

# BOLETIN OFICIAL



## DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 139, correspondiente al día 14 de junio de 1982

### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE MUEBLES DE MADRID Y SU PROVINCIA, SUSCRITO POR LA ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE COMERCIO DE MUEBLES DE MADRID Y SU PROVINCIA (ASEMCOM), COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y UNION SINDICAL OBRERA

Examinado el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio de Muebles de Madrid y su provincia, suscrito por la Asociación de Empresarios de Comercio de Muebles de Madrid y su provincia (ASEMCOM), Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO) el día 18 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

#### ACUERDA

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección.

2.º Remitir un ejemplar del 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, 28 de abril de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

#### CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE COMERCIO DE MUEBLES DE MADRID Y SU PROVINCIA

Artículo 1.º Ambito territorial y funcional.—Las normas del presente convenio, por mutuo acuerdo de las partes, afectará a todas las empresas y trabajadores ubicados en Madrid y su provincia, en cuanto a actividad de comercio de venta de muebles.

Art. 2.º Ambito temporal.—Por acuerdo de las partes firmantes, el presente convenio entrará en vigor desde la firma del mismo, independientemente de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia. Se dispone la retroactividad de sus efectos económicos al 1 de enero de 1982, y su duración hasta el 31 de diciembre de 1982. Todo ello de conformidad con el artículo 90.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º Jornada laboral.—La jornada laboral será de 42 horas semanales de trabajo efectivo, en jornada partida,

y 41 horas semanales de trabajo efectivo, en jornada continuada. Se entiende por jornada partida, aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de dos horas, mínimamente.

No se hará prolongación de jornada en ningún caso (Navidad, Reyes, etc.). Esta jornada entrará en vigor a partir de la firma del convenio.

Art. 4.º Horario.—El horario será libremente impuesto en cada empresa, con sujeción a la normativa vigente de jornada mercantil. Se prohíbe, expresamente, trabajar en domingos y días festivos.

Art. 5.º Vacaciones.—El personal disfrutará anualmente de treinta días naturales, ininterrumpidos, que se deberá conceder entre el 1 de junio y 30 de septiembre. Se podrá realizar este disfrute, fuera de este periodo, con el acuerdo mutuo de trabajador y empresa. Tanto la parte empresarial como el trabajador, pueden ambas, de acuerdo, fijar el momento exacto del comienzo de las vacaciones, con tres meses de antelación. Las vacaciones no podrán empezar en día víspera de festivo. El criterio para elegir el periodo de vacaciones será el de rotatividad.

Art. 6.º Fiestas especiales.—Las partes contratantes acuerdan dar su conformidad para considerar festivas las jornadas completas de Sábado Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre.

Art. 7.º Jubilación.—Por cada año que de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se anticipe la jubilación, se le abonará al trabajador 80.000 pesetas. Tanto por parte patronal, como por los trabajadores, se recomienda, que en el supuesto de llegar a un acuerdo de jubilación, el empresario considerará como conveniente cubrir la vacante con un nuevo puesto de trabajo, como puede desprenderse del A.N.E. Asimismo, las partes firmantes de este convenio, recomiendan a las empresas la necesidad de tratar de dar cumplimiento a lo establecido en el A. N. E. en materia de jubilaciones anticipadas y mantenimiento de plantillas.

Art. 8.º Periodo de prueba.—Podrá realizarse el periodo de prueba, de acuerdo con la escala siguiente:

- Personal técnico, de grado superior, medio, directores: seis meses.
- Jefe de División y personal de compras, ventas, encargado general y viajantes: tres meses.
- Restante personal técnico, no titulado, personal mercantil y personal administrativo: un mes.
- Personal de actividades auxiliares, subalternos y no cualificados: quince días.

Art. 9.º Enfermedad o accidente.—Se establece por las partes firmantes de este convenio, que tanto por sufrir accidente de trabajo, o por enfermedad, el trabajador sea dado de baja, la empresa, durante un periodo máximo de 18 meses, completará al trabajador la totalidad del salario establecido.

Art. 10. Servicio militar.—Los tra-

bajadores que estén prestando el servicio militar, percibirán las pagas extras de julio, diciembre y beneficios, computándose el tiempo de duración de éste servicio militar a efectos de antigüedad en la empresa. Los trabajadores que hubieran finalizado el servicio militar, pueden solicitar el reintegro en la empresa en su antiguo puesto de trabajo, de forma inmediata, y así ha de serle concedido.

Los trabajadores que por su situación familiar, el periodo de servicio militar quedase reducido a tres meses, percibirán la totalidad del salario establecido en el convenio.

Art. 11. Prendas de trabajo.—Los trabajadores que presten servicio en empresas que les exijan utilizar un determinado tipo de vestido o calzado, percibirán por parte de éstas, anualmente, dos de cada una de las prendas cuyo uso sea obligatorio. Asimismo, las partes contratantes aconsejan a los perceptores de tales prendas, que las utilicen de forma adecuada, a fin de mantenerlas en buen estado.

Art. 12. Plus de transporte.—Se acuerde la concesión de un plus fijo de transporte, consistente en 4.550 pesetas mensuales, pagaderas por meses vencidos y devengadas, exclusivamente, en once porciones mensuales.

Art. 13. Pluriempleo (acción contra el paro).—Las empresas no admitirán en plantilla ni proporcionarán trabajo a ninguna persona que ya goce de éste, o se encuentre jubilado y perciba pensión, ya sea trabajador manual, liberal o funcionario público, a excepción de personal de limpieza.

Art. 14. Parto.—Las trabajadoras tendrán derecho al menos a un periodo de descanso de seis semanas antes y ocho semanas después del parto. El periodo posnatal serán, en todo caso, obligatorio, y a él podrán sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto. Asimismo, tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos porciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo, menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora.

Art. 15. Pagas extraordinarias.—El salario anual de cada trabajador se dividirá en doce pagas mensuales y dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes al importe del salario establecido en este convenio, más antigüedad, en cada uno de los meses de julio y diciembre; concretamente dentro de la primera quincena de los meses citados.

Art. 16. Beneficios.—Las empresas abonarán en concepto de beneficios, como mínimo, una paga en el mes de marzo, consistente en el importe de una mensualidad de salario-convenio, más antigüedad.

Art. 17. Dietas.—Todo trabajador que por motivos de desplazamiento o montaje, ha de estar ausente de su lu-

gar de trabajo, y no le permita el retorno para comer en su domicilio, tendrá derecho a una media dieta de cuantía 775 pesetas. Si la duración, por motivos y circunstancias iguales, llega a tener que pernoctar fuera de su domicilio, la cuantía será de 2.300 pesetas.

Art. 18. Incremento por nocturnidad.—Cuando el trabajo del vigilante se realice en periodo nocturno, se producirá en el salario un recargo del 25 %.

Art. 19. Antigüedad.—Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistente en el 5 % del salario base, por cada cuatrienio. La antigüedad empezará a contar desde el ingreso del trabajador en la empresa.

Art. 20. Seguro de vida.—Las partes contratantes convienen en que se recomiende a las empresas afectadas en este convenio, a procurar contratar con entidades privadas, seguros de coberturas de riesgo sobre muerte.

Art. 21. Revisión salarial.—En el caso de que el I.P.C., llegue al 30 de junio de 1982 a superar el 6,09 %, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado, con efectos al 1 de enero de 1982 (retroactivo), computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo I.P.C., menos dos puntos. Tal incremento, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 22. Estudios.—Todos los trabajadores afectados por el convenio podrán, previa petición, y cuando fueran concedidas las necesarias subvenciones por los organismos competentes, realizar cursos de Formación Comercial, totalmente gratuitos, impartidos en jornadas nocturnas, después de la jornada de la tarde.

Las convocatorias, fijación y calendario será confeccionado por ASEMCOM, obtenidas las subvenciones referidas. Las peticiones serán atendidas por riguroso orden de inscripción.

Art. 23. Horas extraordinarias.—Las partes negociadoras del presente convenio, de mutuo acuerdo, convienen en establecer la posibilidad de utilizar un número de 90 horas extraordinarias, con carácter voluntario, máximo, durante la vigencia temporal del presente convenio.

Art. 24. Igualdad en el trabajo.—Se respetará el principio de igualdad en cuanto a edad, sexo, ideología, etc.

Art. 25. Acción sindical.

1. La representación colectiva corresponderá a:

a) Las empresas de menos de cincuenta y de más de diez trabajadores fijos, a los delegados de personal.

b) Empresas entre seis y diez trabajadores, al delegado de personal si así lo decidieran aquéllos por mayoría.

**TABLA SALARIAL**

	PTAS/MES
<b>Personal mercantil:</b>	
Jefe de Personal, Venta, encargado general.....	47.598
Jefe de Sucursal y almacén.....	40.544
Jefe de Grupo.....	36.595
Jefe de Sección.....	35.890
Viajante.....	34.900
Dependiente (22 años).....	35.890
Ayudante de dependiente (18 a 22 años).....	33.068
Aprendiz (hasta 18 años).....	23.390
<b>Profesionales de oficio:</b>	
Oficial de 1.ª.....	37.302
Oficial de 2.ª.....	35.890
Ayudante de oficio.....	34.195
Conductor de 1.ª.....	37.004
Conductor de 2.ª.....	35.024
Capataz.....	35.185
Mozo especializado.....	34.480
<b>Subalternos:</b>	
Telefonista.....	33.068
Conserje.....	33.068
Recepcionista.....	33.068
Cobrador.....	34.615
Vigilante.....	33.068
Limpiadora.....	33.068
Limpiadora (por horas).....	173
<b>Administrativos:</b>	
Jefe administrativo.....	43.650
Jefe de sección administrativa.....	38.563
Contable.....	37.159
Oficial administrativo.....	35.890
Auxiliar administrativo.....	33.068
Aspirante administrativo (hasta 18 años).....	23.886
Dibujante.....	40.544
Escaparatista.....	37.437
Rotulista.....	34.615

c) Empresas de más de cincuenta trabajadores, al Comité de empresa.

2. Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones dentro de los locales de la empresa, o que ésta pudiera proporcionar, siempre fuera de las horas de trabajo.

3. En cada uno de los centros de trabajo las empresas pondrán a disposición de las centrales sindicales y los trabajadores, un tablón de anuncios con fines sindicales y sin interrupción de la jornada laboral. Se situará de forma que sin estar a la vista del público, sea de fácil localización de los trabajadores.

4. A efectos de realizar la recaudación de cuotas sindicales, las empresas se comprometen a permitir que por el trabajador perteneciente a la misma empresa, y caracterizado sindicalmente, se lleva a cabo la recaudación expresada.

5. A los Comités y secciones sindicales se les reconocen los derechos que vinieran disfrutando en la actualidad.

6. Las empresas reconocen a las secciones sindicales como los legítimos representantes de los intereses de sus afiliados.

7. Las partes firmantes convienen en que en aquellas empresas que por el volumen de sus plantillas tengan establecido Comité de empresa, facilitarán la acumulación de horas sindicales al o a los miembros del mismo que fueran designados, con la excepcionalidad de que el nombramiento de dicho miembro no causare perjuicios en la buena marcha de esas empresas.

Art. 26. Comisión mixta.—Las partes negociadoras, conscientes de la ne-

cesidad de seguir desarrollando un clima de buenas relaciones entre trabajadores y empresarios, están de acuerdo en crear una Comisión Mixta, compuesta por seis representantes de las centrales sindicales, por una parte (tres de CC.OO., dos de UGT y una de USO), e igual número de empresarios de ASEMCOM, por otra.

Esta Comisión tendrá su domicilio, a efectos de convocatoria, en el de ASEMCOM, y se reunirá al menos una vez al trimestre, o cuando lo pida alguna de las partes, con cuarenta y ocho horas, por lo menos de anticipación.

Serán funciones de la Comisión Mixta:

- 1.º Interpretar el convenio.
- 2.º Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación, incluidos los despidos.
- 3.º Conocimiento de las medidas de seguridad e higiene dentro del ramo.
- 4.º Organización de los Cursos de Formación Comercial que, destinados a los trabajadores de las plantillas de las empresas miembros de ASEMCOM, hubieran de realizar, conforme a lo establecido en el presente convenio.
- 5.º Esta Comisión entenderá de toda la problemática surgida por y para el cumplimiento de la cláusula convenida y referida a la prohibición de trabajar en domingos y festivos.

Art. 27. Denuncia.—La denuncia del presente convenio podrá ser formulada por cualquiera de las partes firmantes, a las otras partes negociadoras con un mínimo de tres meses de anticipación respecto a la fecha de finaliza-

ción de su vigencia a través de correo certificado.

Art. 28. Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.—Todas las condiciones económicas contenidas en el presente convenio, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Igualmente los beneficios otorgados por el presente convenio, podrán ser compensados y absorbidos, con respecto a situaciones que anteriormente rigieron por voluntaria concesión de las empresas.

Art. 29. Retribuciones.—Con el carácter de salario mínimo se establecen las retribuciones que se especifican en la tabla salarial anexa.

Art. 30. Pago de atrasos.—Se concede un plazo de mora para el pago de los atrasos producidos por la aplicación del presente convenio, que finalizará el 31 de mayo de 1982.

Art. 31. Disposición final.—Para lo no previsto en el presente convenio, ambas partes se someterán a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente en el convenio y demás disposiciones de general aplicación que pudieran darse.

Firmado en Madrid, a 18 de febrero de 1982.—Comisión negociadora de ASEMCOM y centrales sindicales: CC. OO., UGT y USO.

(G. C.—5.233)

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID**

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE COMERCIO DE CERAMICA, VIDRIO, ILUMINACION Y REGALO DE MADRID Y SU PROVINCIA, SUSCRITO POR LA ASOCIACION MADRILEÑA DE EMPRESARIOS DE COMERCIO DE CERAMICA, VIDRIO ILUMINACION Y REGALO (CEVIR), COMISIONES OBRERAS Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Examinado el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo de Madrid y su provincia, suscrito por la Asociación Madrileña de Empresarios de Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo (CEVIR), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores el día 20 de abril de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

**ACUERDA**

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección.
- 2.º Remitir un ejemplar del convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 3 de mayo de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE CERAMICA, VIDRIO, ILUMINACION Y REGALO, DE MADRID Y SU PROVINCIA**

Artículo 1.º Ambito funcional y personal.

1. El presente convenio colectivo se

aplicará a partir de su entrada en vigor, a las relaciones laborales reguladas por la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1971, modificada por la de 4 de junio de 1975, que estén establecidas o se establezcan entre los trabajadores y las empresas, cuya actividad sea el comercio de artículos de Cerámica, Vidrio (con exclusión de aquellas empresas que comercialicen objetos de estas materias destinados o empleados en la construcción), Iluminación y Regalo.

2. No obstante lo expuesto en el punto anterior, aquellas empresas que venían rigiéndose en años anteriores por el convenio antes denominado del «Grupo de Comercio de Loza, Cristal y Saneamiento», continuarán acogidas al presente convenio colectivo, con aplicación, en todo caso, del artículo 5.º del mismo.

3. Asimismo, las empresas cuya actividad mayoritaria sea la comercialización de aparatos de iluminación, seguirán rigiéndose por el convenio que les afectaba anteriormente.

Art. 2.º Ambito territorial.—El presente convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo, que las empresas a que se refiere el artículo anterior, tienen abierto o se abran durante su vigencia, en Madrid capital y su provincia.

Art. 3.º Vigencia.—Este convenio, en todas sus cláusulas, entrará en vigor, independientemente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, el 1 de enero de 1982.

Las cantidades, que en concepto de atrasos derivados de lo dispuesto en el párrafo anterior y la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia hayan de abonarse, lo serán antes del 30 de junio de 1982.

Art. 4.º Duración y prórroga.—Su duración será de un año, contado a partir de su entrada en vigor, prorrogándose de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado, en la forma que proceda y comunicada dicha denuncia de manera fehaciente a la otra parte, con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º Aplicación de la totalidad.—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y si alguna empresa se acogiese a alguno de sus preceptos, vendrá obligada a cumplir la totalidad de los mismos.

Art. 6.º Compensación y absorción.—Los beneficios otorgados por el presente convenio, estimados en su conjunto, serán compensables y absorbibles con las condiciones que anteriormente rigieran, estimadas asimismo en su conjunto, por voluntarias concesión de las empresas o por imperativo legal, así como las que en el futuro con igual carácter se puedan otorgar.

Art. 7.º Condiciones más beneficiosas y garantía «ad personam».—Subsistirán, por su propio concepto, las mejoras económicas, o de otra índole, no comprendidas en el presente convenio, que las empresas hubieran otorgado o puedan otorgar a sus trabajadores, respetándose las situaciones personales que globalmente exceden del pacto en su contenido económico, las cuales se mantendrán estrictamente «ad personam».

Art. 8.º Revisión semestral.—Las cantidades recogidas en la tabla salarial que constituye el anexo del presente convenio colectivo, serán revisadas en el supuesto de que se cumpla lo que a este respecto dispone el artículo 27 de la Ley 8/1980, de 30 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º Salarios.—La cuantía de los mismos, se establece para cada categoría profesional en las tablas de salarios que figuran como anexo del presente convenio colectivo.

Art. 10.º Antigüedad.—La antigüedad será desde su alta en la nómina de

TABLA SALARIAL C. COLECTIVO 1982

CATEGORIAS	Salario mensual	Cuatrenios	G. Cotiz. (1) S. Social
<b>Grupo I:</b>			
Director.....	46.773	2.573	1
Ingenieros y licenciados.....	46.773	2.573	1
Ayudantes técnicos.....	39.813	2.190	2
Ayudantes sanitarios.....	31.826	1.750	5
<b>Grupo II:</b>			
Jefe de Personal.....	46.780	2.573	3
Jefe de Ventas y jefe de Compras.....	46.780	2.573	3
Encargado General.....	46.780	2.573	3
Jefe de Sucursal o Almacén.....	39.813	2.190	4
Jefe de Grupo.....	36.201	1.991	4
Jefe de Sección.....	33.390	1.836	5
Encargado de Establecimiento.....	32.503	1.788	5
Vendedor o viajante.....	32.503	1.788	5
Corredor de plaza.....	31.206	1.716	5
Dependiente.....	31.190	1.715	5
Dependiente mayor.....	34.309	1.887	5
Ayudante de dependiente.....	28.544	1.570	7
Aprendiz hasta 18 años.....	19.363	—	11
<b>Grupo III:</b>			
Jefe de Administración.....	41.862	2.302	3
Jefe de Sección.....	36.426	2.003	4
Contable o cajero.....	34.552	1.900	4
Oficial administrativo-secretaria.....	31.390	1.726	5
Auxiliar de Caja hasta 18 años.....	20.236	—	11
Auxiliar de Caja desde 18-25 años.....	28.544	1.570	7
Auxiliar de Caja mayor de 25 años.....	29.881	1.643	7
Auxiliar Administrativo.....	30.049	1.653	7
Aspirante Administrativo hasta 18 a.....	20.199	—	11
<b>Grupo IV:</b>			
Dibujante.....	39.813	2.190	4
Escaparartista.....	37.478	2.061	4
Jefe de Taller.....	36.258	1.994	3
Profesional de oficio-conductor 1.....	30.800	1.694	8
Profesional de Oficio-conductor 2.....	30.216	1.662	8
Profesional de Oficio-conductor 3.....	28.544	1.570	9
Capataz.....	30.383	1.671	4
Telefonista.....	28.544	1.570	7
Mozo especializado.....	30.216	1.662	9
Embalador.....	28.544	1.570	9
Mozo.....	28.544	1.570	10
Cobrador.....	30.216	1.662	6
Conserje.....	30.049	1.653	6
Portero, vigilante, ordenanza.....	30.049	1.653	6
Personal de limpiezas.....	28.544	1.570	10

(1) Orden 25 de junio de 1963 («B. O. E.» número 155, de 29 del mismo mes y s.s.).

la empresa, computándose el periodo de prueba y aprendizaje y consistirá en cuatrenios de 5,5 % sobre el salario convenio.

La cuantía de cada cuatrenio será la que figura en la tabla anexa para cada una de las categorías, siendo el total computable el producto de dicho importe por el número de cuatrenios transcurridos desde el ingreso en la empresa.

Art. 11. Pagas extraordinarias.—Las empresas convienen en abonar a sus empleados el importe de una mensualidad extraordinaria en el mes de julio, y otra en ocasión de las fiestas de Navidad, abonándose ambas antes del día 15 del mes correspondiente, conforme a la retribución señalada en el presente convenio en las respectivas categorías profesionales, más la antigüedad de cada trabajador, si la hubiese.

Art. 12. Participación de beneficios.—Ante la dificultad de plasmar en un convenio la forma de participación

en ventas o beneficios establecidos en el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de Comercio, las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser inferiores en ningún caso, al importe de una mensualidad de las determinadas en el presente convenio, más la antigüedad, si la hubiese. Esta gratificación se abonará dentro de los tres primeros meses del año.

Art. 13. Fomento de la cultura.—En el presente convenio se otorga una gratificación equivalente a una mensualidad, que tendrán derecho a percibir todos los trabajadores afectados por el mismo y que habrá de abonarse en el mes de octubre de cada año. El establecimiento de esta mensualidad se realiza atendiendo a los mayores gastos que se originan a la iniciación del curso acadé-

mico. A dicha mensualidad habrá de adicionarse la antigüedad del trabajador.

Art. 14. Plus de transporte.—Todo el personal afectado por este convenio tendrá un plus de transporte consistente en 165 pesetas diarias por día efectivamente trabajado, independientemente de la distancia que pueda existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

Art. 15. Dietas.—En los supuestos de desplazamiento por salidas o viajes, a que se refiere el artículo 83 de la Ordenanza de trabajo en el comercio, el trabajador tendrá derecho a una dieta de 640 ó 1.275 pesetas diarias, respectivamente, según el desplazamiento sea por media jornada o jornada completa, siempre que tal desplazamiento sea fuera de la provincia de Madrid.

El personal al que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, dentro de la provincia de Madrid, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Art. 16. Horas extraordinarias.—El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora profesional y tendrá un recargo del 50 % y del 150 % las realizadas en domingos y días festivos.

Para el cálculo del importe del salario hora profesional se establece la siguiente fórmula general:

$$Sh = \frac{(SC \times 12) + J + N + B + FC}{365 - (D + Fa + V)}$$

Sh = Salario hora profesional.

SC = Salario Convenio mensual.

J = Paga extraordinaria de julio.

N = Paga extraordinaria de Navidad.

B = Paga extraordinaria de beneficios.

FC = Paga extraordinaria de Fomento Cultura.

D = Domingos.

Fa = Fiestas abonables.

V = Vacaciones.

Art. 17. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo para todo el profesional comprendido dentro del ámbito de aplicación de este convenio será de 42 horas semanales.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

El descanso semanal de día y medio podrá fraccionarse, de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, de modo que, con independencia al domingo, descansa cada trabajador, bien medio día cualquiera laborable de la semana, o un día laborable completo cada dos semanas, de acuerdo con el Decreto 860/1976 de 23 de abril.

Sin perjuicio de lo que dispongan las autoridades competentes en materia de horario, ambas partes contratantes, acuerdan:

a) Prolongar la jornada de la tarde del día 5 de enero víspera de la festividad de los Reyes Magos, hasta las diez de la noche. Las horas que excedan de la jornada laboral de dicho día se considerarán como extraordinarias.

b) Los días 24 y 31 de diciembre terminará la jornada laborable a las catorce horas.

c) El Sabado Santo se considerará no laborable, entendiéndose cumplido con ello el descanso del día y medio correspondiente a esta semana.

Art. 18. Vacaciones.—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales al año.

b) Las vacaciones se disfrutarán en los meses de verano, cuya determinación concreta se fijará con la antelación suficiente de común acuerdo entre el trabajador y el empresario, a la vista de los turnos que oportunamente puedan establecer las empresas. En caso de desacuerdo el criterio para elegir el periodo de vacaciones será el de la rotatividad.

Art. 19. Periodo de prueba.—A fin de simplificar los diferentes periodos de prueba establecidos en el artículo 22 de la Ordenanza Laboral del Comercio, se conviene el establecimiento de los siguientes periodos:

Personal Técnico de grado superior y medio, seis meses.

Personal técnico no titulado y restante personal mercantil propiamente dicho, un mes.

Personal de actividades auxiliares y subalternos, quince días.

Durante este periodo, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder al despido, sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba, le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Art. 20. Cese voluntario en la empresa.—Las cantidades que por aplicación del artículo 33 de la Ordenanza Laboral de Comercio, modificada por Orden de 4 de junio de 1975, respecto al incumplimiento del plazo de preaviso, pudieran descontarse, serán distribuidas por partes iguales entre todo el personal de la empresa, dentro del mes inmediatamente posterior a aquél en que hubiese tenido lugar el hecho causante del descuento.

Los trabajadores que se propongan cesar al servicio de la empresa, lo comunicarán, por escrito, en duplicado, copia que les será devuelta con el enterado.

Art. 21. Contratación del personal por tiempo determinado.—Desarrollando lo dispuesto en el artículo 7.º, párrafo 3.º, de la Ordenanza Laboral de Comercio, para la acomodación a lo que las necesidades requieran, se acuerda que el personal que preciso las empresas afectadas por el presente convenio para cubrir atenciones extraordinarias, podrá contratarse en los siguientes periodos: en las fiestas de Navidad y Reyes, durante el tiempo de disfrute de vacaciones y en otro periodo circunstancial, a la elección de la empresa, de no haberse agotado el plazo máximo que se señala. La duración máxima de cada periodo será de dos meses.

Art. 22. Capacidad disminuida.—Los trabajadores afectados de capacidad disminuida, tendrán derecho a ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud respetándoseles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Art. 23. Incapacidad laboral transitoria.—En caso de enfermedad o accidente, debidamente acreditado, los trabajadores que lleven un mínimo de un año al servicio de la empresa percibirán el importe íntegro de su retribución pactada hasta el límite de dos años, aunque hayan sido sustituidos, con resarcimiento para la empresa de la prestación económica que percibiere de la Seguridad Social.

Art. 24. Ayuda por jubilación.—Los trabajadores, al tiempo de jubilarse en la empresa, podrán optar por la ayuda de jubilación prevista en el artículo 88 de la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971, o bien

percibir, si llevan más de 25 años al servicio de la misma, un premio consistente en 30.000 pesetas y 1.000 pesetas más por cada año que exceda de los anteriores citados. En caso de que el trabajador, por fallecimiento, no llegase a cobrar este premio, le será entregado a su viuda o descendientes directos, siempre que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados para el trabajo. En este supuesto, el percibo de esta ayuda, no excluye el derecho de los descendientes directos a acreditar la ayuda por defunción recogida en el artículo 89 de la Ordenanza Laboral de Comercio modificada por la Orden de 4 de junio de 1975.

La Asociación Madrileña de Empresarios de Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo (C.E.V.I.R.) redactará un escrito y lo presentará ante el Organismo de la Administración que corresponda, solicitando la jubilación forzosa a los 65 años, y voluntaria a partir de los 60 años como medio eficaz de combatir el paro.

Art. 25. Servicio militar.—Los trabajadores que llevando más de dos años al servicio de la empresa, se incorporasen al servicio militar, obligatoria o voluntariamente, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Asimismo, tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure el citado servicio militar y dos meses más, de acuerdo con lo que a este respecto dispone la Ordenanza de Comercio.

Art. 26. Uniforme o prendas de trabajo.—Las empresas que exijan un uniforme determinado a sus empleados se obligan a proveer de dichas prendas a los mismos.

Art. 27. Estudios.—Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional, de acuerdo con lo que sobre esta materia establece la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

Los trabajadores de Madrid que cursen estudios y estén matriculados en el Centro de Instrucción Comercial e Industrial, se les autorizará la salida de los centros de trabajo con el tiempo suficiente para poder asistir a las clases de las 8 de la tarde. Las empresas asesorarán y ayudarán en las gestiones necesarias para conseguir las Becas de Estudios que concede la Cámara de Comercio.

Art. 28. Descuento en las compras.—Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un descuento por las compras que realicen en su propia empresa de un 20 % del precio de venta al público siempre que los artículos adquiridos se destinen a su uso personal y al de los familiares que con él conviven y estén a su cargo y se trate de artículos no rebajados.

Art. 29. Seguro de vida.—Las partes contratantes convienen en que se recomienda a las empresas afectadas por este convenio, que procuren contratar con entidades privadas, seguros de cobertura de riesgos sobre muerte.

Art. 30. Maternidad.—Se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 31. Igualdad en el trabajo.—En la aplicación de las cláusulas del presente convenio se respetará el principio de igualdad, no haciéndose discriminación alguna por razón de edad, sexo, estado civil, ideas políticas o sindicales.

Art. 32. Acción y derechos sindicales.—La representación colectiva corresponderá a:

a) Las empresas de menos de cincuenta y más de diez trabajadores, a los delegados de Personal.

b) Empresas entre seis y diez trabajadores, al delegado de Personal si así lo decidieran aquéllos por mayoría.

c) Empresas de más de cincuenta trabajadores, al Comité de empresa.

Art. 33. Tablón de anuncios.—Las empresas que tengan seis trabajadores o

más pondrán a disposición de los trabajadores y de las centrales sindicales con trabajadores afiliados a las mismas, para su utilización con fines estrictamente sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

El tablón de anuncios se situará de tal manera que sin estar a la vista del público, sea de fácil localización por los trabajadores.

Art. 34. Cobro de cuotas.—El día de pago de los salarios, las empresas concederán el tiempo imprescindible para que las centrales sindicales con presencia en la empresa efectúen la recaudación de las cuotas sindicales voluntarias.

Los encargados de la recaudación deberán ser necesariamente trabajadores de la empresa y deberán acreditar suficientemente su delegación por parte de la central sindical a la que estén afiliados.

Art. 35. Comisión mixta de interpretación.—La Comisión deliberadora de este convenio colectivo, se constituye, en cuanto a Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, cuyos cometidos deberán agotarse antes de que por cualquiera de las partes se decida a emplear otro procedimiento tendente a hacer efectivos los derechos que este convenio a ambas partes otorga.

Sus funciones específicas, bajo la presidencia que por la Delegación de Trabajo o en la forma que en su caso proceda, se designe, serán las siguientes:

1.º Interpretación de la aplicación de la totalidad de la cláusula del convenio.

2.º Arbitraje en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio.

3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Mixta ha de constituirse por igual número de miembros para las dos partes.

Art. 36. Legislación supletoria.—Para lo no previsto en el presente convenio colectivo, se tendrá en cuenta y será de aplicación la legislación general en materia de trabajo y en concreto la Ordenanza de Trabajo de Comercio de 24 de julio de 1971, la Orden de 4 de junio de 1975 y el Real Decreto 860/1976, de 23 de abril.

#### Cláusula adicional

Con independencia de la publicación en el B.O.P. del presente convenio, su aplicación será a partir de la fecha de su homologación por la Autoridad Laboral.

(G. C.—5.395)

### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RAYO VALLECANO»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Rayo Vallecano», suscrito por la Comisión Deliberadora el día 4 de marzo de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

#### ACUERDA

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección.

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

3.º Disponer su publicación, obliga-

toria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 3 de mayo de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

### CONVENIO DE EMPRESA ENTRE LA AGRUPACION DEPORTIVA «RAYO VALLECANO» Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL, DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN EL REAL DECRETO 1.362/81 DE 3 DE JULIO

Artículo 1.º Objeto.—El presente convenio tiene por objeto regular la relación laboral del personal fijo a tiempo parcial de conformidad con lo prevenido en el Real Decreto 1.362/81 del 3 de julio, que presta sus servicios en el Club de Fútbol «Agrupación Deportiva Rayo Vallecano», con domicilio en Madrid y firmantes del mismo.

Art. 2.º Vigencia.—El presente convenio tendrá una duración de dos años a partir del comienzo de la temporada 81-82, del 6 de septiembre del 81, con carácter retroactivo de la fecha citada, excepto en las condiciones económicas que serán revisadas anualmente de conformidad con las condiciones establecidas en el Acuerdo Nacional de Empleo.

Art. 3.º Denuncia.—La denuncia del presente convenio colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de la finalización del mismo, en caso contrario se entenderá prorrogado de dos años en dos años.

El procedimiento Administrativo que deberá utilizarse para realizar la denuncia, se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento reguladora de esta materia.

Art. 4.º Garantía personal.—Se respetarán aquellas condiciones individuales, que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto año, sean superiores a las pactadas en el presente convenio colectivo, para la categoría que se ostente.

Art. 5.º Absorción y compensación.—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia, se acordasen por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 6.º Vinculación a la totalidad.—El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el caso de que algunas o alguna de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, o al ser homologado al convenio por la Autoridad Laboral competente, la Comisión Deliberadora, deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del convenio.

No se considerará alteración, incluido a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el encuadramiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación o a los señalados en el artículo 5.º del convenio, si no hubiera disposición específica.

Art. 7.º Comisión paritaria.—Se constituye a todos los efectos legales, previstos en el artículo 85.2.d), del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Mixta Paritaria, que integrada por ocho miembros, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro por la parte social, elegidos entre sus representantes, preferentemente entre

los que hubiesen tomado parte en la negociación del convenio.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes, cuando sean tomados por, al menos, con dos miembros por cada una de las partes.

Art. 8.º Facultad de organización.—La organización del trabajo y la estructuración del mismo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Art. 9.º Clasificación según permanencia.—El personal que regula el presente convenio, es aquel que presta sus servicios de forma discontinua en la forma y condiciones que se establecen en el Real Decreto 1.362/81 de 3 de julio, sobre contratos de trabajo a tiempo parcial con carácter fijo, en aquellos días y horas que conforme determine la empresa, sea necesario para el normal desarrollo de la actividad de la misma.

Art. 10.º Clasificación profesional.—Siguiendo los criterios de clasificación de personal contenidos en la Reglamentación Nacional de Trabajo y Locales de Espectáculos y Deportes, se han clasificado todas las categorías profesionales según se detallan:

- Guardavallas.
- Acomodador.
- Personal de lavabos.
- Porteros.
- Vigilantes.
- Jefes de zona.

Art. 11.º Trabajos de categoría superior.—En los casos de necesidades de servicio apreciado para cada partido, el personal incluido en el ámbito de este convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo a desempeñar.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grado o nivel del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndose constar en su expediente personal.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones y excedencias forzosas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica.

Art. 12.º Trabajos de categoría inferior.—La empresa, por necesidades de servicio apreciadas para cada partido, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior a la que tenga reconocida, y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que el trabajador siga percibiendo el salario y demás emolumentos que corresponden a su categoría profesional.

Dicho cambio no podrá suponer vejación ni perjuicio en su formación profesional.

Art. 13.º Jornada laboral.—La jornada de trabajo que en todo caso deberá prestarse de forma continuada, deberá ser con una duración de cuatro horas por partido en cómputo mensual, serán determinadas en cada ocasión por la empresa, de acuerdo con las horas de celebración de los partidos. El personal deberá incorporarse a su puesto de trabajo con la antelación establecida por la empresa.

La jornada establecida se entiende como de prestación efectiva de trabajo.

Art. 14.º Remuneraciones.—En todo caso el salario del personal incluido en este convenio, se acomodará y estará de acuerdo por lo establecido en el Decreto de Ordenación de Salarios 2.380/73 del 17 de agosto. Estableciéndose en la forma que se concreta en la tabla salarial que se adjunta.

Art. 15.º Los trabajadores vinculados por el presente convenio, disfrutaban de iguales condiciones que los con-

tratados a tiempo concreto, beneficiándose de todos los derechos que sean compatibles con la naturaleza especial de esta clase de contratos, si bien en la proporción correspondiente al servicio que prestan, o en todo caso, los mismos, ejercerán sus derechos de representación sindicales y sociales de acuerdo con lo establecido en el título 2.º del Estatuto de los Trabajadores, en la medida y proporción que sean compatibles con la naturaleza y duración de esta clase de trabajo.

Art. 16. Uniformes y prendas de trabajo.—La empresa facilitará a los trabajadores afectados por este convenio, las prendas de trabajo que exija a los mismos, a cargo de ella, siendo su duración la que determine la Comisión Paritaria en cada momento.

Los delegados sindicales serán elegidos y designados, así como ejercerán sus funciones, de conformidad con lo establecido en la Legislación Vigente para los mismos, teniendo los derechos y obligaciones que en la misma se les confiere.

Art. 17. Comisión Mixta Paritaria.—Queda constituida a todos los efectos legales previstos en el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Mixta Paritaria que según el artículo 7.º de este convenio, queda integrada por los miembros que a continuación se describen, cuatro por la parte empresarial y cuatro por la parte social:

Representación empresarial: Don Antonio García Sánchez, don Francisco Fontán, don Oscar Desio y don Antonio Quintana (presidente).

Representación social: don Antonio Corral, don Francisco Fernández, don Manuel del Amo y don Niceto Gámez (secretario).

Art. 18. Vacaciones.—El personal afectado por el presente convenio, tiene derecho a unas vacaciones retribuidas que se disfrutarán en proporción a las jornadas trabajadas a lo largo del año natural.

Las partes fijan esta proporción en jornada y media para cada trabajador que haya trabajado todas las jornadas de la temporada oficial y los restantes en la proporción resultante.

Art. 19. Enfermedad y accidente.—En este artículo se estará a lo dispuesto en la Normativa vigente en lo referido a trabajadores fijos a tiempo parcial.

Art. 20. Licencias.—El trabajador tendrá derecho a la percepción del salario base correspondiente a un día de trabajo, cuando falte al mismo por alguna de las circunstancias que a continuación se señalan:

1. Por alumbramiento de la esposa, ocurrido en el mismo día de la prestación del trabajo, o en el inmediato anterior.

2. Por hospitalización del cónyuge, padres o hijos, ocurrido el mismo día de la prestación del trabajo.

3. Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos, ocurrido el mismo día de la prestación del trabajo o los dos inmediatos anteriores.

4. Por fallecimiento de padres, hermanos o hijos políticos o nietos, ocurrido el mismo día de la prestación del trabajo o el inmediato anterior.

5. Por matrimonio del trabajador celebrado dentro de los quince días inmediatos anteriores a la fecha de la prestación del trabajo.

Art. 21. Permisos retribuidos.—Asimismo tendrá derecho el trabajador a percibir el salario base, cuando falte al trabajo como consecuencia de atender deberes inexcusables de carácter civil o sindical y siempre que sea imprescindible la presencia del trabajador.

Nota: En los casos señalados en los artículos precedentes, deberá el trabajador presentar justificación suficiente que acredite el hecho motivador de la ausencia.

Art. 22. Permisos no retribuidos.—Además de los supuestos a los que se refería el artículo anterior, la empresa a

solicitud de los interesados podrá conceder permisos no retribuidos y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y existan motivos justificados, independientemente de lo establecido en el apartado anterior, el personal fijo a tiempo parcial tendrá derecho a un permiso no retribuido de un día al año. La elección de este día corresponderá a los trabajadores pero deberán solicitarlo con una antelación mínima de siete días al jefe de Servicio, Explotación o Servicio correspondiente. Sólo podrá ser denegado este permiso, si para el mismo día, se hubiese solicitado este permiso por más de veinte trabajadores.

Art. 23. Excedencias.—La Comisión Deliberadora, pacta expresamente, los trabajadores de la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria.

Para regular esta concesión se establecen los siguientes criterios:

— Tendrán derecho previa solicitud por escrito a obtener excedencia voluntaria, aquellos trabajadores fijos a tiempo parcial con una antigüedad de la empresa de un año como mínimo.

Se concederá por un tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

Al terminar la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de igual categoría profesional a la suya y dentro del mismo grupo profesional a que pertenecía antes de iniciar la excedencia.

Para ejercitar el derecho establecido en el apartado anterior, será requisito indispensable, que treinta días antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia, se manifieste por escrito a la empresa el deseo de incorporación.

El período de trabajo efectivo mínimo que deberá existir entre dos excedencias para un mismo empleado, será de cuatro años.

Durante el tiempo que el personal permanezca en situación de excedencia, no se devengará ningún tipo de retribución ni será computable en ningún caso como de permanencia en la empresa.

En cuanto a la situación de excedencia forzosa, se estará a lo dispuesto en la Normativa Legal Vigente.

Art. 24. Promociones y ascensos.—Cuando la empresa decida cubrir una vacante en la plantilla de los trabajadores fijos a tiempo parcial, se ajustará al siguiente acuerdo:

— En reunión conjunta del Comité de empresa con la Dirección de la misma, que se informará de las vacantes existentes, especificando características del puesto de trabajo y categorías, así como también el número de plazas.

El Comité de empresa, podrá dar nombres a la Dirección de los trabajadores, para dichos puestos al margen de lo que la empresa proponga antes de que transcurran quince días y comprometiéndose la Dirección de la empresa a realizar el proceso selectivo con una objetividad total.

Lo anterior expuesto queda excluido para los puestos de trabajo que lleven implícito funciones de responsabilidad o mando.

Art. 25. Seguridad e higiene en el trabajo.—En cuanto a materias que afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por O. M. del 9-3-71 y Normativa Concordante y Reglamentación Técnico Sanitaria.

Art. 26. Derechos sindicales del Comité de empresa. Garantías sindicales.—En estos artículos estará lo dispuesto a la Normativa Legal Vigente del Estatuto de los Trabajadores.

#### Tabla salarial

Artículo 1.º Salario base.—Teniendo en cuenta el carácter de discontinuidad que tiene la prestación del trabajo, por parte del personal fijo a tiempo parcial, y con objeto de facilitar el cálculo

de las retribuciones, el salario base se estipula por horas, dicha cuantía es la siguiente:

118.50 pesetas por hora trabajada.

Art. 2.º Complementos personales.—El personal fijo a tiempo parcial, percibirá un premio de Antigüedad, que consistirá en el 10 % de su salario base por cada quinquenio y se devengará a partir del primer día del trimestre natural en que se cumpla.

Art. 3.º Plus voluntario.—Su concesión obedece a circunstancias cuantitativas y cualitativas de orden personal que concurren en el productor. Será concedido únicamente por la empresa, no tendrá carácter consolidable, pero si absorbible.

Art. 4.º Complemento de puestos. Plus de nocturnidad.—Este plus lo percibirá todo trabajador fijo a tiempo parcial, que trabaje a partir de las 22 horas, se devengará por hora efectiva trabajada y su cuantía será del 25 % del salario base para todos los niveles con derecho al mismo, según artículo 34.6 del Estatuto del Trabajador.

Art. 5.º Plus de discontinuidad.—En atención a la especial modalidad del contrato de discontinuidad, el personal fijo a tiempo parcial percibirá un plus equivalente al 25 % de su salario base.

Art. 6.º Complementos de vencimiento superior al mes. Pagas extraordinarias.—El personal fijo a tiempo parcial, percibirá una prorrata de pagas extras correspondientes a julio, diciembre y marzo, de 50 pesetas por partido.

Para el cálculo de la paga de marzo, se tendrá en cuenta las horas ordinarias trabajadas durante el año anterior.

Para la paga de julio, las horas ordinarias trabajadas durante el primer semestre del año en curso.

Para la paga de diciembre, las horas ordinarias trabajadas en el segundo semestre del año en curso.

Art. 7.º Suplidos. Quebranto de moneda.—Este plus queda fijado en 100 pesetas por partido, para todos aquellos trabajadores que se hagan cargo de pagar al personal.

Art. 8.º Plus de puesto de trabajo.—Este plus de trabajo va de acuerdo con los puestos que a continuación se detallan:

— Guardavallas, acomodadores y personal de lavabos, 75 pesetas.

— Porteros, 94 pesetas.

— Vigilantes, 112 pesetas.

— Jefes de zona, 358 pesetas.

Art. 9.º Plus paga de campeones.—El personal afectado por el presente convenio, tendrá una paga de campeones, siempre que el Club sea proclamado campeón de «Copa del Rey», «Copa de Europa», «Campeón de Liga».

Art. 10. Jubilación.—Que la jubilación será de mutuo acuerdo entre las partes afectadas empresa-trabajador, con un tope mínimo del trabajador de 65 años y con una indemnización de medio partido por año.

Todo aquel trabajador con pretensiones de acceder a la jubilación, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 3 meses.

Además de estos conceptos, va incluido para dicho trabajador que solicite la jubilación, un pase para ver el espectáculo libremente mientras que la Directiva firmante del presente convenio ostente dicho cargo de la Directiva será de 4 años, cuando dicha Directiva cese de dicho cargo se volverá a reconsiderar dicho tema referencial pase trabajador.

Para el cálculo de la jubilación se tendrá en cuenta la cuantía en años trabajados en el Club.

Conceptos económicos tabla salarial

Dicha tabla salarial queda confeccionada con los siguientes conceptos:

Salario base.—474 pesetas por partido para todas las categorías.

Prorrata pagas extras.—50 pesetas por partido para todas las categorías.

Antigüedad.—10 % salario base, siendo por quinquenios.

Plus de discontinuidad.—Dicho plus queda fijado en un 25 %, sobre salario base, según indica el Estatuto del Trabajador en su artículo 34.6.

Plus quebranto de moneda.—Este plus queda fijado en 100 pesetas por partido, para todos aquellos trabajadores que se hagan cargo de pagar al personal.

Plus puesto de trabajo.—Guardavallas, acomodadores y personal de lavabos, 75 pesetas.

Porteros, 94 pesetas.

Vigilantes, 112 pesetas.

Jefes de zona, 358 pesetas.

Vacaciones.—Según el artículo 18 del presente convenio, para todas las categorías.

(G. C.—5.394)

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RUBALCA TRANSFORMACION DE ELASTOMEROS, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Rubalca Transformación de Elastómeros, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora el día 19 de abril de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

#### ACUERDA

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección.

2.º Remitir un ejemplar del 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, 29 de abril de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito.—El presente convenio colectivo obliga a la empresa «Rubalca, Transformación de Elastómeros, S. A.» y a sus trabajadores, con excepción de los excluidos por virtud del artículo 1.º, 3 c) y 2.º, 1 a) del Estatuto de los Trabajadores de su centro de trabajo en Alcalá de Henares (Madrid).

Art. 2.º Vigencia y duración.—El presente convenio comienza su vigencia a todos los efectos, a partir del uno de febrero de 1982, hasta el 31 de enero de 1984.

Su vigencia se prorrogará tácitamente por anualidades sucesivas salvo denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses al mes próximo vencimiento.

Art. 3.º Condiciones.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art. 4.º Compensación.—Las condiciones económicas establecidas en este convenio, serán compensables, hasta donde alcancen, con las que sobre las mínimas reglamentarias viniesen satisfa-

TABLA DE SALARIOS A APLICAR EN EL CASO DE LA COLUMNA 1.ª

CATEGORIA	Salario base día o mes	Plus convenio día o mes	Salario convenio día o mes	Incentivo Nor. 25 % día o mes	Retribuc. ad personam día o mes	Total día o mes	Plus asistencia día
Peón .....	1.241,31	310,32	1.551,63	387,90	—	1.939,53	91,55
Peón ayudante .....	1.265,04	316,26	1.581,30	395,32	—	1.976,62	91,55
Ayudante especialista .....	1.288,76	322,19	1.610,95	402,73	—	2.013,68	91,55
Oficial 3.ª espec. ....	1.321,72	330,43	1.652,15	413,03	—	2.065,18	91,55
Oficial 2.ª espec. ....	1.359,43	339,85	1.699,28	424,82	—	2.124,10	91,55
Oficial 1.ª espec. ....	1.392,72	348,18	1.740,90	435,22	—	2.176,12	91,55
Director .....	75.835	18.959	94.794	—	23.698	118.492	—
Subdirector .....	72.138	18.034	90.172	—	22.544	112.716	—
Técnico Jefe .....	46.025	11.506	57.531	—	14.383	71.914	91,55
Contra maestre .....	51.999	13.000	64.999	16.250	—	81.249	91,55
Capataz .....	42.693	10.673	53.366	13.341	—	66.707	91,55
Ayudante técnico .....	39.396	9.849	49.245	—	12.311	61.556	91,55
Analista de Laboratorio .....	31.581	7.895	39.476	—	9.869	49.345	91,55
Oficial 1.ª Administrativo .....	36.671	9.168	45.839	—	11.460	57.299	91,55
Oficial 2.ª Administrativo .....	31.731	7.933	39.664	—	9.916	49.580	91,55
Almacenero .....	42.926	10.731	53.657	13.414	—	67.071	91,55

TABLA DE SALARIOS A APLICAR EN EL CASO DE LA COLUMNA 2.ª

CATEGORIA	Salario base día o mes	Plus convenio día o mes	Salario convenio día o mes	Incentivo Nor. 25 % día o mes	Retribuc. ad personam día o mes	Total día o mes	Plus asistencia día
Peón .....	1.252,60	313,15	1.565,75	391,43	—	1.957,18	92,38
Peón ayudante .....	1.276,54	319,13	1.595,67	398,91	—	1.994,58	92,38
Ayudante especialista .....	1.300,47	325,11	1.625,58	406,39	—	2.031,97	92,38
Oficial 3.ª espec. ....	1.333,74	333,43	1.667,17	416,79	—	2.083,96	92,38
Oficial 2.ª espec. ....	1.371,79	342,94	1.714,73	428,68	—	2.143,41	92,38
Oficial 1.ª espec. ....	1.405,38	351,34	1.756,72	439,18	—	2.195,90	92,38
Director .....	76.525	19.131	95.656	—	23.914	119.570	—
Subdirector .....	72.794	18.198	90.992	—	22.748	113.740	—
Técnico jefe .....	46.444	11.611	58.055	—	14.514	72.569	92,38
Contra maestre .....	52.472	13.118	65.590	16.397	—	81.987	92,38
Capataz .....	43.081	10.770	53.851	13.463	—	67.314	92,38
Ayudante técnico .....	39.755	9.939	49.694	—	12.423	62.117	92,38
Analista de Laboratorio .....	31.868	7.967	39.835	—	9.959	49.794	92,38
Oficial 1.ª Administrativo .....	37.004	9.251	46.255	—	11.564	57.819	92,38
Oficial 2.ª Administrativo .....	32.019	8.005	40.024	—	10.006	50.030	92,38
Almacenero .....	43.317	10.829	54.146	13.536	—	67.682	92,38

ciendo la empresa, bien como consecuencia de pacto, concesión, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, contrato individual, pacto de cualquier clase, usos y costumbres locales, comarcas, regionales o de la propia empresa, o por cualquier otra causa.

Art. 5.º Absorción.—Las condiciones económicas resultantes de este convenio, serán absorbibles hasta donde alcancen por cualquier otra que, por las causas citadas en el artículo anterior, pueda establecerse en el futuro.

Art. 6.º Garantía personal.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 7.º Revisión.—Al cumplirse los seis primeros meses de vigencia del presente convenio, se revisarán los salarios desde el 1 de febrero de 1982, con lo que exceda del 6,09 % del Índice de Precios para el Consumo de esos seis meses (febrero a julio de 1982).

Al cumplirse el primer año de su vigencia, se estará a lo dispuesto por los Organismos competentes o a los acuerdos que puedan firmarse, similares al que en la actualidad tiene vigencia para la negociación que hemos realizado (Acuerdo Nacional sobre Empleo), o en su defecto se revisarán los salarios, con el Índice de Precios para el Consumo (I.P.C.) para los doce meses inmediatamente anteriores.

Si el convenio se prorrogase, la revisión a efectuar sería de la misma forma y orden del apartado anterior.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

Art. 8.º Principio general.—La Organización práctica del trabajo es facultad privativa de la empresa, la cual, dentro de las normas legales, está facultada para adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempo por mejora de métodos y en general, cuanto, dentro siempre de las disposiciones vigentes pueda conducir a un progreso técnico de la empresa, a fin de alcanzar una mayor productividad, mejoras en la seguridad en el trabajo, etcétera.

Art. 9.º Productividad.—Sin perjuicio de la implantación de otros sistemas que pueda acordar la Dirección para el futuro, se fijan las siguientes normas:

A) Línea de producción n.º 1.—Se fijan los siguientes niveles productivos, según ciclos, para una jornada diaria de 7,75 horas, resultado de la distribución de las 1.880 horas efectivas de trabajo a que hace referencia el artículo 10:

Ciclo (minutos)	Columna 1.ª (mezclas)	Columna 2.ª (mezclas)
6	72,42	75,00
7	62,00	64,13
8	58,12	58,12
9	51,66	51,66
10	46,50	46,50
11	42,27	42,27
12	38,75	38,75

En los casos en que el productor cubra los niveles de la columna primera, percibirá un incentivo cifrado en el 25 % del «salario de convenio».

Si alcanzase los niveles de la columna 2.ª, percibirá un 1 % adicional, calculado sobre el «salario de convenio» vigente al 31 de enero de 1982.

Los rendimientos inferiores a los establecidos en la columna 1.ª, salvo que obedezcan a deducciones por averías, corte de energía, carencia de materias primas o cualquier otra causa ajena a la persona del trabajador, comportará la

pérdida del correspondiente incentivo del 25 %, sin perjuicio del ejercicio por parte de la empresa de las demás acciones que pudiera adoptar por disminución voluntaria en el rendimiento.

En proporción a los niveles productivos establecidos anteriormente, será mayor o menor el número de mezclas a realizar, en función del tiempo invertido (ciclo) para su realización sobre mezclas no fijadas más arriba.

B) Para la Línea de producción n.º 2, entre tanto se fijan unas normas de trabajo para esta línea, su rendimiento será el aprovechamiento integral de su jornada de trabajo, el cual estará controlado por el contra maestre de turno, siendo refrendado por el director de Fábrica, los cuales indicarán el rendimiento obtenido por esta línea, para su posterior liquidación.

C) Para la sección de pesaje de mezclas, hasta que se fijen las normas de trabajo y la cantidad a realizar para cada una de las líneas de producción, se estará a lo dispuesto en el apartado precedente.

D) Para la sección de mantenimiento, dada la variedad del trabajo y por tratarse del mantenimiento de las instalaciones de esta empresa, así como de la maquinaria, no se puede especificar y queda entendido y así se acuerda por ambas partes, que el tiempo a emplear en los distintos trabajos de esta sección

queda a criterio conjunto del director de Fábrica y del responsable de la sección.

E) Con independencia de lo que se establece en cada apartado de los precedentes, será competencia del contra maestre la cuantificación y valoración del tiempo a deducir.

Art. 10. Jornada.—Se fija en 1.880 horas efectivas de trabajo al año y su realización será a razón de 7,75 horas efectivas diarias.

Art. 11. Calendario laboral.—Una vez sea publicado y editado por la Autoridad Laboral competente, éste, debidamente diligenciado, se expondrá en el tablón de anuncios para conocimientos del personal.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 12. Tabla de salarios.—Anexa al convenio se establecen las tablas de salarios para los distintos tipos de producción que se citan en el artículo 9.

Art. 13. Plus de asistencia.—Se establece un plus de asistencia, que se devengará exclusivamente los días efectivamente trabajados; su importe queda establecido en las tablas de salarios anexas, así como las categorías que lo percibirán.

Art. 14. Complemento de antigüedad.—Los trabajadores fijos comprendi-

dos en este convenio, disfrutarán como complemento de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, será el salario base de la tabla de salarios vigentes.

La cuantía del complemento personal de antigüedad, será del 5 % para cada trienio y del 10 % para cada quinquenio.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1.º del mes siguiente al de su vencimiento.

Art. 15. Gratificaciones.—Se establecen en un importe de treinta días sobre la columna total que figura en la tabla de salarios anexa, referente a la columna 1.ª, para cada una de las existentes (Navidad y julio), que se harán efectivas la primera de ellas, dentro de los cinco días anteriores a su celebración y la segunda dentro de la primera quincena de julio. Se devengará en proporción al tiempo trabajado.

Art. 16. Los pluses de nocturnidad y suciedad, que se devengarán por cada día efectivamente trabajado, se cifrarán de la siguiente forma:

Nocturnidad: El 25 % del salario base de convenio.

Suciedad: el 17,60 % del «salario de convenio».

Art. 17. El pago del salario, se efectuará mediante talón bancario.

Art. 18. Baja temporal por enfermedad.—Durante los diez primeros días de baja por enfermedad, el trabajador percibirá, adelantada por la empresa, la misma cantidad, que la Seguridad Social tenga establecida y, a partir del onceavo día, la empresa suplirá lo necesario para que el trabajador que se encuentre en tal situación perciba el 100 % de su salario.

Art. 19. Baja temporal por accidente de trabajo.—El trabajador que se encuentre en tal situación, percibirá el 100 % del salario de convenio, más el incentivo medio o correcto, como si hubiera estado trabajando.

Art. 20. Comprobación.—Para que los trabajadores puedan disfrutar de los beneficios reconocidos en los artículos 18 y 19, será indispensable que hayan cursado en el plazo reglamentario las bajas correspondientes, aportando asimismo, puntualmente los sucesivos partes, todo ello sin perjuicio de la facultad de la empresa para efectuar las comprobaciones que tenga por conveniente.

En defecto de lo anteriormente establecido, se acuerda que la entrega a la empresa de los distintos partes (baja, alta o confirmación) se efectuará, como máximo, el primer día hábil siguiente a la expedición de los mismos.

El personal que no cumpla con los plazos establecidos anteriormente, perderá los derechos reconocidos en los artículos 18 y 19 y percibirá lo que, para cada caso tiene establecido la Ley de Seguridad Social.

En todo caso, la simulación de enfermedad o accidente, así como la prolongación intencionada de la situación de baja, constituirá falta muy grave.

Art. 21. Vacaciones.—Se fijan en treinta días naturales para todo el personal, que disfrutarán íntegramente los trabajadores que lleven por lo menos un año de servicio en la empresa y los demás a prorrata.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, procurando atender las preferencias de los interesados, siempre que sea posible, salvo que la empresa decida cerrar durante unas fechas concretas, en cuyo caso será obligatorio para todos el disfrute de las vacaciones en tales fechas.

Art. 22. Prendas de trabajo.—Se proveerá al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos: Dos veces al año una bata.

Personal obrero: Dos veces al año, un buzo o mono, una toalla y un par de botas.

Las fechas de entrega serán en los meses de julio y diciembre.

Art. 23. Horas extraordinarias.—Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

A) Horas extraordinarias habituales: se suspenden.

B) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: se realizarán. A los efectos del Real Decreto 1.858/1981 de 20 de agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales.

C) Horas extraordinarias estructurales: se realizarán siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedido o periodo punta de producción, cuantos éstas sean imprevisibles o su no realización produzca pérdidas materiales o de clientes.

Las producidas por ausencias imprevisitas.

Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.

Las producidas por cambio de turno.

Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la productividad y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquéllas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado B del presente artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al delegado de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y el delegado de Personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 24. Comisión paritaria.—Para entender de cuantas cuestiones suscite la interpretación y vigilancia del presente convenio, se crea una Comisión paritaria, constituida por las siguientes personas:

Por la Representación Social: Felipe Cacio Escribano, José L. Yuste Arroyo y Juan Muñoz Moreno.

Por la Representación Económica: Antonio Riesco Moreno, Antonio Riesco Alonso y Saturnino Morales Horcajada.

Dicha Comisión, que podrá contar con la presencia de asesores, se reunirá a instancias de cualquiera de las partes firmantes del presente convenio.

(G. C.—5.393)

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INGENIERIA DIGITAL ELECTRONICA, S. A.»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Ingeniería Digital Electrónica, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora el día 22 de marzo de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

#### ACUERDA

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección.

2.º Remitir un ejemplar del 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 abril de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INGENIERIA DIGITAL ELECTRONICA, S. A.

Artículo 1.º Ambito de Aplicación.—El presente convenio afecta a todo el personal fijo de plantilla de «IDE, S. A.», cualquiera que sea su función o categoría. Se exceptúa al personal con

contrato eventual, interino o fijo de obra, que se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Siderometalúrgica y demás disposiciones de aplicación general y las específicas en su contrato de trabajo. En los centros de trabajo de la provincia de Madrid.

Art. 2.º Vigencia.—Este convenio entrará en vigor el día de su firma y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1982 el incremento salarial.

Art. 3.º Prórrogas.—Este convenio se prorrogará de año en año, si una de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º Compensación.—Cuanto mejoras de cualquier índole se establezcan en este convenio, producirán la compensación de aquéllas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgadas la empresa, cualquiera que fuese su origen, denominación, forma o razón en que estuviesen concedidas y cualesquiera condición laboral inherente a los convenios anteriores. Análogamente servirá para absorber los que pudieran establecerse por disposición legal, jurisprudencial, resolución de cualquier índole o convenio de cualquier ámbito, bien entendido que puede realizarse dicha compensación y absorción entre conceptos de distinta naturaleza, salvo que en cómputo global y anual superen individualmente a los pactados en este convenio.

Art. 5.º Vinculación.—El presente convenio constituye un conjunto orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

#### Régimen de trabajo

Art. 6.º Horario.—Se mantiene para el personal contratado anteriormente al 1 de enero de 1977 en Madrid la reducción de una hora diaria por desplazamiento (ida y vuelta a Coslada). Dado el gran perjuicio que supone esta reducción de horario respecto a la productividad de la empresa, se adquiere el compromiso de estudiar por ambas partes (empresa y trabajadores) este apartado y reflejarlo en próximo convenio. Dado que dicha reducción fue motivada por el traslado de Madrid a Coslada, si en un futuro se efectuara un nuevo traslado del actual emplazamiento a Madrid, casco urbano municipal, se pacta expresamente que el cómputo anual sería el que en ese momento tuviera efectividad en las disposiciones vigentes y en jornada igual a la existente antes del traslado. Para el personal contratado a partir del 1 de enero de 1977 y a los que incluidos en el punto anterior no les sea aplicable, se mantiene el cómputo anual que oficialmente rija.

Art. 7.º Calendario.—La Dirección junto con los delegados de Personal, confeccionarán en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el calendario relativo a la empresa, ajustándose a los criterios legales vigentes.

Art. 8.º Servicio militar.—Durante el periodo de prestación del servicio militar obligatorio, la empresa abonará a sus trabajadores en importe de las pagas reglamentarias a razón de salario convenio metal más plus de actividad, correspondiente a 30 días sobre el valor que en el momento de su incorporación tuviese establecido.

Art. 9.º Promoción profesional.—La empresa procurará en la medida de sus posibilidades, ayudar a la formación profesional de todos sus empleados. Para ello y en comisión con los representantes del personal, se analizará la forma y manera de llevarlo a buen fin.

Art. 10.º Forma de pago de haberes.—La forma de pago establecida es por meses vencidos para todas las categorías, cuyo abono se efectuará mediante cheques bancarios y 5.000 pesetas en efectivo como máximo por persona que lo solicite. Los conceptos variables serán abonados en la nómina del mes siguiente al que se produzcan.

\* Todo el personal que efectúe viajes frecuentes, especialmente los correspondientes al Departamento de Instalaciones deberán tener abierta una cuenta corriente o cartilla en el Banco Popular de San Fernando de Henares, o Caja de Ahorros de Madrid, comunicando los datos de la misma, con el fin de efectuarles los ingresos mensuales que les correspondan.

Art. 11. Selección e ingresos.—En los nuevos ingresos se informará previamente del puesto a cubrir a los representantes del Personal, al que podrán optar los trabajadores de la plantilla, si reúnen y acreditan las aptitudes necesarias, valorándose asimismo su antigüedad.

La empresa realizará de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a la función para las que ha sido contratado.

Art. 12. Ascensos.—La provisión de vacantes en régimen de ascensos, se proveerá por una de las siguientes modalidades, de acuerdo con las circunstancias que concurren en la misma.

— Concurso-oposición, eminentemente práctico.

— Antigüedad en la categoría anterior, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador.

— Libre designación de la Dirección de la empresa.

La revisión de vacantes y ascensos, se efectuará normalmente una vez al año, y en caso de algún cese en el momento que sea necesario.

#### Gastos locomoción, desplazamientos y viajes

Art. 13. Desplazamientos y viajes.—Las dietas a que se refiere el artículo 82 de la Ordenanza Siderometalúrgica se incrementan un 11,11 % quedando fijadas en 2.000 pesetas brutas a partir del 1 de marzo de 1982 y con vigencia hasta el 28 de febrero de 1983. Dicho importe podrá someterse a revisión a partir de un semestre.

A) Media dieta: Para distancias inferiores a 100 km., oficialmente se abonará el valor justificado de una comida normal.

B) Media dieta: Para distancias superiores a 100 km., se abonará por valor de 625 pesetas brutas.

En el supuesto de un día de regreso, sin pernoctar con llegada al domicilio posterior a las 21,30 horas, corresponderán dos medias dietas B.

Las horas fuera de la jornada ordinaria que pudieran realizarse en los distintos desplazamientos, se abonarán al 50 % de una hora normal.

Art. 14. Gastos de locomoción.—Cuando por razón de su trabajo el productor tuviese que desplazarse en automóvil de su propiedad, percibirá durante la vigencia del presente convenio en compensación por este concepto 14 pesetas por km. en recorridos largos (superior a 50 km.) o fuera del casco urbano y 16 pesetas por km. en recorridos dentro de los límites urbanos de las poblaciones a partir del 1 de marzo de 1982. Revisable si existiera incremento del precio del carburante superior al 5 %.

Art. 15. Incrementos salariales.—Se establece para 1982 una elevación salarial de 11,7 % de la masa salarial bruta correspondiente al 31 de diciembre de 1981 sin modificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, el cual se desglosa de la siguiente manera:

Los conceptos salario base y plus convenio metal se incrementan un 11 % la gratificación denominada plus actividad en un 11 % incluyéndose el resultante del 11 % del incremento, correspondiente al plus distancia, el cual se mantendrá con el mismo importe anterior.

#### Configuración salarial

Art. 16. Retribuciones.—El régimen de retribuciones del personal, estará in-

tegrado por los siguientes conceptos, re-feridos siempre a importes brutos:

- Salario base.
- Plus convenio metal.
- Complementos salariales.

Art. 17. Complementos salariales.

- Antigüedad.
- Plus trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

- Plus de actividad.
- Primas o incentivos.
- Horas extraordinarias.

A) De vencimiento superior al mes. Gratificación extraordinaria julio.

Gratificación extraordinaria Navidad.

Art. 18. Percepciones extrasalariales.

- Plus transportes urbanos.
- Plus distancia.
- Ayuda comedor.
- Premio nupcialidad.
- Ayuda por incapacidad laboral transitoria.

Art. 19. Salario base y plus convenio metal.—Son los correspondientes al convenio provincial, del Metal, para cada una de las diferentes categorías. Dichos conceptos se devengarán por jornada efectivamente trabajada y también en domingos y festivos, en proporción a los días trabajados.

Art. 20. Antigüedad.—Se percibirá por este concepto un trienio a razón del 2 % del salario base hasta completar cinco años, percibiendo entonces quinquenios a razón del 5 %.

Art. 21. Plus actividad.—El salario convenio tiene como complemento «ad personam» un plus denominado de actividad. Devengándose por jornada efectivamente trabajada.

Art. 22. Horas extraordinarias.—Dado el carácter de Servicio Público de la actividad de «IDE», se garantiza por todo el personal y específicamente al que corresponda según la naturaleza del servicio a prestar, la debida asistencia y atención inmediata al cliente en sus solicitudes de urgencia de reparación de los aparatos integrantes de sus sistemas de alarma y seguridad, dependiendo de la gravedad de la avería, del trastorno que tenga ocasionado y la responsabilidad de la empresa como ente colaboradora de Servicios Públicos, realizando, si fuera preciso, horas extras para la reparación o terminación del Servicio.

Horas extras habituales = Supresión.

Horas extras, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas = Realización.

Horas extras, necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, necesidades de ultimación de pedidos u obras y circunstancias de ineludible emergencia derivadas de la naturaleza de nuestra propia actividad, que pueden originar quebrantos de forma inmediata; el personal procurará y colaborará en satisfacer las solicitudes que se le formulen de efectuar horas extras si fueran precisas para el cumplimiento de las obligaciones de la empresa, determinándose tales circunstancias de acuerdo con los delegados de Personal y jefe del Departamento afectado.

No será suficiente para el reconocimiento del derecho a horas extras el

que en la ficha de entradas y salidas del personal figuren más horas que las que constituyan la jornada normal de trabajo, si no van refrendadas de la correspondiente autorización.

Art. 23. Plus transportes urbanos.—La empresa abonará por día de asistencia el importe del transporte en tren desde Madrid (Nuevos Ministerios) a Coslada, tomando como base el valor del bono semanal a tarifa vigente, a los productores que en la actualidad tuvieren tal derecho.

Art. 24. Plus distancia.—Su importe será fijado por día de trabajo en las condiciones «ad personam» actuales.

Art. 25. Ayuda comedor.—La ayuda de comedor se incrementa en un 12,5 % quedando fijada esta asignación en 135 pesetas/día que corresponda, a los productores que lo tuvieren asignado, y a partir del 1 de marzo de 1982.

Desplazamientos Madrid-Coslada: Instaladores con base en Madrid que por circunstancias eventuales deban realizar el almuerzo en el centro de Coslada, se abonará el importe justificado de una comida normal. Se entenderá que no exista eventualidad y por tanto se aplicará el régimen normal, cuando esas circunstancias superen los siete días naturales continuos.

Desplazamientos Coslada-Madrid: Productores con base en Coslada que por circunstancias deban realizar el almuerzo en Madrid se les abonará el importe justificado de una comida normal.

Art. 26. Premio nupcialidad.—Todo productor fijo de plantilla y con más de un año de antigüedad, que acredite fehacientemente que ha contraído matrimonio, recibirá una gratificación de 15.000 pesetas.

Art. 27. Incapacidad laboral transitoria.—En tanto estén vigentes las actuales prestaciones de la Seguridad Social se establece lo siguiente:

— Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará la prestación reconocida por la Seguridad Social y la legislación vigente.

— No obstante y con vigencia únicamente hasta el 31 de diciembre de 1982, la empresa abonará la totalidad de la percepción salarial fija, desde el día de la baja, cuando se sobrepase el octavo día de la fecha de la baja médica, pudiendo incluirse tal diferencia en el mes siguiente al del alta médica.

— La justificación en los casos de enfermedad, se hará por el parte médico de baja y siempre con el aviso inmediato (primeras horas de la mañana) y la empresa podrá confirmar por el medio oportuno los casos de enfermedad para la percepción del complemento.

Art. 28. Normativa general.—En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Art. 29. Disposición derogatoria.—Quedan derogados los convenios de fechas anteriores en cualesquiera condiciones laborales y económicas y cuantas normas de régimen interno se opongan a lo pactado en el presente convenio.

Art. 30. Comisión paritaria.—Para cualquier discrepancia que pueda deri-

varse de la aplicación de este convenio será obligatoriamente estudiada y, en su caso resuelta con carácter previo, por una comisión paritaria formada por los dos delegados de Personal y dos representantes de la empresa.

En prueba de conformidad con el mismo se firma el presente convenio en Coslada, a 22 de marzo de 1982.

Art. 31. La duración del presente convenio se fija por un periodo de un año a partir del 1 de enero de 1982.

(G. C.—4.964)

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID**

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE DEPOSITO Y PUBLICACION DEL ACTA DE REVISION Y TABLA SALARIAL ANEXA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BOCAC- CIO, S. A.»

Examinado el acta de revisión y tabla salarial anexa del convenio colectivo de la empresa «Bocaccio, S. A.» suscrita por la Comisión Deliberadora el día 10 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

**ACUERDA**

1.º Incorporar la presente revisión al expediente de convenio colectivo registrado el 21 de abril de 1981.

2.º Remitir un ejemplar 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, 15 de abril de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguri-

(G. C.—4.544)

dad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

En Madrid, a 10 de febrero de 1982.

**REUNIDOS:**

De una parte los delegados de los trabajadores de la empresa «Bocaccio, S. A.»: Don José Antonio Alvarez Salgado, D. N. I. 51.052.397; don José María Calvo Alonso, D. N. I. 7.420.816, y don José Luis Muñoz Pinedo, D. N. I. 5.346.882, que atribuyen la plena vinculante representación de la totalidad de la plantilla de «Bocaccio, S. A.», con domicilio en Marqués de la Ensenada, 16, de esta ciudad.

Y de otra parte, don José María López Amo, D. N. I. 16.780.490; don Oriol Regas Pages, D. N. I. 36.654.917, y don Anisi Rius Dalmau, D. N. I. 37.517.923, en representación de la empresa anteriormente referida.

Ambas partes se reúnen conforme a lo previsto en el artículo 4.º del convenio colectivo vigente, publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de 11 de mayo de 1981, o sea la actualización de las percepciones económicas para el segundo año de vigencia del mismo.

Actúa como presidente de la sesión don José M.º Calvo Alonso, asistido, como Secretario, de don José M.º López Amo.

Consultados los correspondientes índices en el Instituto Nacional de Estadística, así como las facturaciones habidas en el periodo 1 de noviembre de 1980 a 31 de octubre de 1981, las partes,

**PACTAN Y CONVIENEN:**

Que, según lo previsto en el pacto cuarto del convenio, corresponde aplicar a los sueldos fijos y garantizados un porcentaje de aumento del 15,50 por 100, de manera que, para el segundo año de vigencia del presente convenio la tabla salarial quedará modificada en la forma que se establece en el cuadro anexo.

**ANEXO**

**TABLA SALARIAL Y PUNTUACION EN EL PORCENTAJE**

	SALARIO		
	INICIAL	GARANTIZADO O FIJO	PUNTUACION
Jefe de Sala.....	6.500	42.175	5
2.º Jefe de Sala.....	5.500	39.850	4
Camarero/Barman.....	5.500	38.125	3,50
Ayte./Cons. material.....	3.000	34.650	1,75
Portero.....		38.125	—
Aparcador.....		34.650	—
Lavabos/Guardarropa/Limpieza.....		32.925	—
Vigilante.....		37.550	—
Electricista.....		34.650	—
Auxiliar Oficinas.....		32.350	—
Ambientador sonido.....		51.975	—