revalide sus conocimientos, que de no superarla o no presentarse a ella, hará que pierda el premio que viniera percibiendo. Estos conocimientos, como su cuantía, se podrán revisar periódicamente.

Art. 25. *Viviendas.*—Transferidas en propiedad a los inquilinos la viviendas construidas por la Empresa en la calle General Varela, 13 y 15, con los importes obtenidos de las ventas por pagos al contado y los ingresos periódicos por las compras aplazadas, se constituirá un «Fondo de préstamos a la vivienda», del que podrán beneficiarse los trabajadores de la empresa que lo soliciten, siempre que ella por cualquier modo no le hubiera facilitado ya la posibilidad de acceso a cualquier clase de vivienda.

El Comité, de acuerdo con la empresa, elaborará las normas para adjudicación de los préstamos a que se refiere el párrafo anterior.

Ofrecido por la empresa el acceso a la propiedad de sus viviendas, el que la hubiera rehusado continuará, no obstante, disfrutándola en alquiler, mientras subsistan las circunstancias personales, originarias o derivativas de la relación actual de su ocupación.

Las viviendas propiedad de la empresa seguirán sujetas al régimen de adjudicación actualmente vigente.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la «Empresa Nacional Bazán», aprobado por Orden ministerial de 7 de enero de 1974 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» del día 24 siguiente, así como su Reglamento de Régimen Interior.

ANEXO II

MODULOS PARA EL CALCULO DE LOS PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

SUELDO	MÓDULO A APLICAR
50.000	42.200
48.000	40.500
46.500	39.000
45.800	38.500
43.800	36.300
42.100	35.200
40.600	33.800
39.500	33.000
38.600	32.300
37.900	32.000
36.900	31.200
35.000	29.000
33.300	27.700

(G. C.-7.616)

ANEXO I

SUELDO PESETAS

Escala administrativa	
Jefe Superior	46.500
Jefe de 1.ª	43.800
Jefe de 2.ª	42.100
Oficial de 1.ª A	40.600
Oficial de 1.ª B	39.500
Oficial de 2.ª	38.600
Auxiliar	37.900
Escala de técnicos titulados	
Ingeniero técnico, perito y asimilados jefes	50.000
Ingeniero técnico, peritos y asimilados de 1.ª	48.000
Ingeniero técnico, peritos y asimilados de 2.ª	45.800
Graduado social Jefe	48.000
Graduado social	45.800
Ayudante técnico sanitario	43.800
Escala de técnicos no titulados	
a) Ayudantes de Ingeniero:	
Ayudante de Ingeniero Jefe	50.000
Ayudante de Ingeniero de 1.ª	48.000
Ayudante de Ingeniero de 2.ª	45.800
b) Técnicos de oficina:	
Delineante proyectista	43.800
Delineante especial	42.100
Delineante de 1.ª A	40.600
Delineante de 1.ª B	39.500
Delineante de 2.ª	38.600
Fotógrafo	40.600
Auxiliar de oficina técnica	37.900
c) Técnicos de informática:	
Programador Jefe	43.800
Programador de 1.ª A	42.100
Programador de 2.ª B	40.600
Programador de 2.ª	39.500
Operador Jefe	42.100
Operador de 1.ª A	40.600
Operador de 1.ª B	39.500
Operador de 2.ª	38.600
Operador de 3.ª	37.900
d) Técnicos de organización:	
Jefe de 1.ª	43.800
Jefe de 2.ª	42.100
Técnico de 1.ª A	40.600
Técnico de 1.ª B	39.500
Técnico de 2.ª	38.600
Auxiliar	37.900
Escala de subalternos	
Conductor de turismo	37.900
Conserje	38.600
Ordenanza	36.900
Telefonista	36.900
Gobernanta	37.900
Vigilante nocturno	37.900
Moza de limpieza	33.300

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 «COMUNIDAD DE PROPIETARIOS APARTOTEL MELIA CASTILLA»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 30 de abril de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Comunidad de Propietarios Apartotel Meliá Castilla», 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, 22 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado: Felipe Armán de la Vega).

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL APARTOTEL MELIA CASTILLA

Madrid, a treinta de abril de mil novecientos ochenta; reunidos de una parte don Pedro Antonio López Gil, don Francisco José Romero Rodríguez, don Jesús Fernández de Puelles y don José Luis Acero, actuando en representación de la Comunidad de Propietarios del «Apartotel Meliá Castilla», y de otra el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores de la misma, convienen, libre y espontáneamente, que las relaciones laborales entre ambas partes se regirán por los siguientes acuerdos

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*-El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo es el de la empresa «Comunidad de Propietarios del Apartotel Meliá Castilla» de Madrid.

Art. 2.º *Ámbito personal.*-El presente Convenio afectará a la totalidad de la plantilla de la mencionada empresa «Comunidad de Propietarios del Apartotel Meliá Castilla» que, a la entrada en vigor del mismo, pertenezca a la misma, y a los que se incorporen durante el período de vigencia del presente Convenio. Quedan excluidos de este Convenio el personal contratado para servicios extras.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*-Con independencia de la fecha de su homologación, el presente Convenio entrará en vigor en su totalidad, con efectos retroactivos (excepto al concepto de «jornada laboral») el día 1 de enero de 1980 y se aplicará hasta el día 31 de diciembre de 1980. Salvo denuncia expresa y válida, el Convenio se prorrogará automáticamente por un plazo igual al de su duración inicial.

Se entiende por denuncia, válida la efectuada por escrito dirigido a la otra parte con una antelación mínima de un mes de la fecha de expiración del Convenio.

Art. 4.º *Compensaciones y absorciones.*-Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por cualquiera de otras condiciones superiores que, fijadas por disposición legal, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

CAPITULO II

Art. 5.º *Derecho al trabajo.*-Todo trabajador, sin discriminación de sus ideas políticas o sindicales, tendrá derecho a expresar libremente sus opiniones personales.

Las relaciones laborales estarán basadas en el principio de a igual trabajo igual salario, entendiéndose igual derecho con carácter general para el hombre y la mujer trabajadora.

Art. 6.º *Respeto a la persona del trabajador.*-El respeto máximo a la persona del trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

No podrán realizarse registros de ningún tipo, salvo en casos excepcionales cuando hubiera peligro de daños en las personas o cosas, en la persona del trabajador ni en sus pertenencias y ello bajo la supervisión del Comité de Empresa. (Se incluyen dentro de las citadas pertenencias las taquillas del trabajador a efectos del presente artículo.)

Art. 7.º *Contratos de trabajo.*-El presente Convenio, en esta materia, se atiene a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores. Se introduce como normativa general, para los trabajadores interinos y eventuales, el derecho de preferencia a ingresar en la plantilla de la empresa, siempre que, a juicio de la Comisión Mixta, hubiera necesidad de cubrir un puesto de trabajo. Asimismo el Comité de Empresa tendrá expresa información de todos aquellos contratos de trabajo que pudieran efectuarse y conocimiento previo, del documento en que el trabajador declare terminada su relación laboral y satisfechos sus derechos laborales.

Art. 8.º *Extras. Formas de contratación.*-En aquellos servicios en que sea necesario la contratación de extras, se atenderá primordialmente a aquellos trabajadores de la empresa que deseen realizarlos. En el caso de que con este personal no pudieran cubrirse los puestos necesarios se recurrirá a trabajadores de fuera que acrediten su profesionalidad mediante el oportuno carné. Mensualmente la empresa facilitará al Comité el siguiente detalle:

Número de servicios realizados, importe de los mismos, nombre del trabajador.

La valoración de los servicios extras será la misma que figura en el Convenio Provincial de 1980 (Hoteles de cuatro estrellas, 1.815,00 pesetas). Todo trabajador que realice servicios tendrá una retención por concepto de I. R. P. F. de un 5 por 100 del importe de dicho servicio.

Art. 9.º *Relaciones de trabajo.*-El trabajador tiene derecho a mantener las condiciones de trabajo iniciales para las que fue contratado, tales como: horario, turno, jornada de trabajo y centro de trabajo. Para variarlas las condiciones, salvo que haya acuerdo entre empresa y trabajador, será necesario la autorización de la Delegación de Trabajo, previo informe del Comité de Empresa.

Art. 10. *Período de prueba.*-Podrá convenirse, siempre por escrito, un período de prueba de 15 días para los trabajadores sin cualificación profesional, de tres meses para los trabajadores con cualificación u oficialía, incluido el personal administrativo, y de seis meses para el personal técnico.

Art. 11. *Clasificación profesional. Ascensos.*-Se estará a lo que figura en el Convenio Provincial y Ordenanza Laboral.

Art. 12. *Jornada de trabajo.*
1.º Se establece con carácter general la jornada semanal de 42 horas, debiéndose respetar 36 horas de descanso mínimo semanal. La jornada de trabajo se establecerá de tal forma que ningún trabajador realice más de 9 horas de trabajo al día, estando computado en este período de tiempo el destinado a comida, y se dispondrá de un descanso entre jornada y jornada de 12 horas.

2.º Todo el personal tendrá derecho a un día fijo de descanso semanal y asimismo tendrán derecho a descansar como mínimo un sábado o un domingo al mes.

Art. 13. *Vacaciones.*-Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar efectivamente un período de vacaciones de 30 días al año, no sustituibles por compensación económica y con el salario real percibido durante los últimos meses anteriores al disfrute de las vacaciones, excluyéndose los conceptos de «nocturnidad» y «horas extras». El período de vacaciones se fijará anualmente en el calendario laboral, dentro del primer mes del año, y en cualquier caso con una antelación de al menos tres meses al disfrute de las mismas.

El período de vacaciones se procurará que sean en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Se establece un sistema de rotación para todos los trabajadores respetándose a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar la opción de coger cualquiera de los meses que pudieran tener dicho hijos vacaciones. En aquellos departamentos donde el número de trabajadores con hijos en edad escolar sea numeroso, se establecerá un sorteo de dichos meses (vacaciones escolares) entre los afectados.

Art. 14. *Fiestas abonables y no recuperables.*-Las fiestas abonables, no recuperables, de cada año natural y siempre que el trabajador no descansa, tendrá derecho a lo siguiente:

- Abono con un recargo del 50 por 100 del salario real (excepto nocturnidad, horas extra y plus familiar).
- Acumulación a los días de vacaciones anuales.
- Disfrute de los mismos en forma continuada en período distinto al de vacaciones.

Se establecerá un sistema rotativo diferenciado en un período de tiempo de 6 meses. La empresa notificará al trabajador con un tiempo anterior de tres meses la entrada en vigor de sus vacaciones.

Art. 15. *Licencias y excedencias.*-El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir de los 15 días hasta un máximo de un mes.
- b) Por tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos.
- c) Por tres días en caso de nacimiento de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida de hasta un mes.
- d) Por tres días en caso de falleci-

miento de padre, madre, nietos o abuelos.

e) De tres días en caso de enfermedad grave de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

f) Por tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

h) Para el ejercicio de sus funciones sindicales.

i) Durante dos días por traslado de domicilio habitual.

j) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día.

k) El trabajador que esté realizando estudios o formación profesional, podrá optar por una reducción de su jornada de hasta un tercio de la misma, con la reducción salarial equivalente para la realización de exámenes se tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de los mismos.

La mujer trabajadora tendrá derecho al menos de un período de licencia retribuida de 14 semanas en caso de parto, que será distribuido a opción de la interesada. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, asimismo, si lo desean podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal de media hora.

Podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges, en el supuesto de que ambos trabajen en la empresa, una excedencia no superior a tres años ni inferior a uno por cada hijo nacido a contar desde la fecha del parto, con derecho a la reincorporación en la empresa en su puesto de trabajo en un plazo máximo de tres meses a partir de la solicitud de la reincorporación.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o psíquico, y que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración con la disminución salarial equivalente, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la asistencia a los hijos.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le conceda excedencia voluntaria de hasta cinco años.

Art. 16. *Jubilación.*-Se establece la edad mínima de jubilación, con carácter general para todos los trabajadores, a los 65 años. Dos años antes de la fecha de jubilación los trabajadores percibirán, en sustitución de los pluses extrasalariales a que tuviesen derecho y por su mismo importe con arreglo a las Tablas Salariales del Presente Convenio, un Complemento Salarial de Edad, sustitutivo de los mencionados pluses extrasalariales.

Art. 17. *Premio por incapacidad permanente absoluta.*-Al cesar un trabajador en la empresa por incapacidad laboral permanente absoluta, tendrá derecho a la percepción de 150.000 pesetas, cantidad que se establece como fija para todos los trabajadores e independientemente a cualquier otro concepto a percibir.

Art. 18. *Seguro de vida e incapacidad laboral.*-La empresa realizará un estudio, con ánimo de su materialización sobre las posibilidades de creación de un Seguro de Vida e Incapacidad Laboral para todos los trabajadores y cuyas diligencias efectuadas, dará a conocer al Comité de Empresa.

Art. 19. *Complemento en caso de incapacidad laboral transitoria.*-En los casos de I.L.T., por enfermedad o accidente de trabajo, debidamente acreditado, se abonará el 100 % del salario real.

Los tres primeros días de falta al trabajo sin causa justificada darán lugar a las siguientes penalizaciones:

	PESETAS
Primer día	1.300
Segundo día	800
Tercer día	500

Art. 20. *Ropas y uniformes de trabajo.*-La empresa estará obligada a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados o, en su contrario, a su compensación en metálico. No obstante se mantiene el plus por este concepto en la cuantía de 650 pesetas mensuales para el personal de restaurantes, bares, sala de fiestas y de 400 pesetas para los departamentos de conserjería, recepción, teléfonos, facturistas, facturación y mozos de habitaciones.

El personal de cocina tendrá derecho a dos gorros y dos pares de calzado, así como las camareras de pisos. El Comité de Empresa dictaminará, junto con la empresa, las prendas que respondan a una exigencia específica de la empresa.

Art. 21. *Medidas disciplinarias.*-En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de la empresa, tales como propuestas de despido o sanciones, deberá facilitar la correspondiente información al Comité de Empresa, quien dará su propio criterio al asunto sometido a su consideración.

Art. 22. *Salarios (tablas anexas).*-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluido la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

Art. 23. *Gratificación por matrimonio.*-Al personal de uno u otro sexo, cuyo ingreso en la empresa se hubiese producido con anterioridad al 1-1-77, y que contraiga matrimonio se le gratificará por una sola vez, con la cantidad de 25.000 pesetas con la condición de que si se despiden el productor antes de los seis meses desde la celebración del matrimonio, no tendrá derecho a ninguna gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

Art. 24. *Subsidio de defunción.*-Se mantiene en los mismos términos que el Convenio de 1979.

Art. 25. *Antigüedad.*-Se mantiene en los mismos términos que el convenio de 1979.

Art. 26. *Nocturnidad.*-Se establece como jornada nocturna las horas comprendidas entre las 22,00 y las 6,00 horas, se abonará la nocturnidad completa a todo el personal que cubra seis horas dentro de dicho período. Todo el personal percibirá el 25 por 100 del valor hora ordinario (computado sobre 44 horas semanales). Para el cálculo de valoración se tendrá en cuenta el salario base más la antigüedad.

Art. 27. *Alimentación.*-Se mantiene la cantidad de 1.000 pesetas mensuales a abonar con carácter general a todos los trabajadores, hagan o no uso del comedor de personal.

Art. 28. *Quebranto de moneda.*-La empresa abonará, por este concepto, la cantidad de 2.000 pesetas mensuales para cada trabajador que tenga o pueda tener responsabilidad total o parcial de la caja. En el caso de los facturistas y taquilleros del garaje, el importe será de 1.000 pesetas mensuales.

Será optativo del trabajador, aceptar o no la responsabilidad de la caja, excepto aquellos en los que dicha responsabilidad vaya inherente a su categoría profesional.

Art. 29. *Plus cultura.*-Se mantiene en las mismas condiciones que el Convenio anterior.

Art. 30. *Plus de idiomas.*-Se establece el plus de idiomas por el mismo importe del convenio anterior, no siendo necesario documento acreditativo oficial para su percepción.

Art. 31. *Plus transporte.*-Se incrementa dicho plus en 1.500 pesetas, con respecto al año anterior, quedando establecido en 4.500 pesetas para todos los trabajadores.

Este plus no sufrirá descuento en caso de I.L.T. o ausencia justificada.

Art. 32. *Turnicidad.*-Se establece el plus de turnicidad para todos aquellos trabajadores que realicen turno partido (cuya interrupción de jornada sea superior a dos horas). La cuantía de dicho plus queda fijada en 4.000 pesetas men-

suales y los trabajadores que tuviesen un turno partido reconocido en el anterior convenio inferior en su interrupción a las ya citadas dos horas, mantendrán este plus de turnicidad, estableciéndose su importe en 1.740 pesetas.

Art. 33. *Peligrosidad y penosidad.*-Se mantienen los mismos importes que el anterior convenio.

Art. 34. *Plus convenio.*-Se crea el concepto de plus convenio en la cuantía, según categorías, reflejada en tablas anexas.

Art. 35. *Plus para trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos.*-Se mantiene en la cuantía establecida en el anterior convenio.

Art. 36. *Pagas extraordinarias.*-Se establecen dos pagas extraordinarias, pagaderas el día 20 de junio y el día 20 de diciembre, cada una, cuyo importe será de 25.000 pesetas (más antigüedad) para todos los trabajadores.

Durante el período del servicio militar, se respetará este derecho, pudiéndose ampliar a un máximo de tres pagas extraordinarias.

NORMATIVAS ADICIONALES

Art. 37. *Funcionamiento cocina familia.*-Se establece para el presente año un presupuesto de 12.523.525 pesetas. La empresa dotará los fondos necesarios si así lo exigiere el alza en el precio de los productos, evitándose así el deterioro en la calidad del servicio.

Art. 38. *Fondo social.*-Se establece un fondo de préstamos de 1.750.000 pesetas, la cuantía máxima del préstamo será de 100.000 pesetas, pudiéndose ampliar en casos excepcionales a 150.000 pesetas.

El plazo máximo de devolución será de 12 meses.

La Comisión Mixta concretará una normativa de gestión del citado fondo.

Asimismo se destina la cantidad de 991.800 pesetas, a fondo perdido en con-

cepto de ayuda para actividades educativas, deportivas, etc., este fondo estará incrementado por las penalizaciones por ausencias no justificadas.

La empresa dará mensualmente cuenta al Comité de estas faltas injustificadas, facilitando: nombre, departamento y cantidad descontada.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*-El importe total por la realización de horas extraordinarias se mantendrá en la misma cuantía que la alcanzada en el año 1979.

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

Art. 40. *Organos de representación colectiva y derechos sindicales.*-Se mantienen en los mismos términos que el Convenio del año 79. Es decir, se mantienen las 40 horas mensuales disponibles por cada miembro del Comité de Empresa.

El tiempo sindical disponible en favor de los miembros del Comité podrá ser acumulado en una o más personas de sus miembros, por acuerdo del mismo notificado a la empresa.

DISPOSICION ADICIONAL

Ambas partes contratantes convienen que el presente Convenio supone un acuerdo global y que por lo tanto cualquier modificación que al mismo se le realizase, llevará aparejada la revisión de lo pactado en su totalidad.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en este Convenio se estará a las legislaciones vigentes: Estatuto de los Trabajadores, Convenio Provincial, Convenio de Empresa de 1979 y demás leyes o disposiciones concordantes.

DEPARTAMENTO	SALARIO BASE	PLUS CONV.	ALIMENTACION	PLUS CULT.	PLUS TRANSP.	TOTAL	PAGA EXTRA
Habitaciones, Recepción y Reservas							
Subjefe de Recepción	36.500	6.500	1.000	3.500	4.500	52.000	25.000
1.º Recepcionista	32.000	7.000	1.000	3.500	4.500	48.000	25.000
Recepcionista	28.500	4.500	1.000	3.500	4.500	42.000	25.000
Ayte. Recepción	27.000	4.000	1.000	3.500	4.500	40.000	25.000
Subjefe de Reservas	32.000	7.000	1.000	3.500	4.500	48.000	25.000
Auxiliar de Reservas	27.000	4.000	1.000	3.500	4.500	40.000	25.000
Conserjería							
2.º Conserje	40.500	6.000	1.000	3.500	4.500	55.500	25.000
Conserje Noche	25.500	4.000	1.000	3.500	4.500	38.500	25.000
Ayte. Conserje	25.000	3.500	1.000	3.500	4.500	37.500	25.000
Ordenanza	23.500	3.000	1.000	3.500	4.500	35.500	25.000
Portero Coches	23.500	3.000	1.000	3.500	4.500	35.500	25.000
Mozo Equipajes	22.500	3.000	1.000	3.500	4.500	34.500	25.000
Botones	18.500	2.000	1.000	3.500	4.500	29.500	25.000
Pisos							
Subgobernanta General	32.500	6.000	1.000	3.500	4.500	47.500	25.000
Subgobernanta	31.500	4.000	1.000	3.500	4.500	44.500	25.000
Camarera Pisos	24.500	3.500	1.000	3.500	4.500	37.000	25.000
Mozo Habitaciones	24.500	3.500	1.000	3.500	4.500	37.000	25.000
Lavandería y Lencería							
Encargada de Lencería	31.500	4.500	1.000	3.500	4.500	45.000	25.000
Subencargada	31.500	4.000	1.000	3.500	4.500	44.500	25.000
Tintorero	25.500	4.000	1.000	3.500	4.500	38.500	25.000
Lavandero y Oficial Plancha	25.000	3.500	1.000	3.500	4.500	37.500	25.000
Costurera, Lencera y Planchadora	23.000	3.000	1.000	3.500	4.500	35.000	25.000
Mozo Lencería	22.500	3.000	1.000	3.500	4.500	34.500	25.000

DEPARTAMENTO	SALARIO BASE	PLUS CONV.	ALIMENTACION	PLUS CULT.	PLUS TRANSP.	TOTAL	PAGA EXTRA
Limpieza							
Cristalero	24.500	3.000	1.000	3.500	4.500	36.500	25.000
M. Limpieza	22.500	3.000	1.000	3.500	4.500	34.500	25.000
Teléfonos y Telex							
Operadora Teléfonos	25.500	5.500	1.000	3.500	4.500	40.000	25.000
Seguridad							
Vigilantes y Detectives	22.500	7.000	1.000	3.500	4.500	38.500	25.000
Servicio Médico							
Médico	26.000	3.900	—	—	—	29.900	25.000
A. T. S.	21.000	3.150	—	—	—	24.150	25.000
Comida y bebida							
Cocina							
Subjefe Ejecutivo	56.500	8.500	1.000	3.500	4.500	74.000	25.000
Repostero	56.500	8.500	1.000	3.500	4.500	74.000	25.000
2.º Jefe de Cocina	47.000	7.000	1.000	3.500	4.500	63.000	25.000
Jefe de Partida	41.500	6.000	1.000	3.500	4.500	56.500	25.000
Cafetero	41.500	6.000	1.000	3.500	4.500	56.500	25.000
Oficial Repostería (Encargado)	41.500	6.000	1.000	3.500	4.500	56.500	25.000
Oficial Repostería	36.500	5.000	1.000	3.500	4.500	50.500	25.000
Oficial Repostería (Encarg. Panad.)	36.500	5.000	1.000	3.500	4.500	50.500	25.000
Cocinero	33.500	5.000	1.000	3.500	4.500	47.500	25.000
Ayte. Cocina	29.500	3.000	1.000	3.500	4.500	41.500	25.000
Marmitón	28.500	2.500	1.000	3.500	4.500	40.000	25.000
Pinche	27.500	2.500	1.000	3.500	4.500	39.000	25.000
Restaurante							
2.º Maitre Ejecutivo	47.000	7.000	1.000	3.500	4.500	63.000	25.000
2.º Maitre	40.500	6.000	1.000	3.500	4.500	55.500	25.000
Jefe Sector	32.000	5.000	1.000	3.500	4.500	46.000	25.000
Camarero	28.500	4.500	1.000	3.500	4.500	42.000	25.000
Mozo Banquetes	22.500	3.000	1.000	3.500	4.500	34.500	25.000
Ayte. Camarero	20.500	3.000	1.000	3.500	4.500	32.500	25.000
Aprendiz	16.500	2.000	1.000	3.500	4.500	27.500	25.000
Economato y Bodega							
Bodeguero	40.500	4.500	1.000	3.500	4.500	54.000	25.000
Ayte. Economato	29.500	3.000	1.000	3.500	4.500	41.500	25.000
Mayordomía							
Mayordomo	30.500	3.500	1.000	3.500	4.500	43.000	25.000
Fragador	28.500	2.500	1.000	3.500	4.500	40.000	25.000
Servicios Técnicos							
Encargado	30.500	6.500	1.000	3.500	4.500	46.000	25.000
Subencargado	30.000	5.000	1.000	3.500	4.500	44.000	25.000
Oficial	28.000	5.000	1.000	3.500	4.500	42.000	25.000
Aux. Administrativo	28.000	4.000	1.000	3.500	4.500	41.000	25.000
Ayte. Almacén	22.000	3.000	1.000	3.500	4.500	34.000	25.000
Garaje							
Encargado	27.000	6.000	1.000	3.500	4.500	42.000	25.000
Aparcador	25.000	4.000	1.000	3.500	4.500	38.000	25.000
Taquillero	20.000	3.000	1.000	3.500	4.500	32.000	25.000
Administración y Personal							
Administración							
Cajero General	47.500	6.500	1.000	3.500	4.500	63.000	25.000
Operador I. B. M.	41.500	7.500	1.000	3.500	4.500	58.000	25.000
Oficial 1.º	33.000	6.000	1.000	3.500	4.500	48.000	25.000
Oficial 2.º	29.500	4.500	1.000	3.500	4.500	43.000	25.000
Perforista	29.500	4.500	1.000	3.500	4.500	43.000	25.000
Recep. de Mercancías	29.500	4.500	1.000	3.500	4.500	43.000	25.000
Auxiliar	28.000	4.000	1.000	3.500	4.500	41.000	25.000
Facturista	27.500	3.500	1.000	3.500	4.500	40.000	25.000
Personal							
Subjefe	42.500	6.500	1.000	3.500	4.500	58.000	25.000
Oficial 1.º	33.000	6.000	1.000	3.500	4.500	48.000	25.000
Asistente Social	29.500	6.500	1.000	3.500	4.500	45.000	25.000
Oficial 2.º	29.500	4.500	1.000	3.500	4.500	43.000	25.000
Auxiliar	28.000	4.000	1.000	3.500	4.500	41.000	25.000
Portero de Servicio	25.500	3.500	1.000	3.500	4.500	38.000	25.000

(G. C.-7.687)