

de la empresa, mediante talón o transferencia bancaria, indistintamente.

La percepción de retribuciones deberá ser efectiva, como máximo dentro de los diez días naturales siguientes al mes vencido.

El trabajador que lo desee podrá solicitar, con un preaviso de 5 días, un anticipo quincenal a cuenta del salario, que se hará efectivo mediante talón bancario.

Los retrasos, faltas de asistencia al trabajo y permisos particulares, serán deducidos de la retribución mensual en la cuantía resultante de dividir el salario bruto anual de cada trabajador entre las horas de trabajo efectivo al año y el cociente se multiplicará por el tiempo a deducir.

Art. 9.º *Subsidio por fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un trabajador por causas naturales, la empresa abonará a los derechohabientes de aquél, según se indica en el Decreto de 2 de marzo de 1944, artículo 2.º una indemnización equivalente a treinta días de salario para actividad 140.

Art. 10.º *Jornada.*—La jornada laboral de la empresa será de cuarenta y dos horas semanales para todos los turnos, respetándose a título personal las condiciones más beneficiosas.

Los calendarios y horarios laborales para los distintos turnos serán fijados por la empresa, de acuerdo con las necesidades de la organización práctica del trabajo, añadiendo los tiempos necesarios para recuperación de los días que se acuerden entre empresa y trabajadores para: prolongación del descanso semanal, Navidad, Año Nuevo, puentes, etc.

El cómputo de horas efectivas de trabajo será de 1.960 horas anuales.

Art. 11.º *Horas extraordinarias.*—Se realizarán para los casos, con los límites e incrementos legalmente establecidos, siendo de aplicación a su regularización la Normativa Legal vigente en cada momento. Las bases para la aplicación de los incrementos y porcentajes legales, son las que figuran en la tabla salarial bajo el apartado «Valor para C. H. E.» (cálculo hora extraordinaria).

Art. 12.º *Incentivos a la producción.*—Las definiciones y condiciones de pago de los trabajos con incentivos, así como el procedimiento para imputar dichos trabajos y los tiempos para liquidar las primas, figuran en el «Manual de liquidación de primas», anexo al presente Convenio.

Art. 13.º *Sistemas de primas.*—Como no todos los trabajos son fácilmente controlables en sus tiempos de realización, es preciso mantener sistemas diferentes para su imputación, con el fin de conseguir su valoración. Dichos sistemas quedan agrupados así:

a) Primas directas para el personal de producción en trabajos que tengan asignado un número de piezas/hora.

b) Primas indirectas para el personal de producción al que se encomiende la realización de puesta a punto de nuevos procesos productivos, pruebas de materiales, etc., sin tener tiempos tipo asignados.

Art. 14.º *Escala de primas.*—La escala de primas adoptada por la empresa es la (100-140), y figura en el anexo número 2.

En esta escala se define el valor 100 como actividad mínima exigible sin incentivo, la actividad 120 como autoexigida, el valor 135 como actividad competitiva o funcional y 140 como valor de actividad óptima.

Art. 15.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio tiene la consideración de un todo orgánico e indivisible por lo que se considerará nulo y sin efecto en su puesto de que no fuese aprobado en su totalidad por la Autoridad Laboral competente.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA: APORTACION DE LOS TRABAJADORES

—Diligencia, colaboración y cooperación en el trabajo encomendado y flexibilidad en la asignación de tareas, cometidos y ocupaciones.

- Mantenimiento de la calidad de la producción.
- Contribución al uso racional de la energía.
- Presentación de sugerencias sobre mejoras en las condiciones de seguridad e higiene, como vía previa a cualquier reclamación fuera del ámbito de la empresa.
- Fomento del clima social, estimulando las relaciones humanas y las comunicaciones en la empresa.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA: BELIGERANCIA

Conscientes las partes de la necesidad de preservar la marcha de la empresa de los avatares de conflictividad que generan las fuerzas sociales y políticas, acuerdan asegurar la paz interna de la empresa absteniéndose de participar en paros convocados desde el exterior y que no afecten directamente a problemas específicos de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio no se recurrirá a la huelga ni al cierre patronal, ni a ningún otro tipo de alteración colectiva de la normalidad laboral o productiva, excepto durante el período de negociación de un nuevo Convenio.

MANUAL DE LIQUIDACION DE PRIMAS

Conceptos:

Primas.—Es la retribución económica que percibe el productor en función de las actividades logradas en los diferentes trabajos verificados como útiles.

Actividad.—Es la valoración de la rapidez y el esfuerzo necesarios para la ejecución correcta de un trabajo.

Trabajo útil.—Es aquel que cumple las condiciones de calidad requeridas para el mismo.

Generalidades:

El sistema aplicado se basa en los medios técnicos establecidos en la actualidad. Cualquier modificación de método de trabajo provocará automáticamente la revisión de los tiempos asignados. La utilización de un tiempo muerto que esté incluido en un tiempo asignado para una operación será aceptado como cambio de método sin incremento de tiempo.

Ya que al principio de una fabricación existen dificultades para el establecimiento de un tiempo básico o definitivo, se aceptarán producciones hora estimadas, que tendrán el carácter de provisionales durante tres meses, debiendo fijarse los

definitivos una vez transcurrido dicho plazo.

Cualquier discrepancia sobre los tiempos provisionales se expondrá primero a la Oficina de Producción y si fuera necesario, a cronometradores oficiales. La liquidación de las primas será mensual, y su cálculo se realizará los días veinte de cada mes.

Cálculo de actividad:

Para el cálculo de la actividad se tendrá en cuenta el número de piezas hora asignado a cada proceso.

Se imputarán las piezas útiles y las inútiles o reparables que no sean culpa del productor.

En los casos de materiales con características anormales, mal funcionamiento de máquinas, falta de energía, útiles defectuosos y en general, ante situaciones de imposibilidad de obtención de la producción hora asignada a un proceso y en pruebas de materiales nuevos o primeras series de nuevos productos, se considerará a la actividad media obtenida en el mes anterior por el trabajador que la realice.

En el Anexo número 2 se detalla la escala de valores de las primas en base a la actividad.

ANEXO 1-1

**TABLA SALARIAL
RETRIBUCIONES MENSUALES SIN INCLUSION DE INCENTIVOS**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	ASIST.	BENEF.	TRANSPORTE	TOTAL BRUTO MES	EXT. JULIO	EXT. OCT.	EXT. DIC.	TOTAL BRUTO ANUAL
PRODUCCION										
Encargado sección.....	36.858	4.400	4.000	4.300	3.600	53.158	36.858	36.858	36.858	748.470
Oficial.....	32.864	4.400	4.000	3.834	3.600	48.698	32.864	32.864	32.864	682.968
Auxiliar.....	28.344	4.400	4.000	3.307	3.600	43.651	28.344	28.344	28.344	608.844
Confeccionista 1.º.....	29.696	4.400	2.900	3.464	3.600	44.060	29.696	29.696	29.696	617.808
Conductor 1.º.....	28.068	4.400	2.900	3.275	3.600	42.243	28.068	28.068	28.068	591.120
Confeccionista 2.º.....	26.412	4.400	2.900	3.081	3.600	40.393	26.412	26.412	26.412	563.952
Peón.....	24.464	4.400	2.900	2.854	3.600	38.218	24.464	24.464	24.464	532.008
MANTENIMIENTO										
Jefe de sección.....	45.541	4.400	—	5.313	10.800	66.054	45.541	45.541	45.541	929.271
Oficial 1.º.....	32.864	4.400	4.000	3.834	3.600	48.698	32.864	32.864	32.864	682.968
Oficial 2.º.....	31.924	4.400	4.000	3.724	3.600	47.648	31.924	31.924	31.924	667.548
Auxiliar.....	28.344	4.400	4.000	3.307	3.600	43.651	28.344	28.344	28.344	608.844
CONTROL DE CALIDAD										
Jefe de sección.....	45.541	4.400	—	5.313	10.800	66.054	45.541	45.541	45.541	929.271
Oficial 1.º.....	32.864	4.400	4.000	3.834	3.600	48.698	32.864	32.864	32.864	682.968
Oficial 2.º.....	31.924	4.400	4.000	3.724	3.600	47.648	31.924	31.924	31.924	667.548
Auxiliar.....	28.344	4.400	4.000	3.307	3.600	43.651	28.344	28.344	28.344	608.844
ADMINISTRACION										
Jefe de 2.º.....	36.190	4.400	3.000	4.222	3.600	51.412	36.190	36.190	36.190	725.514
Oficial de 1.º.....	34.310	4.400	3.000	4.003	3.600	49.313	34.310	34.310	34.310	694.686
Oficial de 2.º.....	32.912	4.400	3.000	3.840	3.600	47.752	32.912	32.912	32.912	691.760
Auxiliar.....	29.610	4.400	3.000	3.454	3.600	44.064	29.610	29.610	29.610	617.598

ANEXO 1-2

**TABLA SALARIAL
RETRIBUCIONES MENSUALES SIN INCLUSION DE INCENTIVOS**

CATEGORIAS	TABLA ANTIGUEDAD					VALOR HORA PARA C.H.E.
	1.º TR.	2.º TR.	3.º TR.	1.º QUIN.	2.º QUIN.	
PRODUCCION						
Encargado de sección.....	1.474	2.949	4.423	6.266	8.109	—
Oficial.....	1.315	2.629	3.944	5.587	7.230	326,41
Auxiliar.....	1.134	2.268	3.401	4.818	6.236	288,59
Confeccionista 1.º.....	1.188	2.376	3.564	5.048	6.533	293,16
Conductor 1.º.....	1.123	2.245	3.368	4.772	6.175	279,55
Confeccionista 2.º.....	1.056	2.113	3.169	4.490	5.811	265,68
Peón.....	979	1.957	2.936	4.159	5.382	249,39
MANTENIMIENTO						
Jefe de sección.....	1.822	3.643	5.465	7.742	10.019	—
Oficial 1.º.....	1.315	2.629	3.944	5.587	7.230	326,41
Oficial 2.º.....	1.277	2.554	3.831	5.427	7.023	318,54
Auxiliar.....	1.134	2.268	3.401	4.818	6.236	288,59
CONTROL DE CALIDAD						
Jefe de sección.....	1.822	3.643	5.465	7.742	10.019	—
Oficial 1.º.....	1.315	2.629	3.944	5.587	7.230	326,41
Oficial 2.º.....	1.277	2.554	3.831	5.427	7.023	318,54
Auxiliar.....	1.134	2.268	3.401	4.818	6.236	288,59
ADMINISTRACION						
Jefe de 2.º.....	1.448	2.895	4.343	6.152	7.962	—
Oficial 1.º.....	1.372	2.745	4.117	5.833	7.548	—
Oficial 2.º.....	1.316	2.633	3.949	5.595	7.241	—
Auxiliar.....	1.184	2.369	3.553	5.034	6.514	—

ANEXO 2

ESCALA DE PRIMAS DE PRODUCCION

ACTIVIDAD	PTS/HORA
100	2,04
101	4,07
102	6,11
103	8,15
104	10,19
105	12,23
106	14,27
107	16,30
108	18,34
109	20,38
110	22,42
111	24,46
112	26,49
113	28,53
114	30,57
115	32,61
116	34,65
117	36,68
118	38,72
119	40,76
120	42,80
121	44,84
122	46,87
123	48,91
124	50,95
125	52,99
126	55,03
127	57,06
128	59,10
129	61,14
130	63,18
131	65,22
132	67,25
133	69,29
134	71,33
135	73,37
136	75,40
137	77,44
138	79,48
139	81,52
140	

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CANAL DE ISABEL II»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Canal de Isabel II», y:

Resultando que es remitido a esta Delegación el texto del precitado Convenio con fecha 1 de los corrientes, elaborado por la Comisión Deliberadora del mismo, comunicando a esta Delegación el 28 de febrero del año en curso la iniciación de las deliberaciones y el Acta de constitución de la misma en orden a su oportuna homologación.

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley.

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones de derecho necesario.

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

ACUERDA:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Canal de Isabel II».

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

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 15 de abril de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado): Felipe Armán de la Vega.

(G. C. 3.943)

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL TERCER CONVENIO COLECTIVO

Reunidos en Madrid a las 10 horas del día 29 de marzo de 1980 la Comisión Deliberadora del Tercer Convenio Colectivo, integrada por los miembros que a continuación se relacionan:

Representantes de la dirección.—Don José Manuel de Aguinaga Moreno, don Mariano Herrero Marzal, don Antonio de la Fuente García, don José Juan Ojeda Quintana y don Antonio Flores Enamorado.

Representantes de los trabajadores.—Doña María de Gracia Lloret Gregori, don José Luis Padín Ollero, don Maximino García Franco, don Manuel Egea González y don José Manuel Delgado Sotoca.

Acuerdan firmar el texto articulado del Tercer Convenio Colectivo y los anexos correspondientes a la Acción Sindical (anexo 1), Tablas Salariales (anexo 2) y Tablas de Productividad (anexo 3), así como que se observen los trámites correspondientes ante la Autoridad Laboral, para la homologación del citado Convenio Colectivo.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todos los centros de trabajo del Canal de Isabel II.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla de los centros de trabajo del Canal de Isabel II, con exclusión de los funcionarios de carrera de la Administración del Estado o del propio Canal, que no hubieran ejercido la opción prevista en la Disposición Transitoria segunda del Real Decreto 1.091/77 de 1 de abril.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1980, pudiéndose prorrogar de año en año mientras cualquiera de las partes no denuncie con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 comparado con el de 31 de diciembre de 1979 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el 6,75 por 100 del índice así calculado.

Esta revisión salarial se aplicará con efectos retroactivos de 1 de enero de 1980.

CAPITULO II

REGIMEN ECONOMICO

Art. 5.º—Se acuerda un incremento salarial, en relación con 1979, de un 12,5 por 100 sobre Tablas salarial y de productividad. Asimismo la tabla de productividad se incrementa además en la cuantía necesaria para mantener las retribuciones íntegras que los trabajadores venían percibiendo en 31-12-79 de acuerdo con el anterior Convenio Colectivo, en virtud del que la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social era a cargo del Canal.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio se entienden que, en todo caso, son de carácter bruto. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, desde 1 de enero de 1980.

Art. 6.º—La estructura de las retribuciones del personal al que le es de aplicación el presente Convenio se ajusta a los siguientes conceptos retributivos: salario base convenio, complemento de convenio y complementos salariales.

Todas las percepciones se abonarán a través de una Entidad Bancaria o de Ahorro, estableciéndose la modalidad de transferencia para todos los trabajadores que así lo soliciten.

Art. 7.º—El salario-base de Convenio y el complemento de Convenio serán los que figuran en el anexo 2.

Art. 8.º *Complementos salariales.*—El personal percibirá los complementos salariales correspondientes de acuerdo con cuanto se establece en los siguientes artículos.

Art. 9.º *Premio de Antigüedad.*—Este premio se fija para todo el personal al que sea de aplicación el presente Convenio, en el 2 por 100 del salario-base correspondiente por cada uno de los diez primeros años de servicio en el Canal y el 1 por 100 en los siguientes, hasta que se produzca la jubilación, con un tope máximo del 60 por 100.

Art. 10. *Participación en beneficios.*—El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá mensualmente en concepto de Participación en beneficios, el 15 por 100 del sueldo-base Convenio de su categoría, más el premio de antigüedad.

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su sueldo-base Convenio y complemento de convenio más antigüedad, participación en beneficios y complemento de nivel en su caso.

Las gratificaciones se harán efectivos, respectivamente, el 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

Art. 12. *Complemento de puesto de trabajo.*—Este complemento se percibirá en función del puesto de trabajo que se tenga y por lo tanto dejará de percibirse al cesar en él o variar las condiciones que motivaron su adscripción.

Art. 13. *Plus de toxicidad.*—Todo trabajador que tenga derecho al plus trabajos tóxicos percibirá por este concepto un complemento equivalente al 25 por 100 del salario-base Convenio de su categoría.

Tendrán derecho al mismo, previa consulta a la Delegación Provincial de Trabajo y al Comité de Seguridad e Higiene del Canal, aquellos trabajadores que desarrollen sus funciones en ambientes tóxicos.

En principio será de aplicación a quienes efectúen cambios de «container» o «botellón de cloro», purga de decantadores, preparación de hipoclorito, limpieza de depósitos con ambiente de cloro, reparen averías en los aparatos dosificación o líneas de conducción de gas, o utilicen máquinas de sulfatar o similares, con aspersión de productos venenosos, quedando excluidas la manipulación o dosificación de hipoclorito, el ajuste de las dosificaciones de aparatos dosificadores o controladores de gas, etc., y todas aquellas operaciones en que el operario, aun maniobrando sobre productos tóxicos, lo

hagan en una forma externa sin penetrar en el ambiente del gas en cuestión.

Art. 14. *Plus de altura.*—Se establece este plus para las Brigadas de Servicios Eléctricos y Telefónicos que será devengado, en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario-base de Convenio de su categoría, por aquellos trabajadores que realicen sus funciones ascendiendo a tendidos eléctricos o telefónicos situados más de cinco metros de altura. Este plus se percibirá solamente en los días en los que se ejecuten trabajos en dichas condiciones.

Art. 15. *Plus de nocturnidad.*—Se considerarán trabajos nocturnos los que se realicen entre las 22 y las 6 horas.

El complemento por trabajo nocturno se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

1. Si se trabaja en el período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá únicamente por las horas trabajadas.

2. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se aplicará el Complemento al total de la jornada trabajada.

Queda exceptuado del Complemento de Trabajo Nocturno, el personal de vigilancia de noche y el que hubiera sido contratado expresamente para realizar trabajos nocturnos por su propia naturaleza.

El Complemento de trabajo nocturno se fija en un 25 por 100 del salario-base Convenio de su categoría, aplicado al tiempo trabajado en período nocturno.

Art. 16. *Plus por Residencia en Casillas Aisladas.*—Lo percibirá el personal al que sea de aplicación este Convenio mientras resida en casillas aisladas de vida más dura y difícil por ser indispensable para el desarrollo de la función encomendada. No se considerarán casillas aisladas las que estén o puedan integrarse en poblados del Canal. Su cuantía se fija en 3.000 pesetas mensuales.

A título personal, y mientras continúen residiendo en una casilla del Canal percibirán este Plus en la misma cuantía en que lo viniera percibiendo el personal que lo tuviera reconocido con anterioridad al 1 de julio de 1977, no acreditándose este Plus a quienes después de dicha fecha residan en viviendas de poblados del Canal.

Art. 17. *Plus de comida.*—El personal que por razón de trabajo, se vea obligado a efectuar una de las comidas en el propio lugar en que haya de realizar su misión, fuera de su residencia y de los locales del Canal, con cierta habitualidad o conociendo esta circunstancia de antemano, percibirá una cantidad de 175 pesetas al día como compensación de las molestias que ello comporta.

En el caso de que, una vez concluida la jornada laboral, la urgencia de finalizar la reparación de alguna avería que afecte gravemente al suministro y haga aconsejable, a juicio de la jefatura del servicio correspondiente, que la continuación de los trabajos se realice por los mismos operarios que los venían ejecutando y se prevea que su duración sea igual o superior a tres horas y esta circunstancia inesperada dé lugar a que el personal haya de efectuar una comida antes de finalizar los trabajos, se concederá al mismo una interrupción de 30 minutos para que efectúe dicha comida, abonando la cantidad de 450 pesetas; todo ello con independencia del abono de horas extraordinarias que, por este motivo, devenguen en cuyo cómputo se incluirán los 30 minutos de interrupción del trabajo.

Art. 19. *Plus de distancia.*—Cuando el Centro de Trabajo o Agrupación no se encuentra en la localidad en que el Canal haya fijado la residencia de los trabajadores, la Empresa se compromete a transportarlos en sus propios medios al lugar de trabajo, en caso de que no fuera así, abonarles un Plus de Distancia de acuerdo con lo dispuesto en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958. Este plus será de 7 ptas./km.

Art. 18. *Plus de conducción.*—El personal que además de realizar el trabajo normal que tenga asignado, conduzca vehículos del Canal, en el que se desplace partiendo del centro de trabajo al que esté adscrito para efectuarlo, percibirá un

complemento de 125 pesetas diarias limitadas exclusivamente a los días en que conduzca.

No percibirá este Plus el personal cuya única misión sea la de conducir vehículos y la conservación de los mismos.

Art. 20. *Complemento de Destino.*—De acuerdo con los niveles que se establecen y las circunstancias a que se hace mención en el artículo 28 del vigente Reglamento de Régimen Interior, el personal de oficina percibirá un Complemento según el puesto de trabajo que ocupe.

Art. 21. *Quebranto de moneda.*
a) La Empresa no exime de la obligación de reponer las posibles pérdidas de dinero a aquellos empleados cuya actividad implique habitualmente el manejo del mismo. No obstante, y como compensación a lo anterior, se les abonarán las siguientes cantidades fijas al año:

Cajero-pagador	30.000 ptas.
Cajero-auxiliar	22.000 ptas.
Cobradores y otros	15.000 ptas.

b) Se suspenderá su cobro cuando motivos de cualquier índole voluntarios e involuntarios, incluidos la enfermedad o accidente, hayan impedido el desempeño de sus funciones al perceptor, si bien, para que esta suspensión tenga lugar, la no realización de funciones debe durar, al menos, treinta días en forma continuada.

c) El que sustituyera al personal que tuviese derecho a la percepción de quebranto de moneda, al menos treinta días, tendrá derecho al cobro de esta retribución, en períodos cumplidos y completos mensuales, por la cuantía de la percepción del personal que sustituyera.

Art. 22. *Pluses de rendimiento.*—Todo trabajador está obligado a obtener durante su jornada laboral, un rendimiento normal en las misiones que tiene encomendadas, tanto cuantitativa como cualitativamente, por lo que el no alcanzarlo reiteradamente será considerado como falta. Por lo tanto, únicamente podrán ser de aplicación los pluses que se establecen en este artículo a aquellos trabajadores que obtengan un rendimiento superior al normal, lo que sólo puede darse si ocupan puestos de trabajo de carga variable motivada por la necesidad de proporcionar en todo momento a los abonados un servicio adecuado.

Sólo se computarán a efectos de aplicación de estos pluses, las operaciones realmente ejecutadas que sean correctas de acuerdo con las instrucciones recibidas de los jefes respectivos y que se hayan ejecutado durante la jornada laboral normal, no considerándose las realizadas durante las horas extraordinarias.

Las primas las percibirán los trabajadores que intervengan directamente en las operaciones que den lugar a ellas.

La cuantía de las primas que a continuación se establece, está definida para las condiciones actuales de trabajo (organización y horario), y por lo tanto podrán revisarse al variar éstas.

a) *Brigadas de reparación de las redes de distribución.*—Los componentes de las brigadas de reparación de la red, percibirán un complemento mensual por rendimiento, de acuerdo con el baremo que se indica a continuación:

R	PTAS.
Hasta	
Entre 0,55	
Entre 0,56 y 0,60	67
Entre 0,61 y 0,65	260
Entre 0,66 y 0,70	584
Entre 0,71 y 0,75	1.039
Entre 0,76 y 0,80	1.624
Entre 0,81 y 0,85	2.339
Entre 0,86 y 0,90	3.184
Entre 0,91 y 0,95	4.159
Entre 0,96 y 1	5.264
Mayor 1	6.498

El valor de R (rendimiento por operario), se determina dividiendo las sumas de las órdenes de reparación cumplimentadas en los turnos de mañana y tarde por la brigada de que forma parte el operario de que se trate, por el producto

de dichos turnos por el número de operarios de la brigada.

Los capataces o subcapataces que manden las brigadas de reparación de averías en la red percibirán una cantidad mensual igual a la media que corresponde a los operarios a sus órdenes multiplicada por 1,20.

Los encargados, de quienes depende todo el personal operario que interviene en los trabajos de reparación de averías en la red percibirán por este concepto una cantidad igual a la media de la que corresponden a los capataces y subcapataces a sus órdenes.

Los operarios que realizan trabajos auxiliares necesarios para la reparación de averías en la red (Conductores, comprensoristas, maquinistas y oficinas auxiliares de explotación) percibirán un complemento mensual por rendimiento que será el 0,65 de la media que corresponda a los capataces y subcapataces.

b) *Brigadas de Urgencia.*—Los componentes de las Brigadas de Urgencia del Departamento de Distribución percibirán un complemento mensual por rendimiento de acuerdo con el baremo que a continuación indicamos:

U	PTAS.
Hasta 1,91	0
Entre 1,92 y 2,10	45
Entre 2,11 y 2,27	173
Entre 2,28 y 2,45	389
Entre 2,46 y 2,62	693
Entre 2,63 y 2,80	1.083
Entre 2,81 y 2,97	1.561
Entre 2,98 y 3,15	2.126
Entre 3,16 y 3,32	2.773
Entre 3,33 y 3,50	3.509
Mayor de 3,55	4.332

El valor de U (rendimiento por operario) se determina dividiendo la suma del número de los avisos cumplimentados en el mes, en los turnos de mañana y tarde por la Brigada de Urgencia de que forma parte el operario de que se trate, por el producto del número de días trabajados por 3 que es el número de operarios de la brigada.

En el cómputo de avisos cumplimentados se considerarán, además de los efectivamente realizados, los equivalentes a los tiempos muertos a razón de 0,80 por cada hora o fracción de hora y se deducirán aquéllos en que los polígonos quedan deficientemente cortados o que originen una orden de trabajo por alguna anomalía ajena al Canal, siempre que ello no obedezca a órdenes superiores en el primer caso o a que sea preciso la realización de calas para la localización exacta de la avería en el segundo.

c) *Brigadas de fontaneros.*—Los componentes de las brigadas del Laboratorio de Contadores que intervengan directamente en la sustitución de los aparatos de medida, percibirán un complemento mensual por rendimiento, que se aplicará sólo cuando el número de operaciones de esta clase que se realicen durante el mes por la brigada de que forma parte el trabajador, en jornada normal de trabajo, sea superior a 1 (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes. A estos efectos se entiende que las brigadas están compuestas por dos operarios.

El importe de este complemento será de 100 pesetas para el oficial que mande la brigada y de 50 pesetas para el otro componente de la misma, por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

Los capataces o subcapataces que están al frente de estas brigadas de fontaneros percibirán un complemento mensual por rendimiento igual a la media obtenida por los oficiales que mandan dichas brigadas multiplicado por 1,20.

d) *Verificación de contadores en el laboratorio del Canal.*—Los verificadores de contadores que efectúan estas operaciones en el laboratorio, percibirán un complemento mensual por rendimiento sólo cuando el número de operaciones realizadas en el mes por el operario de que se trate sea superior al producto de 40 (ren-

dimiento medio diario) por el número de días trabajados.

El importe de esta prima será de 20 pesetas por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

e) *Brigadas de reconocimiento de fincas.*—Los componentes de las brigadas de reconocimiento de fincas, que realicen las operaciones de reconocimientos completos de fincas, percibirán un complemento mensual por rendimiento, sólo cuando el número de operaciones de esta clase se realicen en el mes y en jornada normal de trabajo por la brigada de que forman parte, superen el de 1 (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes. A estos efectos se entiende que las brigadas están compuestas por dos operarios.

El importe de este complemento será de 100 pesetas para el oficial que mande la brigada y de 50 pesetas para el otro componente de la misma, por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

Los capataces o subcapataces que están al frente de estas brigadas de reconocimiento de fincas percibirán un complemento mensual por rendimiento, igual a la media obtenida por los oficiales que manden dichas brigadas, multiplicado por 1,20.

f) *Lectura de contadores.*—Con objeto de primar los excesos de lectura de contadores que sobrepasen un nivel mensual medio establecido, se establece una prima de acuerdo con las siguientes bases:

1.º El nivel mensual de lecturas será el producto de 11,41 gestiones de lectura correcta (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes.

2.º Se primará en 12 pesetas cada lectura que sobrepase la cifra anterior.

g) *Corte y restablecimiento de suministro.*—Los trabajadores adscritos a este servicio, percibirán un plus de 30 pesetas por cada operación que exceda del producto de 3 (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se considera como hora extraordinaria.

Cuando la Dirección del Canal estime que las necesidades del servicio lo reclaman, podrán realizarse horas extraordinarias. Se procurará realizar el mínimo de horas extraordinarias que sea imprescindible y, a este fin, dentro de lo posible y atendiendo a las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal, sin precisar la realización de horas extraordinarias.

Para el cálculo del salario-hora, a efectos del pago de horas extraordinarias, se dividirá el salario base del trabajador más los complementos salariales personales de puesto de trabajo, de residencia y de vencimientos periódicos superiores al mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo por el número de horas de trabajo de dicha semana.

Durante el año 1980 la base para el cálculo de horas extraordinarias será la correspondiente a 31-12-79 incrementada en 12,5 por 100.

Los porcentajes de incremento sobre el valor de la hora ordinaria calculada como se indica en los párrafos anteriores con que se abonarán las horas extraordinarias serán los que se especifican a continuación:

a) Las dos primeras horas diurnas, en días laborales, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora extraordinaria, y el resto con el 100 por 100.

b) Las horas extraordinarias que se trabajen dentro del período nocturno en día laborable, se abonarán con un incremento del 100 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

c) Las dos primeras horas extraordinarias realizadas en domingo, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, y el resto con el 140 por 100.

f) Las horas extraordinarias realizadas dentro del período nocturno de día festivo se abonarán con un incremento del 180 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Para el cómputo de horas extraordinarias los domingos y festivos (tanto de carácter nacional como local), festividad del Canal y descanso intersemanal para el personal de turno comenzarán a las 0 horas finalizando a las 24 horas.

Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados al Canal cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas, que por su trascendencia sean inaplazables, el número de horas invertido por estos motivos no entrará, a efectos de limitación, en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, si bien serán consideradas y abonadas como extraordinarias en la forma que ha quedado expuesta.

Art. 24. *Prolongación de jornada pactada.*—Cuando las circunstancias específicas que concurren en un puesto de trabajo, como es el del personal supervisor, el de mera vigilancia, o el de los conductores de automóviles de turismo, con cierta asiduidad, el trabajador que lo desempeñe en jornada ordinaria debe prolongar la misma, el Canal y el trabajador podrán convenir una retribución a tanto alzado de la prolongación de jornada, hasta un máximo de 62 horas semanales, abonándose únicamente las horas que excedan de tal número, en cómputo mensual, a los precios estipulados anteriormente.

Este precepto será de aplicación al personal de oficina, para aquellos casos que de acuerdo con las circunstancias del puesto de trabajo se consideren necesarios a juicio de la Dirección.

Art. 25. *Productividad.*—Se establece un sistema de incentivo indirecto para todo el personal en base a un método de estimación de méritos, de acuerdo con las agrupaciones y valores horarios que se recogen en el Anexo número 3.

Art. 26. *Otros complementos.*—Todos aquellos complementos recogidos en el vigente Reglamento de Régimen Interior y no mencionados en el presente Convenio, se aplicarán en los términos allí especificados.

Art. 27. *Indemnizaciones por desplazamientos fuera del centro de trabajo o agrupación.*—En este artículo se contemplan las indemnizaciones que el Canal ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse fuera de su centro de trabajo o agrupación por necesidades de servicio y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

Se divide en dos apartados, según el lugar a que haya de desplazarse:

1. Desplazamientos del Centro de Trabajo o Agrupación a otros lugares del área geográfica de actuación del Canal.—Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte del Canal, sin realizar ninguna comida por su cuenta y volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

En el supuesto de que se realizase alguna comida como consecuencia de este desplazamiento, por cuenta del trabajador, el Canal abonará su importe contra entrega de factura, no superando en ningún caso las cantidades que se estipulan en el apartado siguiente.

En el caso excepcional de que como consecuencia de estos desplazamientos hubiera de pernoctar fuera de su residencia, el Canal abonará al trabajador los gastos realizados contra entrega de facturas, no superando en ningún caso las cantidades que se estipulan en el apartado siguiente.

Cuando estos desplazamientos para la realización del trabajo encomendado se efectúen en medios de transporte señalados por la empresa y que no sean de la misma, se les abonarán los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

Asimismo abonará el Canal los gastos y suplidos que se devenguen como consecuencia de la ejecución del trabajo encomendado.

2. Viajes fuera del área geográfica de actuación del Canal.—Cuando el trabajador efectúe algún viaje fuera del área geográfica de actuación del Canal, por

necesidades del servicio y por medios que no sean propios del Canal, previa la autorización correspondiente, el Canal abonará los gastos de la siguiente forma:

a) Gastos de viaje.
Contra entrega del billete justificativo del avión, tren o barco y a razón de 9 pesetas/km. si lo hiciese en vehículo propio. El pago por kilómetro de vehículo propio será revisado anualmente.

b) Dietas.
b.1) Definición: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador fuera del área geográfica de actuación del Canal. Estos gastos están constituidos por: desplazamientos, auxiliares, comidas y alojamientos.

b.2) Estructura: La cuantía de la dieta se establece en función de la categoría laboral del empleado, agrupados en:

Categoría «A».—Personal con nivel de director, jefe de Departamento y jefe de División.

Categoría «B».—Personal con nivel de jefe de Sección y jefe de equipo.

Categoría «C».—El resto del personal.

b.3) Cuantía

b.3.1) Desplazamientos Auxiliares.
Se entiende como tales aquellos desplazamientos a aeropuertos y estaciones, y desplazamientos interiores fuera del centro de trabajo, siempre que no se realicen por medios propios del Canal.

Se abonarán por su cuantía real que se especificará en la hoja de liquidación correspondiente.

b.3.2) Comidas.
Se abonarán según el siguiente baremo:

Categoría	Almuerzo	Cena
«A»	650	550
«B»	550	450
«C»	500	400

b.3.3) Alojamiento

Se abonará según:

Categoría	Hotel
«A»	4 estrellas o equivalente
«B»	3 estrellas o equivalente
«C»	3 estrellas o equivalente

b.4) Justificación del gasto.
En una sola hoja de liquidación se justificarán los gastos según modelo que se facilitará a los servicios y que especificarán los siguientes conceptos:

Billete, desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.
Será necesaria para la liquidación adjuntar los billetes y la factura de alojamiento.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y VACACIONES

Art. 28.—La jornada de trabajo durante el año 1980 continuará siendo la misma que actualmente se viene realizando tanto por el personal operario como por el personal de oficina.

El cómputo de horas trabajadas se realizará semanalmente para el personal operario que no desarrolle su misión en régimen de turnos, y para éstos, en el caso de no ser posible por necesidades del servicio, cada dos o cuatro semanas, de modo que el número de horas trabajadas en estos períodos de tiempo sean 84 o 168 respectivamente, según los calendarios que se insertarán en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo a los que estén adscritos.

El cómputo de las horas trabajadas por el personal de oficinas tanto en jornada normal como en jornada abreviada, se realizará mensualmente de acuerdo con cuanto se establecen en el artículo 33 del presente convenio.

Excepcionalmente el cómputo de horas trabajadas por los componentes de las brigadas de urgencia y reparación de conservación de la red, se realizará por

meses, de modo que sean 180 horas en los meses de 30 días y 186 horas en los meses de 31 días.

Art. 29. *Horario*.—El horario del personal será fijado por la Dirección previo informe del Comité de Empresa, en atención a las necesidades del servicio.

Este será variable, ajustándose a lo establecido en el artículo 28, de acuerdo con las necesidades del servicio, según los puestos de trabajo que ocupen, en alguna de las siguientes modalidades:

1. El régimen de turno, se aplicará a todos los trabajadores que ocupen puestos que deban estar cubiertos permanentemente, bien durante las 24 horas del día, bien durante todos los días de la semana.

2. El resto del personal que no esté asignado al puesto de trabajo a que se hace referencia en el apartado 1, trabajará sólo los días laborables en jornada continuada, o de mañana y tarde, según las necesidades de la misión que tengan encomendada.

Art. 30. *Doble Turno*.—El personal que por necesidades del servicio hubiera de realizar dos turnos seguidos, descansará, como mínimo 12 horas ininterrumpidas hasta comenzar la siguiente jornada de trabajo.

El personal que por necesidades del servicio hubiera de realizar dos turnos seguidos, percibirá las horas trabajadas en el segundo como extraordinarias, de acuerdo con lo que se establece en el presente Convenio o se le concederá un día de descanso a opción del trabajador, tan pronto como el servicio lo permita.

Art. 31. *Servicios Nocturnos*.—En los servicios nocturnos habrá dos personas salvo que se presten en centros de trabajo próximo a localidades o poblados del Canal o se disponga de dispositivos de alarma adecuados.

Art. 32. *Fiestas y Descanso Semanal*.—Se considerarán días inhábiles a efectos laborales todos los domingos del año, fiestas laborales (tanto de carácter nacional como local) y la festividad del Canal.

La festividad del Canal se celebrará en el primer miércoles del mes de junio en cuya semana no exista fiesta intersemanal, celebrándose en 1980 el día 11 de junio.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público del Canal y los turnos de servicios en él establecidos, solamente descansará los domingos y fiestas el personal no imprescindible, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo el personal, cumpliendo éste el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día.

El personal que trabaje en domingo, librando otro día de la semana, se le abonará una prima equivalente al 20 % del Salario-base Convenio de su categoría.

Al personal que por realizar trabajo de turno le correspondiera trabajar en día festivo intersemanal, se le abonará la jornada normal, con un incremento del 140 % del salario real de su categoría.

Al personal que no realice trabajo de turno y que, por razones de servicio, hubiera de trabajar excepcionalmente en el día que le corresponde librar, se le abonará las dos primeras horas con un incremento del 110 % sobre el valor de la hora ordinaria y el resto con el 180 %.

Al personal de turno que el día de descanso semanal, fijado con anterioridad, le coincida con un día festivo intersemanal se le concederá un día de descanso compensatorio y de no ser posible se le abonarán ocho días de salario sin recargo alguno en la semana en la que se produzca dicha coincidencia.

Art. 33. *Control Horario y Horario Flexible*.—Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas, etc., serán objeto de control mediante la implantación progresiva del sistema de control utilizado en Oficinas Centrales, adaptándose el sistema de horario flexible donde la organización del trabajo lo permita y de acuerdo con las disposiciones legales.

Las horas que falten hasta cumplir el cómputo total mensual se descontarán automáticamente de las retribuciones, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar por incumplimiento de la jornada laboral establecida.

El personal que actualmente tiene establecido el horario flexible mediante control horario podrá recuperar los lunes y martes en el período comprendido entre las 16,30 horas y las 20 horas, con un mínimo de dos horas de permanencia dentro de dicho margen.

Art. 34. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales de todo el personal al que es de aplicación este Convenio serán de treinta días naturales, salvo para los trabajadores mayores de 60 años que serán de un mes.

Las vacaciones forzosas se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, y sólo en casos excepcionales previo informe del Comité de Empresa, se ampliarán al mes de octubre. Los meses de mayo, junio y octubre se primarán con un 30 % del Salario-base Convenio, Complemento de Convenio, participación en beneficios y antigüedad.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en los meses comprendidos en octubre a junio, ambos inclusive, con carácter voluntario y no fraccionadas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, percibirán una prima del 20 % del Salario-base Convenio, Complemento de Convenio, participación en beneficios y antigüedad.

CAPITULO IV

REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 35. El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio está constituido por el conjunto de medidas que complementan la acción protectora de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en el Canal.

Art. 36. *Enfermedad y Accidente de Trabajo*.—En los casos de enfermedad, común o profesional, o de accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de una cantidad complementaria a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, que se calculará en cuantía necesaria para cubrir el 100 por 100 del salario real. Se conceden al Canal las facultades de comprobación e investigación del anterior supuesto, con independencia de cualquier tipo de certificaciones médicas justificativas de la baja. La comprobación de fraude, falsedad o dolo de la situación de baja, dará lugar a las sanciones previstas en las normas laborales.

Art. 37. *Viudedad*.

1.º Las viudas de trabajadores del Canal (tanto si trabajan como si no trabajan), percibirán el complemento de viudedad hasta el mínimo garantizado, siempre que la pensión más el salario que puedan percibir, en su caso, en cómputo total no rebasen el mínimo garantizado.

2.º Se perderá el complemento de viudedad si ya se percibiese pensión distinta a la de viudedad por haber estado casado con un trabajador del Canal u otro tipo de pensión, pero siempre garantizando el mínimo establecido.

3.º Si actualmente hubiera viudas que de acuerdo con lo indicado anteriormente rebasasen el mínimo garantizado en virtud del cómputo del total de pensiones que perciben por distintos conceptos, y aún así recibiesen complemento del Canal, el importe de dicho complemento quedará congelado en la misma cuantía que la ahora percibida y como derecho adquirido, que será compensado y absorbido en el futuro.

4.º El complemento de viudedad se reducirá en cuantía igual a la que suponga la revalorización de las pensiones de la Seguridad Social, de la Administración del Estado, de la Administración Local o cualquiera otras que pudieran percibirse, toda vez que el compromiso del Canal es el de garantizar un mínimo económico a las viudas, cifrado en 350.000 pesetas anuales.

5.º Para tener derecho al complemento de viudedad es condición imprescindible el estar casada con personal activo o pasivo del Canal en el momento del hecho causante.

6.º El complemento se perderá por contraer la viuda nuevo matrimonio.

Art. 38. *Orfandad*.—Las viudas o personas que tengan a su cargo a los hijos de los trabajadores fallecidos, encontrándose en el momento del hecho causante en situación de activos o pensionistas, percibirán por cada uno de ellos, la cantidad de 56.000 pesetas anuales, distribuidas en catorce pagas iguales, hasta que cumplan la edad de dieciocho años o sean mayores incapacitados para el trabajo.

Art. 39. *Jubilación*.—El personal del Canal, al que le es de aplicación el presente Convenio, podrá solicitar la jubilación cuando alcance la edad, período de carencia y demás condiciones fijadas en la normativa de la Seguridad Social. El Canal establece a su cargo una mejora sobre las prestaciones de jubilación de la Seguridad Social con arreglo a las siguientes cláusulas:

1. La mejora será igual a la diferencia existente entre el importe de la respectiva pensión de jubilación que concede la Seguridad Social y el 100 por 100 de los ingresos anuales que, en la fecha de su jubilación, correspondan al trabajador por los conceptos que a continuación se detallan:

a) Salario-base, Plus de Antigüedad, Complemento de Convenio, Participación en Beneficios, Complemento por especial preparación y entrega, cuatro Pagas Extraordinarias y Ayuda Familiar, y el Complemento correspondiente al Nivel mínimo que ha tenido durante los cinco últimos años anteriores a su jubilación, o en su caso, el Nivel personal consolidado.

b) No se entenderán comprendidas las cantidades percibidas por premios, primas, pluses, horas extraordinarias y dietas, así como otros conceptos análogos.

El personal operario de edad superior a los 65 años y al de oficina de los 68 años, que no hiciera uso de su derecho a la jubilación, se le reducirá, por cada año entero de exceso sobre dichas edades en un 20 por 100 la mejora que le hubiera correspondido.

Excepcionalmente, el personal de oficina que en 15 de marzo de 1980 tuviera cumplidos 69 años, no tendrá reducción alguna en la mejora siempre que proceda a su jubilación con carácter inmediato y no haya transcurrido un año entero desde el cumplimiento de la edad de 70 años, en su caso.

2. El importe anual de esta mejora se abonará en 14 mensualidades de igual cuantía.

3. Para tener derecho a la expresada mejora el trabajador habrá de reunir al cesar en el trabajo, una de las siguientes condiciones:

a) Haber cumplido la edad de 65 años y tener reconocida una antigüedad mínima de 20 años.

b) Haber cumplido 65 años de edad, padecer imposibilidad permanente para desempeñar las funciones propias de su empleo y tener reconocida una antigüedad de 15 años.

c) Haber cumplido 60 años de edad y tener reconocida una antigüedad mínima de 25 años.

d) Haber cumplido la edad de 65 años y haber prestado servicios efectivos al Canal durante 10 años, en cuyo caso la mejora será del 50 por 100 más un 5 por 100 por cada año efectivo de servicio que excedan de 10 hasta el tope máximo de 20 años.

e) Para el personal ingresado antes de 1-7-78, que en el momento de su jubilación, de acuerdo con su edad (65 ó 68 años) tenga menos de 10 años de servicios efectivos al Canal y cubierto el período mínimo de carencia exigido por la Seguridad Social, la mejora será de un 5 por 100 por cada año de servicio efectivo prestado al Canal.

Los trabajadores que se encuentren en la situación antes indicada y reúnan los requisitos establecidos, aunque hayan rebasado la edad de 65 años o 70 años no perderán la mejora, no obstante, los trabajadores que en 15 de marzo de 1980 tuvieran cumplidos 69 años o más deberán proceder a su jubilación con carácter inmediato.

A los trabajadores en situación de ju-

bilados que perciben por tal motivo una cantidad inferior a 420.000 pesetas anuales, incluida en su caso la mejora de pensión, el Canal les complementará la misma hasta completar dicha cantidad, dividiendo el complemento que resulte en catorce pagas iguales.

CAPITULO IV

REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 40. *Ayuda Escolar.*—Para todo el personal que le es de aplicación el presente Convenio, se establece un sistema de Ayuda Escolar para los hijos comprendidos entre los tres y los dieciséis años. A tal fin el Canal se compromete a abonar anualmente una cantidad de 11.000.000 pesetas al objeto de constituir un fondo cuya distribución se efectuará por la Comisión de Asuntos Sociales, formada por los representantes legales de los trabajadores y de la que formará parte un representante de la Dirección, la que decidirá, previo examen de las circunstancias personales de los solicitantes, la cuantía individualizada de las ayudas y su otorgamiento.

Art. 41. *Transporte Escolar.*—El Canal se encargará del transporte de los hijos de los trabajadores, en edad escolar, residentes en casillas y poblados, a sus respectivos colegios ubicados dentro de la zona del lugar de residencia del puesto de trabajo, siempre que no exista transporte regular o facilitado por el Ministerio de Educación y Ciencia al Centro Escolar, y siempre que la distancia del lugar de residencia del puesto de trabajo al casco urbano de la población, en la que se encuentre situado el Centro Escolar, sea superior a un kilómetro. Todas las cuestiones que pudieran suscitarse sobre este tema serán tratadas por la Comisión de Asuntos Sociales.

Art. 42. *Ayuda a Hijos Subnormales.*—Los trabajadores que tuvieren hijos subnormales recibirán del Canal una ayuda consistente en el 50 por 100 de los gastos del centro especial de enseñanza que se ocupe de su educación o rehabilitación, siempre que se encuentre ubicado dentro del área de expansión del Canal, en tanto en cuanto el Estado no se haga cargo de tales centros.

Art. 43. *Seguros.*—Todos los trabajadores a los que sea de aplicación el presente Convenio estarán cubiertos por un seguro de Accidentes de hasta un millón de pesetas. El Canal concertará con una Compañía de Seguros la correspondiente póliza que cubra colectivamente a su personal.

Asimismo El Canal continuará manteniendo el Seguro de Vida para todos los trabajadores en las mismas condiciones que rigen en la actualidad.

El Canal concertará con una Compañía de Seguros una póliza que cubra la responsabilidad civil de aquellos empleados cuyas conductas, por razón de las funciones encomendadas o de su puesto de trabajo, pudieran ser objeto de incoación de procedimientos criminales que traigan consigo penas de responsabilidad civil personal, subsidiaria o solidaria con la empresa. Asimismo, cubrirá este seguro el abono de las posibles fianzas que se pudieran exigir a dichos empleados por los Juzgados y Tribunales de Justicia y su defensa y representación ante los mismos.

Art. 44. *Premio de Fidelidad.*—A los 25 años de antigüedad, el Canal abonará a sus trabajadores por una sola vez el importe de dos mensualidades íntegras de su salario real.

Asimismo, a los 40 años de antigüedad, el Canal abonará a sus trabajadores por una sola vez, el importe de cuatro mensualidades íntegras de su salario real.

A los trabajadores que tuvieron 40 años de antigüedad en 1-7-77, y aún no hayan percibido el Premio de Fidelidad durante el año 1980, se les abonará dicho premio para efectuar dicho pago durante los meses del año 1980 es el de establecer prioridad de acuerdo con la fecha de cumplimiento de los 40 años de antigüedad.

En el supuesto de que al llegar el momento de la jubilación de un trabajador haya cumplido más de 25 años de antigüedad y menos de 40 años, percibirá la parte proporcional que pudiera corresponderle del premio de los 40 años. Igual derecho tendrán los beneficiarios del trabajador en el supuesto de que se extinguiere la relación laboral por fallecimiento del mismo.

Art. 45. *Fondo para préstamos y anticipos.*—Los préstamos y anticipos con cargo al fondo existente de 10.000.000 de pesetas serán concedidos por la Dirección previo informe de la Comisión de Asuntos Sociales.

Art. 46. *Agrupación Social Deportiva.*—El Comité de Empresa designará a dos representantes de los trabajadores que habrán de formar parte en la Junta Administradora y Comité de Dirección.

Art. 47. *Economato.*—El personal activo y pensionista ha quedado integrado en el Economato Laboral Colectivo del I. N. I. y sus Empresas de Madrid, en las condiciones acordadas.

CAPITULO V

ASCENSOS, CLASIFICACION Y FORMACION PROFESIONAL

Art. 48. *Ascensos.*—1. Los ascensos en las distintas clases de cada escala del personal de oficina se realizará por uno de los procedimientos siguientes:

A) Llevar cinco años de antigüedad en la clase inmediata inferior y no existir falta sancionada con la inhabilitación para el ascenso en el expediente personal. Si existiese falta sancionada, el plazo de cinco años, quedará ampliado en el mismo período que establezca la sanción.

B) Para aquellos ascensos que requieran una mayor capacitación del personal será necesario superar las pruebas que a tal efecto se fijen como garantía de la capacidad del que asciende; llevar dos años de antigüedad en la clase inmediata inferior y no existir en su expediente falta mencionada, con inhabilitación por el ascenso.

El personal de las Escalas de Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio realizarán sus ascensos de clase siempre por el procedimiento citado en el apartado A.

En las Escalas Técnicas y Administrativa, para pasar de la clase quinta a la cuarta se aplicará para el ascenso el criterio B y para el resto del criterio A.

En la Escala de Auxiliares de Oficina y Subalternos para pasar de la clase 2.ª a la 1.ª se utilizará el procedimiento B. El resto, el procedimiento A.

En el grupo del personal operario, el ascenso a encargado se cubrirá por concurso-oposición entre los capataces que tengan una antigüedad mínima de dos años en esta categoría.

El ascenso a capataz se producirá automáticamente al cumplir seis años de subcapataz, o por concurso-oposición, caso de existir vacantes entre los subcapataces con dos años.

El ascenso a subcapataz se verificará siempre en concurso-oposición entre oficiales primeros con dos años de antigüedad como mínimo en la clase.

Los oficiales segundos ascenderán automáticamente a oficiales primeros a los 6 años de permanencia en su clase, pudiendo optar a cubrir por concurso-oposición las vacantes que existan de oficial primero, siempre que lleven como mínimo dos años en su clase.

Los oficiales terceros ascenderán automáticamente a los 6 años de permanencia en su clase, pudiendo optar a cubrir por concurso-oposición las vacantes que existan de oficial segundo, siempre que lleven como mínimo dos años en su clase.

El ascenso a oficial tercero se efectuará siempre por concurso-oposición entre peones especialistas que tengan una antigüedad mínima de dos años en esta categoría y que exista la vacante.

Los peones de obras ascenderán automáticamente a peones especialistas a los 6 meses de su ingreso en la plantilla del Canal.

2. El personal de oficina al que sea de aplicación el presente Convenio por haber ejercido la opción a que se refiere el Real Decreto 1.09/77, dada su especial situación, se regirá por las siguientes normas:

Personal de la Escala Técnica y Administrativa.—A.1. Con carácter general cada 5 años de antigüedad, supondrá un ascenso de clase a partir de la sexta.

A.2. A los empleados que figuran en la relación publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre de 1976 (Orden de Presidencia del Gobierno de 30 de noviembre del mismo año) se les reconoce, a efectos de ascensos en las clases de la Escala Administrativa, todo el tiempo de servicios prestados en la misma, sin que haya lugar a considerar el concurso para pasar de la clase quinta a la cuarta, siempre que los incluidos en las relaciones 3 y 4 de dicha Orden cumplieren los requisitos fijados.

Art. 49. *Consolidación de Sueldos.*—Los operarios pertenecientes a la clase primera de la Escala de Oficiales, consolidarán el sueldo de Subcapataz a los seis años de permanencia en la citada clase.

Los operarios pertenecientes a la clase de Peones Especialistas consolidarán el sueldo de la tercera clase de la Escala de Oficiales a los seis años de permanencia en su clase; si transcurridos otros doce años, no hubieran ascendido por concurso a la clase tercera de la Escala de Oficiales, consolidarán el sueldo de la segunda clase de dicha Escala.

Art. 50. *Formación Profesional.*—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico disfrutando de los beneficios siguientes:

— Una reducción en la jornada de trabajo en un número de horas a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que la reducción, a cargo del Canal, pueda ser superior a dos horas diarias y a 270 por todo el curso.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para el trabajador y para la organización del trabajo, el Canal podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o de perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de todos sus haberes.

Durante el año 1980 se pondrá en práctica el Concierto suscrito por el Canal y el Instituto Nacional de Empleo sobre el plan de asistencia técnica y programas de acciones formativas.

Art. 51. *Reclasificación Profesional.*—Se acuerda proceder, durante el año 1980, a efectuar los estudios necesarios sobre reclasificación profesional del personal, conjuntamente Dirección y Comité de Empresa. Dichos estudios estarán ultimados en 31-12-80.

CAPITULO VI

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

Art. 52. *Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia.*—Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión Mixta formada por ocho miembros, cuatro designados por la Dirección y cuatro por el Comité de Empresa, de modo que al menos uno de cada grupo haya participado en las deliberaciones del Convenio.

La Comisión Mixta actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos.

Serán misiones de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretar las dudas que puedan surgir al aplicarse el texto del Convenio.

b) Estudiar las normas de evaluación de los méritos, en los que se basa la prima a la productividad establecida en el artículo 25, así como el estudio sobre valoración de puestos de trabajo.

c) La vigilancia de las horas extraordinarias que se realicen.

La Comisión se reunirá al menos una vez al mes y recibirá, encauzará y tramitará las reclamaciones de los trabajadores, en relación con los temas que son de la competencia de la Comisión, proponiendo a la Dirección las resoluciones que estimen pertinentes.

Art. 53. *Aportación de los trabajadores al presente Convenio.*—Se concretará fundamentalmente en la aceptación de las condiciones siguientes:

1. Compromiso formal de elevar por lo menos la actividad media anual en un 5 por 100 desde la firma de este Convenio.

2. Colaboración general con la Dirección en las medidas para el aumento de la productividad como son: mejora de las instalaciones y mejora de los métodos de trabajo.

3. Colaboración con la Dirección para un mejor control del absentismo y consecuentemente su disminución.

Art. 54. *Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo se regirán por las disposiciones legales al efecto.

Con objeto de conseguir los fines asignados a estos Comités, el Canal fomentará la obtención de los títulos necesarios de capacitación en materias de Seguridad e Higiene en el Trabajo de aquellos trabajadores que se hayan de encargar de la vigilancia de estas materias mediante cursos que se realizarán de acuerdo con las directrices del Servicio Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité de Empresa se responsabilizará de las elecciones y designaciones de los vigilantes de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 55. *Comité de Empresa y Secciones Sindicales.*—El órgano unitario de representación de los trabajadores es el Comité de Empresa, cuya composición y funciones, así como las Secciones Sindicales que se puedan constituir, se regularán por lo que se establece en el Anexo primero de este Convenio.

DISPOSICIONES VARIAS

Primera. *Definición de Inspectores de 1.ª y 2.ª.*—Serán funciones de los Inspectores de 1.ª y 2.ª de la Escala de Mandos e Inspectores del grupo de personal operario, y tendrán los conocimientos siguientes:

a) Poseer un perfecto conocimiento del Reglamento para el Servicio y Distribución de las Aguas del Canal de Isabel II, así como de las Normas aprobadas para la aplicación de sus artículos, en base a las cuales inspeccionarán las acometidas de los nuevos abonados comprobando que la disposición y número de las mismas, el emplazamiento del contador, sus accesorios y las arquetas en que se alojan, se ajustan a dichas Normas, precintando tras ello los contadores con lo que en nombre del Canal dan plena validez a los contratos suscritos con los abonados.

Inspeccionar las fincas que disponen de suministro, como trámite previo para la modificación de un contrato vigente al objeto de determinar si las instalaciones son adecuadas para los nuevos usos a que se proyecte destinarle.

Emitir dictámenes, a la vista de los consumos realizados en la finca y previa consulta de los correspondientes datos retrospectivos, sobre si los aparatos de medida instalados en ella son los apropiados, por su capacidad para medir el consumo habido y en caso contrario, proponer la instalación del contador del diámetro más adecuado.

Inspeccionar las fincas para resolver reclamaciones por facturación en los casos complicados en que el suministro se efectúe por varias acometidas.

Para desarrollar estas funciones realizarán, directamente, cuando sea preciso, las operaciones necesarias para determinar la presión y para comprobar o precintar los contadores.

b) Inspección de la red consistente en la toma de datos necesarios para adecuar la red a las futuras necesidades de abastecimiento, y una vez realizadas las obras

ANEXO N.º 1

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

a que den lugar, comprobar su buena ejecución confeccionando las partes que sean precisas para incorporar las prolongaciones de la red al sistema de información.

Dentro del apartado a) quedan incluidos los Inspectores de Suministros a que se refiere el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua de 27 de enero de 1972.

Esta definición sustituye a la contenida en el artículo 30 del vigente Reglamento de Régimen Interior.

El ascenso a Inspector de 2.º se verificará siempre por Concurso-Oposición entre Oficiales 1.º con dos años de antigüedad como mínimo en su clase.

El ascenso a Inspector de 1.º se producirá automáticamente al cumplir seis años de Inspector de 2.º o por Concurso-Oposición entre Inspectores de 2.º con dos años caso de existir vacantes.

Segunda. *Tribunales.*—Para cubrir plazas por Concurso, Concurso-Oposición y oposición libre se constituirá un tribunal formado por un Presidente y cuatro vocales.

El Presidente será el Director General o persona en quien delegue. Dos vocales serán nombrados por el Director General y dos vocales serán nombrados en representación de los trabajadores por el Comité de Empresa.

Los vocales serán de igual o superior escala, clase, titulación y especialidad a la de la plaza concursada; de no reunirse el requisito de especialidad, se designarán como vocales a los de especialidad más afin a la de la plaza concursada.

Se consideran causas de abstención las siguientes:

a) Parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los aspirantes.

b) Amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los aspirantes.

En los supuestos previstos anteriormente podrá promoverse recusación en cualquier momento anterior a la resolución definitiva del concurso, concurso-oposición, oposición libre o pruebas de aptitud. La recusación se planteará por escrito, ante el Tribunal, expresando la causa o causas en que se funda, resolviéndose en el plazo de cinco días naturales, con posibilidad de prórroga por una sola vez de tres días naturales más, previos informes y comprobaciones que se consideren oportunos. Contra los acuerdos adoptados por el Tribunal en esta materia no cabe recurso alguno.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El régimen económico pactado en el presente Convenio, en su cómputo anual, absorberá, automáticamente, todo aumento de salario o percepciones, directa o indirectamente salarial que puedan establecerse durante la vigencia del mismo.

Las condiciones pactadas en el Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que si existiese algún trabajador que individualmente y en base exclusiva a su categoría y antigüedad en el Canal, tuviera reconocidos beneficios que examinados en su conjunto y cómputo anual, fueran mejores que las establecidas en este Convenio por los mismos conceptos, se respetarán, mientras no sean absorbidos o superados por la aplicación de futuras normas laborales.

Segunda.—Las retribuciones que se pactan en el presente Convenio se fijan en base a la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de la jornada, percibirá las indicadas retribuciones correspondientes a su categoría profesional y en proporción a las horas de trabajo que realice.

Tercera.—El Reglamento de Régimen Interior será supletorio, en todo caso, del presente Convenio Colectivo.

Artículo 1.º—Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia. El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un presidente y un secretario del Comité y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Dirección.

Art. 2.º—El Comité de Empresa ostentará la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representa.

Dicha representación será ejercitada por el Comité de Empresa de forma colegiada.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

7. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas entre la Dirección y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

8. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados tres y cuatro anteriores, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Otras competencias del Comité de Empresa:

1.º *Información.*—Sobre contratación de personal eventual, interino, etcétera, y sobre colocación de los trabajadores en la empresa, pudiendo el Comité oponerse a la propuesta empresarial, si estima que

existe infracción a una norma y reclamar, en su caso, contra la decisión del empresario ante los organismos y tribunales competentes.

2.º *Consulta.*—Habrán de ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa, en los siguientes supuestos:

1. Despidos por la no superación de los períodos de prueba.

2. Sanciones y despidos a los trabajadores que no ostenten representación sindical.

3. Confección de las bases generales de convocatoria para concursos-oposición, concursos o pruebas de aptitud.

4. Acoplamiento de personal, en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

5. Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

6. Traslados, cambios de puesto de trabajo y desplazamiento del personal, que se notificarán por el Departamento de Personal al Comité de Empresa el que se pronunciará en el plazo máximo de 48 horas, entendiéndose que si no se pronunciasen en dicho plazo no hay objeción alguna.

3.º *Proposición.*—Tendrá derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y, en particular, sobre los aspectos siguientes:

1. Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

2. Soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la empresa.

Podrán cotejar los saldos y finiquitos de los trabajadores que cesen.

4.º *Participación.*—El Comité de Empresa participará en:

1. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Comisión de Asuntos Sociales.

3. Comité de Formación Profesional. Vigilando la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa, así como respecto a los planes de formación profesional.

4. Tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.

5. Comisión de vigilancia y cumplimiento del Convenio.

6. Comisión mixta de vigilancia de horas extraordinarias, pluses y vacaciones.

Art. 3.º *Organización del Comité de Empresa:*

1. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un máximo de 40 horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancia de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, según las normas contenidas en el anexo que responden al criterio de que dispondrán del tiempo imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores, y que el número de horas al efecto quedará limitado por el criterio de una honrada gestión, siendo necesaria la comunicación previa a los jefes de servicio y la justificación, con posterioridad, del tiempo empleado. Además, los jefes de servicio y los trabajadores deberán poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso en este sentido, a fin de que se adopten las medidas oportunas, y, entre ellas, la denuncia al Comité y a las respectivas centrales sindicales.

2. La Dirección de la Empresa facilitará un local debidamente acondicionado para que el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho de reunión que le es propio. Dicho local será adecuado al número de representantes y estará dispuesto para funcionar, tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas.

3. Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tablones de anuncios como naves, talleres o plantas existan en cada centro de trabajo.

4. Los Comités de Empresa pondrán, siempre que lo crean necesario, estar asesorados por los expertos que deseen, en cuantas reuniones mantengan con la Dirección de la Empresa, en todos los temas de su competencia. Dichos expertos tendrán derecho a voz, pero no a voto.

5. Serán funciones del Comité de Empresa, además de las derivadas de la representación del conjunto de los trabajadores de la sociedad, la denuncia y deliberación de la negociación colectiva en el ámbito de la Empresa o fuera de ella, con facultad de designar a los representantes de la Comisión deliberadora.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de libertad de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para el ejercicio de sus funciones, sometiéndose a las condiciones de control formal y organizado que implante la Dirección dentro del horario.

Art. 4.º *Secciones Sindicales.*— Los sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente a un 10 por 100 de la plantilla de la Empresa, podrán constituir secciones sindicales en el seno de la misma, afiliación mínima que las centrales sindicales acreditarán ante la Dirección mediante certificación cuya firma deberá ir legitimada notarialmente, facilitando a la Dirección los ficheros correspondientes para su cotejo, comprometiéndose asimismo a poner a disposición dichas fichas semestralmente.

Estas Secciones Sindicales, que representarán a sus afiliados, podrán transmitirles por escrito información, propaganda y proceder al cobro de sus cuotas. Dispondrán de un tablón de anuncios dentro de la Empresa. Cada Sección Sindical, una vez constituida, designará un delegado y comunicará su nombre a la Dirección: este delegado dispondrá de un mínimo de 10 horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones. En el supuesto de que el delegado de Sección Sindical sea además miembro del Comité de Empresa, dispondrá de 5 horas más, de las 40 citadas, para el ejercicio de sus funciones. Estas actividades sindicales no han de perjudicar la normalidad de la producción.

Las centrales sindicales con secciones constituidas según lo dispuesto en este apartado podrán, además, convocar a los trabajadores a cuantos actos consideren oportunos, fuera de las horas de trabajo, dentro de los locales de la Empresa, previa comunicación a la Dirección de la misma, observando cuanto se establece en el artículo 5.º sobre asambleas, de este anexo.

Art. 5.º *Asambleas.*

5.1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla; la asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Dirección la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con la Dirección las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

5.2. El lugar de reunión será el centro de trabajo o en los locales de la Agrupación Social Deportiva y la misma tendrá lugar fuera de la jornada de trabajo, salvo los casos excepcionales derivados de la dispersión y variedad de los centros de trabajo y para asuntos concretos que afecten exclusivamente a los mismos, y sólo en los que se trabaje a turnos, en cuyo caso la asamblea podrá celebrarse dentro de la jornada de trabajo y necesariamente se iniciará en el momento de procederse al relevo de turnos y su duración máxima será de 30 minutos.

5.3. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación, como mínimo, que acusará recibo. La Dirección só-

lo podrá oponerse a su celebración si en anteriores ocasiones se han producido alteraciones que hubieren supuesto daños, de los que aún no se hubiera resarcido o no se hubiese afianzado su resarcimiento, así como si no se cumplen las disposiciones vigentes.

5.4. Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa.

ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números uno, dos, tres y cuatro del párrafo 3.º del artículo 2 de este Anexo, 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. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Dirección al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Empresa y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 6.º Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para

ANEXO N.º 2
TABLAS SALARIALES
PERSONAL ADMINISTRATIVO

Tabla salarial mensual

CATEGORIA	CLASE	SUELDO BASE COMPLEMENTO	
		MENSUAL	CONVENIO
Titulados Superiores	1.ª	58.219	8.149
	2.ª	55.688	8.089
	3.ª	53.156	8.031
	4.ª	50.625	7.970
Titulados Grado Medio	1.ª	46.575	7.876
	2.ª	44.550	7.829
	3.ª	42.525	7.782
	4.ª	40.500	7.734
Escala Técnica	1.ª	41.132	7.749
	2.ª	39.488	7.711
	3.ª	37.842	7.671
	4.ª	36.197	7.632
	5.ª	34.551	7.593
Administrativos	6.ª	32.906	7.557
	1.ª	39.551	7.710
	2.ª	37.969	7.675
	3.ª	36.387	7.638
	4.ª	34.805	7.601
	5.ª	33.222	7.565
Encargado aux. of. ext. Auxiliar oficina	6.ª	31.641	7.526
	1.ª	38.447	7.686
	2.ª	36.387	7.638
	3.ª	34.805	7.601
	4.ª	33.222	7.565
	5.ª	31.641	7.526
Subalternos	1.ª	33.476	7.570
	2.ª	32.021	7.535
	3.ª	30.565	7.499
	4.ª	29.109	7.466
Encargados Capataces Subcapataces Oficiales s/Sub. Oficiales	1.ª	38.447	7.686
	2.ª	37.024	7.653
	3.ª	35.600	7.620
	4.ª	35.600	7.586
Peones esp. s/of.	1.ª	34.175	7.586
	2.ª	32.752	7.552
	3.ª	31.328	7.520
Peones especialistas Peones Limpiadoras o guardesas	2.ª	32.752	7.485
	3.ª	31.328	7.485
	1.ª	29.905	7.485
		28.481	7.452
		28.481	7.452

ANEXO N.º 3
TABLA DE PRODUCTIVIDAD

GRUPO	CATEGORIA	PRODUCTIVIDAD PTS/HORA	
I	Titulados superiores	1.ª	89,24
		2.ª	85,35
		3.ª	81,47
		4.ª	77,60
II	Titulados Grado Medio	1.ª	71,38
		2.ª	68,29
		3.ª	65,18
		4.ª	62,08
		1.ª	63,05
		2.ª	60,52
III	Escala Técnica	3.ª	58,01
		4.ª	54,43
		5.ª	52,96
		6.ª	50,44
		1.ª	63,05
		2.ª	60,52

GRUPO	CATEGORIA	PRODUCTIVIDAD PTS/HORA	
IV	Administrativos	1.ª	60,62
		2.ª	58,20
		3.ª	55,77
		4.ª	53,35
		5.ª	50,91
		6.ª	48,50
V	Enc. aux. of. ext. Auxiliar of. ext.	1.ª	58,93
		2.ª	55,77
		3.ª	53,35
		4.ª	50,92
		5.ª	48,50
		6.ª	46,85
VI	Subalternos	1.ª	51,31
		2.ª	49,08
		3.ª	46,85
		4.ª	44,62
OPERARIOS			
VII	Encargados Capataces Subcapataces Oficiales s/sub. Oficiales	1.ª	58,93
			56,78
			54,56
			52,39
			52,39
		50,20	
		48,02	
		45,84	
		45,84	
		45,84	
		43,66	
		43,66	

MINISTERIO DE TRABAJO
DELEGACION PROVINCIAL
DE MADRID

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Cenit, S. A.»

RESULTANDO que con fecha 14 de marzo tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cenit, S. A.», suscrito por las partes el 11 de marzo de 1980, en orden a su oportuna homologación.

CONSIDERANDO que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley.

CONSIDERANDO que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones a derecho necesario.

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

A C U E R D A:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Cenit, S. A.»

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

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 17 de abril de 1980.—El Delegado de Trabajo. (Firmado.) Felipe Armán de la Vega.

(G. C. 4.283)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1.ª

AMBITO

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—Queda sometida a las estipulaciones del presente Convenio la empresa «CENIT, S. A.»

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todos los Centros de Trabajo de la Empresa de Madrid.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal actualmente empleado en la empresa, incluido en los ámbitos anteriores, salvo lo dispuesto por los artículos 2.ºc, y 3.ºk, de la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales.

SECCION 2.ª

VIGENCIA, DURACION, PRORROGA Y REVISION

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor una vez homologado por la Autoridad Laboral.

Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1980, si bien en materia de dietas, desplazamientos y horas extraordinarias sus efectos lo serán a partir del 1 de marzo de 1980.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I. P. C.), establecido por el I. N. E., llegue a superar en el primer semestre del año el 6,75 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado, y con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 1980. Dicha revisión se incrementará automáticamente, modificándose las tablas que se fijan en el Anexo I.

Art. 5.º *Duración.*—La duración del presente Convenio será la siguiente:

- Artículos con duración de un año:
 Artículo 4.º, artículo 6.º artículo 7.º artículo 19, artículo 20., artículo 26, artículo 39, artículo 40, artículo 41, artículo 42, artículo 43, artículo 44, artículo 45, artículo 46, artículo 47.

- Artículos con duración de dos años:
 Artículo 1.º artículo 2.º artículo 3.º artículo 8.º artículo 9.º artículo 10., artículo 11, artículo 12, artículo 13, artículo 14, artículo 15, artículo 16, artículo 17, artículo 18, artículo 21, artículo 22, artículo 23, artículo 29, artículo 30, artículo 31, artículo 32, artículo 33, artículo 34, artículo 35, artículo 36, artículo 37, artículo 38, artículo 48, artículo 49.

Art. 6.º *Prórroga*.—El Convenio quedará prorrogado por sucesivos períodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión, con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º *Revisión*.—La denuncia para la revisión del Convenio podrá ser formulada por la representación de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez hecha la denuncia por cualquiera de las partes, se realizarán los trámites oportunos para la negociación del nuevo Convenio.

SECCION 3.ª

PRELACION DE NORMAS - ABSORCION Y COMPENSACION - VINCULACION A LA TOTALIDAD Y GARANTIA PERSONAL

Art. 8.º *Prelación de normas*.—Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y los trabajadores de la misma, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general. Con carácter supletorio y exclusivamente en lo no previsto, se aplicarán las Disposiciones Legales Vigentes o Convenios de Ambito Superior.

Art. 9.º *Compensación*.—Las mejoras económicas, o de cualquier otra clase contenidas en el presente Convenio, serán consideradas como un todo orgánico e indivisible, y en esta forma global y estimadas anualmente, son compensables con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos vigentes, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas ya sea por imperativo legal jurisprudencial, Convenio Colectivo, Ordenanza de Trabajo, Pacto de cualquier clase, contrato individual, condición más beneficiosa usos o costumbres, por cualquier otra causa.

Art. 10. *Absorción*.—Las mejoras retributivas que se puedan promulgar en el futuro por disposición de carácter general, cualquiera que sea su rango, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, con las incluidas en nómina sean superiores. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

En cuanto a las demás mejoras no incluidas en el párrafo anterior se establece que toda disposición de rango superior a este Convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a cualquier artículo o artículos de este Convenio, será incluido automáticamente en éste con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Art. 11. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la autoridad laboral, en la homologación del presente Convenio, modificase sustancialmente alguna de las cláusulas de su actual redacción, el Convenio quedará sin eficacia ni efecto, debiendo, en su consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Art. 12. *Garantías personales*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

SECCION 4.ª

COMISION PARITARIA - INTERPRETACION DEL CONVENIO

Art. 13. *Comisión Paritaria*.—Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de los pactos del presente Convenio.

Estará integrada por tres vocales en representación de la Dirección de la Empresa y otros tres vocales en representación de los trabajadores.

Sus funciones consistirán, principalmente, en interpretar aquellos aspectos del Convenio que, en el futuro, pudieran suscitar duda.

La Comisión paritaria se reunirá a instancia y solicitud de los tres vocales de cualquiera de las representaciones y, a sus reuniones, podrán asistir los asesores de cada una de ellas con voz pero sin voto.

Sus acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones y en el supuesto de que éste no se logre, se someterá el punto controvertido a la interpretación de la autoridad laboral.

CAPITULO II

SECCION 1.ª

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 14 *Organización del Trabajo*.—La organización práctica del trabajo con sujeción a la Legislación Vigente es facultad exclusiva e indelegable de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, la Representación de los Trabajadores tendrá la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo, en sus aspectos siguientes:

- Sistemas de Trabajo.
- Clasificación Profesional.
- Movilidad del Personal.
- Contratación del Personal.
- Horas extraordinarias.

SECCION 2.ª

INGRESOS-ASCENSOS-CESES

Art. 15. *Ingresos*.—Para el ingreso del personal se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación, si bien, se reconoce el derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de ingreso, como trabajadores fijos, en favor de quienes hubieran desempeñado funciones de empleado complementario, eventual o interino. Se informará y consultará al Comité de Empresa sobre la contratación de personal.

Art. 16. *Ascensos*.—Los ascensos de personal, cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 25 de la Ordenanza de Trabajo del Comercio y demás legislación vigente.

La Dirección de la Empresa, antes de ser cubierto un puesto de trabajo por personal ajeno a la Empresa, convocará y admitirá a prueba al personal de la Empresa que se considere reúne las características apropiadas al puesto de trabajo que se trate de cubrir. En este caso se nombrará tribunal examinador que, estará compuesto por tres personas, dos en representación de la Dirección y otra en representación de los trabajadores,

elegidos entre los de categoría laboral superior a la propia de la plaza vacante.

Art. 17. *Ceses*.—El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa habrá de comunicarlo a la Dirección de la Empresa al menos con quince días de antelación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de una jornada, por cada día de retraso del aviso.

Los trabajadores que se propongan cesar al servicio de la Empresa lo comunicarán por escrito duplicado, que le será devuelto con el «enterado».

Las cantidades descontadas por incumplimiento según el párrafo 2.º pasarán a engrosar íntegramente el Fondo Social de la Empresa.

Art. 18. *Excedencias*.—Sobre excedencias se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio, tanto en las voluntarias como forzosas.

En estas últimas los Representantes del Comité de Empresa tendrán las mismas prerrogativas que se establecen en dicha Ordenanza (Art. 63, párrafo «A»).

CAPITULO III

SECCION 1.ª

Art. 19. *Jornada calendario*.—La aplicación de la jornada en «Cenit, S. A.», se llevará a cabo mediante el siguiente calendario:

— Invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio), 45 horas semanales de lunes a viernes.

— Verano (del 15 de junio al 15 de septiembre), 35 horas semanales de lunes a viernes, en jornada intensiva.

Se respetarán los correspondientes intervalos de desayuno y de comida que se vienen haciendo actualmente.

Se respetarán las fiestas que se estipulan en el calendario laboral, complementándose con los días que por derechos adquiridos se están disfrutando actualmente (como son 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, con jornada de 8 a 13 horas).

SECCION 2.ª

VACACIONES

Art. 20. *Vacaciones*.—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

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

b) Se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y la Empresa, dando preferencia al personal por orden de antigüedad. Serán notificadas con dos meses de antelación.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcionalmente al tiempo trabajado.

CAPITULO IV

SECCION 1.ª

PREVISION SOCIAL

Art. 21. *Incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo*.—En caso de incapacidad laboral transitoria o accidente laboral debidamente acreditado por la Seguridad Social, y en su caso, por el Seguro de Accidentes, la Empresa vendrá obligada a completar las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de su retribución real, como mínimo.

Art. 22. *Servicio Militar*.—El tiempo de prestación del Servicio Militar obliga-

torio y el voluntario, por el tiempo mínimo de éste, que se prestará para anticipar el cumplimiento de los deberes militares, se computará como si hubiese estado en activo, a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio, pero no de aprendizaje efectivo.

Los trabajadores que llevando más de un año al servicio de la Empresa se incorporen al cumplimiento del servicio militar obligatorio tendrán derecho al percibo de las pagas de julio y navidad.

En los casos de incorporación al servicio militar como voluntario tendrán la obligación de comunicarlo a la Empresa con 15 días de antelación.

Art. 23. *Premio a la jubilación*.—El trabajador que al jubilarse tuviese una antigüedad hasta 10 años en la Empresa, recibirá una recompensa consistente en el importe íntegro de una mensualidad, con todos los complementos inherentes a la misma.

Si su antigüedad fuera de más de 10 años, se aplicará la siguiente escala:

— Entre 10 y 20 años: Dos mensualidades.

— Entre 20 y 30 años: Tres mensualidades.

— Entre 30 y 40 años: Cuatro mensualidades.

— Más de 40 años: Cinco mensualidades.

Art. 24. *Ayuda por defunción o incapacidad absoluta total*.—En el caso de fallecimiento de un trabajador, o de baja por incapacidad absoluta, la Empresa abonará a su derechohabiente o trabajador, además de la liquidación correspondiente, las mensualidades con todos los complementos inherentes a la misma, según escala:

— Entre 1 y 10 años: Dos mensualidades.

— Entre 20 y 30 años: Tres mensualidades.

— Entre 30 y 40 años: Cuatro mensualidades.

— Más de 40 años: Cinco mensualidades.

Art. 25. *Seguro MAPFRE*.—Para el año 1980, la prima de cotización del seguro MAPFRE se incrementará, con relación al año 1979, en un 16 por 100.

Los beneficiarios de este seguro son todos los trabajadores de «Cenit, S. A.», existentes en la actualidad; así como los que sean contratados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 26. *Tiempo lectivo*.—Aquellos trabajadores que estén realizando estudios tendrán derecho a tiempo libre no retribuido por un valor, que no exceda el 30 por 100 del tiempo lectivo, no acumulable mes a mes, previa justificación de asistencia.

Se nombrará una Comisión paritaria formada por igual número de miembros entre la parte Social y Económica, encargada de resolver la forma en que se aplicará el párrafo anterior.

CAPITULO V

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 27. *Régimen disciplinario*.—Norma general.—En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

De la imposición de sanciones o de otros se dará cuenta al Comité de Empresa, pudiendo éste hacer las alegaciones que estime oportunas, antes de proceder a la misma, y con el ánimo de solucionarlo dentro del marco de la Empresa.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 28. *Norma general*.—En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 o normativa de carácter general que pudiera anular a ésta.

Art. 29. *Comité de Seguridad e Higiene*.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «La Unión y el Fénix Español», y

Resultando que con fecha 19 de abril de 1980 tuvo su entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la empresa «La Unión y El Fénix Español», suscritos por las partes el 18 de abril de 1980, y cuyas deliberaciones se iniciaron en el mes de enero del presente año, en orden a su oportuna homologación.

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley.

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones a derecho necesario.

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

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «La Unión y El Fénix Español».

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

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 25 de abril de 1980.-El Delegado de Trabajo (Firmado) Felipe Armán de la Vega.

(G. C.-4.284)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*-El presente Convenio, de ámbito provincial, afectará a la totalidad del personal que comprende la plantilla de la Empresa en dicho ámbito con exclusión de Directores, Directores Adjuntos, Adjuntos a Dirección, Secretario General, Vicesecretario General, Inspector General, Apoderado General y otros cargos que, por su naturaleza, estén conceptuados como de Dirección. Al personal que ingrese durante la vigencia del Convenio le afectará, asimismo, cuanto en éste se estipula.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*-El presente Convenio, una vez aprobado por las autoridades competentes y publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de Madrid, se considerará entrado en vigor y con efecto desde 1.º de enero de 1980 y vencerá en 31 de diciembre de 1981.

Art. 3.º *Compensación y absorción de mejoras.*-Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensa-

CAPITULO VIII
REGIMEN ECONOMICO

Art. 39. *Remuneraciones.*-Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio (anexo 1) sustituirán a las anteriores, teniendo el carácter de mínimas.

Art. 40. *Distribución del salario.*-Las remuneraciones que se establecen contienen los conceptos siguientes:

A) Sueldo base convenio:
Equivale este concepto a la retribución mensual del convenio, del Comercio del Metal, para la provincia de Madrid, y será de la cuantía que para cada categoría establece en anexo 1.

B) Plus de calidad:
Será el que para cada categoría se establece en el anexo 1 teniendo en todo caso el carácter de mínimo.

Las remuneraciones superiores al mínimo de cada categoría quedan establecidos en base a aumentar las actuales en un 16 por 100, los conceptos de «Sueldo convenio» y «Plus de calidad». La cantidad resultante se incrementará automáticamente en el concepto de «Plus de calidad».

Art. 41. *Aumentos periódicos por años de servicio.*-En este concepto se mantienen las remuneraciones de acuerdo al Convenio del Comercio de Metal para la Provincia de Madrid. En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio sufriesen alguna variación, automáticamente se volverán a poner de acuerdo con dicha modificación, sin posibilidad de absorción o compensación.

Art. 42. *Horas extraordinarias.*-La Empresa distribuirá las tareas con objeto de

no sobrepasar en el centro de trabajo los límites legales establecidos sobre realización de horas extraordinarias, de tal forma que ningún trabajador pueda superar dichos límites.

El valor de las horas extraordinarias será el establecido en el anexo 1, con dicho valor quedan compensados los suplementos accesorios que pudieran corresponder según la legislación vigente.

Art. 43. *Gratificaciones extraordinarias.*
A) La Empresa abonará a sus empleados el importe de una mensualidad en el mes de julio y otra en navidad.

B) Ventas o beneficios.-La participación en función de las ventas o beneficios establecidos en el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo del Comercio subsiste en las condiciones señaladas en dicho precepto y fijadas en el importe de una mensualidad.

C) Fomento de la cultura.-La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una paga equivalente a una mensualidad, que se abonará en el mes de septiembre.

Art. 44. *Plus extrasalarial de Ayuda a la Formación Profesional.*-De acuerdo con lo previsto en el Convenio Provincial del Comercio de Metal, se establece un plus extrasalarial de 2.500 pesetas al mes, no computable a efectos de Seguridad Social, y abonables durante las once mensualidades realmente trabajadas, para todas las categorías del Convenio, excepto para el personal de limpieza, aprendices y aspirantes.

Este plus no será absorbible ni compensable por otras mejoras previamente establecidas.

Art. 45. *Dietas.*-Se establece la siguiente tabla de dietas:

Categorías	Dieta completa en pesetas	Media dieta en pesetas
Oficial Montaje 1.ª, 2.ª y 3.ª	1.600	550
Oficial de Puesta en marcha de 1.ª	1.700	550
Jefe de Equipo, Delineante y Administrativo	1.800	550
Jefe de Montaje y taller, Proyectistas	2.150	650
Ayudante Técnico, Jefe de Sección	2.450	700
Ayudante Ingeniero	2.450	800
Ingeniero	2.700	900

Art. 46. *Pluses.*-La Empresa abonará a sus empleados los pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, de acuerdo con la legislación vigente en la materia, en consonancia con la calificación de las zonas de las fábricas donde se hayan de realizar los trabajos contratados por «Cenit, S. A.».

Art. 47. *Equiparación de categorías.*-Se establece la equiparación económica dentro de la misma categoría, cuyas diferencias no excedan de 1.000 pesetas, en la suma de los conceptos: sueldo convenio y plus de calidad.

CAPITULO IX
MONTAJES

Art. 48. *Desplazamientos. Preaviso.*-La Empresa deberá comunicar el desplazamiento de cualquier trabajador, con la antelación suficiente para que éste, pueda

llevar a cabo la preparación de dicho viaje.

Este tiempo no será inferior a 24 horas, para desplazamientos cuya duración sea inferior o igual a una semana, y de tres días para una duración superior.

Art. 49. *Desplazamiento al extranjero.*-En los contratos de trabajo realizados para el desplazamiento al extranjero, deberá determinarse con claridad la jornada laboral, que será idéntica a la realizada en el centro de trabajo, no admitiéndose como válidos, a todos los efectos legales, términos como los de «tiempo pleno» o «full time», que no deberán figurar en ningún caso en contrato laboral, ni siquiera en el máximo responsable de la obra.

Para determinar las condiciones económicas, se tendrán en cuenta, y se valorarán, todos aquellos aspectos que puedan incidir en la forma, tipo de vida y relaciones humanas que se habrán de llevar a cabo en el lugar de desplazamiento.

ANEXO I

TABLA SALARIAL POR CATEGORIAS (Salario mínimo)

Categorías	Sueldo base convenio	Plus de calidad	Total	Valor hora extra	Plus F. cultura	Antigüedad
Ingeniero	43.373	49.477	92.850	912	2.500	
Ayudante Ingeniero	35.965	40.285	76.250	705	2.500	
Ayudante Técnico	35.965	31.685	67.650	657	2.500	
Jefe de Sección	31.587	37.718	69.305	626	2.500	
Adm. Oficial 1.ª «E»	29.606	33.154	62.760	575	2.500	
Adm. Oficial 1.ª	28.606	24.126	52.732	510	2.500	
Adm. Oficial 2.ª	26.156	18.169	44.325	445	2.500	
Adm. Oficial 3.ª	25.156	16.144	41.300	400	2.500	
Adm. Auxiliar	22.482	16.870	39.352	370	2.500	
Corredor plaza	26.201	6.391	32.592	—	—	
Telefonista	22.482	20.032	42.514	457	2.500	
Proyectista	35.965	23.277	59.242	615	2.500	
Delineante 1.ª	33.210	15.565	48.775	473	2.500	
Delineante 2.ª	31.232	8.929	40.161	413	2.500	
Vigilante	22.482	17.672	40.154	390	2.500	
Limpieza	6.600	12.112	18.712	—	—	

Según tablas del convenio provincial del Comercio de Metal de Madrid

Capataz	22.482	22.509	44.991	450	2.500
Mozo Especialista	22.482	18.362	40.844	394	2.500
Jefe Montaje	31.590	33.278	64.868	592	2.500
Jefe Taller	31.590	23.807	55.397	580	2.500
Jefe de Equipo	28.590	21.381	49.971	513	2.500
Montador Of. 1.ª	24.482	24.227	48.709	454	2.500
Montador Of. 2.ª	22.482	23.586	46.068	450	2.500
Montador Of. 3.ª	22.482	18.224	40.706	398	2.500

ne.-Su composición y funciones será la determinada por la Legislación Vigente.

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 30. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales.*-La representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa corresponderá al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal.

Art. 31. *Comité de Empresa y Delegados de Persona.*-Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 32. *Asamblea de Trabajadores.*-La Empresa facilitará dos horas mensuales retribuidas para que dentro de la jornada laboral, y previa convocatoria del Comité de Empresa, se realicen Asambleas sobre asuntos propios de la misma.

Para la realización de las mismas únicamente será preceptivo la comunicación por escrito a la Dirección.

El lugar para llevarlas a cabo será el comedor de Empresa, o en su defecto cualquier otro lugar que se acuerde por ambas partes.

Art. 33. *Información.*-Los tablones de anuncios de la Empresa estarán a disposición de los trabajadores, para cualquier tipo de información que estime oportuno el Comité de Empresa o los Delegados de Personal en su caso.

Art. 34. *Locales.*-La Empresa facilitará al Comité de Empresa un Departamento, al objeto de efectuar sus reuniones y archivo de actividades.

Art. 35. *Ejercicio de los derechos sindicales.*-El Comité de Empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales por representante, dentro de la jornada laboral, para llevar a cabo las tareas inherentes a su cargo. En caso de sobrepasarlas y previa justificación a la Dirección se descontarán las que sobrepasasen del pago mensual de la nómina.

Art. 36. *Asesoramiento.*-El Comité de Empresa, podrá solicitar la presencia de asesores en la Empresa, con el único requisito de su comunicación a la misma.

Art. 37. *Información Económica.*-El Comité de Empresa será informado en materia económica en los siguientes puntos:

A) Trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

B) Conocimiento del balance, cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se dan a conocer a los socios, en las mismas condiciones que a éstos.

C) Será preceptivo el informe del Comité de Empresa, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre:

c.1. Reestructuración de plantillas y cambios totales o parciales, definitivos, o temporales de aquella.

c.2. Variaciones de jornada; así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c.3. Planes de formación profesional de la empresa.

c.4. Cuando haya modificación en el «status» jurídico de la Empresa, o cualquier otra incidencia que afecte al volumen de empleo.

D) Conocimiento trimestral de estadísticas sobre absentismo y sus causas, profesionales de trabajo o enfermedades de siniestralidad, estudios periódicos sobre medio ambiente laboral y mecanismos de prevención.

Art. 38. *Fondo Social.*-El Comité de Empresa podrá intervenir en todas aquellas cuestiones referentes al Fondo Social de la Empresa que considere de importancia.

bles, con las mejoras, retribuciones y condiciones es que viene satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea su motivo, denominación, forma o naturaleza, valoradas también en su conjunto.

Igualmente, las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles por cualesquiera otras que por disposición legal, Convenio, contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Art. 4.º *Prórroga.*— El Convenio se prorrogará por periodos anuales, de no existir solicitud o preaviso de cualquiera de las partes que lo establecen, con una antelación de tres meses a su vencimiento, cuya facultad se entenderá sucesivamente aplicable al vencimiento de cada periodo prorrogado.

Art. 5.º *Revisión y vinculación a la totalidad.*—1. Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio son aplicables únicamente en tanto tengan vigencia todas ellas, de tal forma que si alguna Ley posterior a la fecha de la firma del presente Convenio variase total o parcialmente alguna o algunas de las normas pactadas, automáticamente se considerará revisable el Convenio, a menos que las representaciones que lo suscriban acordaran la continuidad del mismo, sin perjuicio de introducir, como es lógico, las modificaciones que la Ley exigiese.

2. Igualmente si, al ser sometido a la aprobación de las autoridades laborales competentes, éstas considerasen necesario que se introdujeran variaciones, que hubieren de cambiar fundamentalmente el sentido de alguna cláusula o desvirtúen los pactos acordados, éstos podrán ser revisados, a petición de cualquiera de las partes, considerándose que el Convenio no entrará en vigor hasta tanto se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o ratificación de las cláusulas afectadas.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 6.º *Organización y productividad.*—

1. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente del aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo.

2. Con el respeto debido al actual horario laboral y como excepción al mismo, dadas las exigencias actuales de una buena organización para la adecuada producción y administración en materia de seguros, con funciones que actualmente no están recogidas en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía y cuya eficacia depende de la continuidad de tales funciones, como son la mecanización, ordenador electrónico, etc.; la Dirección podrá establecer nuevos turnos de trabajo a los que quedará adscrito el personal apto para tales trabajos que voluntariamente acceda el cambio de horario, y sin derecho de opción al personal de nuevo ingreso.

En el caso de que los turnos especiales no pudieran completarse con personal que voluntariamente acceda a adscribirse a ellos, la Empresa planteará la cuestión al Comité de la misma para la integración total de tales turnos especiales.

La correspondiente ordenación de este apartado se insertará en el nuevo Reglamento de Régimen Interior.

3. El número de horas efectivamente trabajadas cada año por cada empleado será de 1.806. La distribución del tiempo de trabajo con carácter general se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) La jornada de trabajo, con carácter general, será de 7,45 horas a 15,15, de lunes a viernes, ambos inclusive.
- b) Los sábados serán computados como laborables a efectos de vacaciones y la reducción de jornada no será computable para calcular el salario individual a efectos de horas extraordinarias.
- c) Se trabajarán los sábados necesarios para alcanzar el número mínimo de horas anuales. Estos sábados serán por orden de preferencia los de los meses de

enero, febrero, marzo y así sucesivamente. Alcanzado de esta manera cada año el número mínimo de horas, el resto de los sábados, hasta fin de año serán libres.

d) El Comité de Empresa y la Dirección fijarán, al comienzo de cada año, la distribución de jornada y días laborables de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores.

e) Todo ello, se entiende sin perjuicio de los ajustes individuales que procedan.

4. La Dirección se reunirá con el Comité de Empresa una vez al mes en sesión ordinaria y por lo menos una vez dentro de 37 días de cada trimestre natural en sesión extraordinaria para tratar de la productividad y del rendimiento de todo el personal a que afecta este Convenio, tanto por consecuencia de las reformas, reajustes de tareas, su distribución y organización en general, decididas por la Dirección de la Empresa, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que, dirigidas a tales finalidades, someterán a deliberación de los miembros del Comité. El Comité de Empresa cooperará con ésta en el cumplimiento de las normas laborales.

Art. 7.º *Normas de orden y disciplina.*— Las normas de orden y disciplina serán las que figuren en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 8.º *Traslados.*— Ningún empleado de la Compañía podrá ser trasladado por ningún motivo a otra entidad distinta, cualquiera que sea la participación o intereses que en ella tuviera «La Unión y el Fénix Español».

Art. 9.º *Formación profesional.*

1.º Para promover la formación profesional del personal, la Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional del Seguro a todo empleado que esté interesado en cursarlos y que los efectúe con el debido aprovechamiento.

Si a juicio de la empresa los estudios de la Escuela Profesional del Seguro no se ajustaran a las necesidades de la misma, se dedicará el mismo coste a otros estudios que la Empresa considere son de aplicación a la actividad aseguradora. A estos estudios, teniendo en cuenta su duración y el número de asignaturas, por analogía se les aplicarán los pluses establecidos en los números 1 y 2 del artículo 14.

2.º A los empleados que lo soliciten, se les concederán becas o bolsas de estudio para seguir carreras o cursos de especialización, perfeccionamiento u otras materias que sean consideradas de interés para el mejor servicio de la Empresa y que sean convocadas, indistintamente, por entidades oficiales o privadas.

3.º La Empresa constituirá el fondo anual para cubrir estas atenciones que, se fija en 1.350.000 pesetas.

4.º En la concesión o denegación de estas ayudas entenderá la Comisión Administradora de Fondos Sociales, contemplada en el artículo 25 del presente Convenio.

5.º La solicitud de estas ayudas habrá de dirigirse por escrito a la Comisión, haciendo constar, necesariamente, la clase de estudios que se pretenda realizar, lugar donde hayan de efectuarse, horario, duración y coste de los mismos.

6.º La concesión no podrá acordarse por la Comisión con detrimento de la jornada laboral.

7.º Los empleados que hayan disfrutado de las ayudas contempladas en este artículo —excepto la del número 1— estarán obligados a devolver a la Empresa las cantidades percibidas y la compensación de gastos y ausencias en el caso de que cesen de prestar servicios en la Empresa antes del término de cinco años, a contar del día en que concluyeron los estudios que se hayan realizado al amparo de este artículo. Esta obligación de devolución sólo cesará, en el caso de estudios universitarios, a partir del tercer año de su terminación, en el supuesto de que, existiendo vacante de titulado en la carrera realizada por el empleado durante dicho plazo, la Compañía la haya cubierto con persona distinta, salvo en el caso de haberse cubierto mediante pruebas de aptitud.

Art. 10. *Perfeccionamiento profesional en el extranjero.*

1. En interés del empleado y de la

Compañía y con el fin de completar la preparación del personal de la Empresa, la Dirección facilitará anualmente a dos empleados de la misma, siempre que existan solicitantes, los medios necesarios para perfeccionar sus conocimientos profesionales en el extranjero, bien en las Sucursales o Representaciones de la Compañía, bien en otras Entidades o Instituciones formativas que la Dirección determine.

A fin de adjudicarlas entre los empleados que las hayan solicitado, la Dirección anunciará con la máxima antelación posible las características de la plaza o plazas de que se trate, el periodo de estancia en el extranjero correspondiente a cada una y las condiciones o conocimientos profesionales requeridos en cada caso.

2.º La concesión de estos beneficios, cuando existan solicitantes, se ajustará a las siguientes normas:

A) Será necesario, en todo caso, un suficiente conocimiento del idioma del país de que se trate, apreciado mediante las pruebas correspondientes.

B) Durante su permanencia en el extranjero, el empleado informará periódicamente a la Dirección de la Compañía sobre las actividades formativas que realice.

C) La estancia de los empleados en el extranjero se regirá por las siguientes condiciones económicas:

- a) Se le respetará su sueldo íntegro en España.
- b) El viaje hasta el punto de destino y regreso será abonado por la Compañía.

c) La Compañía asignará una cantidad mensual para los gastos de alojamiento, manutención y estancia en destino.

d) Serán de cuenta de la Compañía los gastos de enseñanza que, en su caso, se produzcan, previa la proposición de tales gastos a la misma para su aceptación.

3.º La ayuda podrá ser suspendida si así lo exigiera el comportamiento del empleado en el lugar de destino o el deficiente aprovechamiento en sus tareas formativas, en cuyo caso deberá reintegrarse inmediatamente a su puesto de trabajo en la Empresa, a requerimiento de ésta.

4.º Será de aplicación a este artículo lo dispuesto en el primer párrafo del número 7 del artículo 9.

Art. 11. *Ingresos y ascensos.*— El régimen de ingresos y ascensos se regulará por las normas que a continuación se insertan, en sustitución de las contenidas en el artículo 16 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, aprobada por Orden de 14 de mayo de 1970.

1. *Jefes superiores, subjefes superiores, jefes de sección.*— La Dirección proveerá las plazas correspondientes a estas categorías por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación.

2. *Titulados.*— La Dirección proveerá las plazas de titulados por elección de entre los empleados que, siendo poseedores del título de la especialidad de que se trate, aspiren a cubrirlos, o por libre designación.

Si para la provisión de las referidas plazas decidiera la Dirección la celebración de pruebas de aptitud, a ellas podrán concurrir, con los aspirantes ajenos a la Empresa, los empleados de la misma que estén en posesión del título exigido para las plazas que se hayan de cubrir, constituyendo la calidad de empleado circunstancia preferente para su provisión, en igualdad de condiciones.

3. *Jefes de Negociado.*— De cada cuatro plazas para puestos concretos que se deban cubrir de esta categoría, dos de ellas lo serán con personal de la Compañía mediante las pruebas de aptitud (que la misma establezca y realice para cada plaza concreta) y concurso de méritos, a las que podrán concurrir los empleados de la categoría inmediata inferior que lo soliciten. Las dos plazas restantes serán provistas por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación. En el supuesto de que quedara desierta alguna de las plazas convocadas para cubrir mediante pruebas de aptitud y concurso de méritos, su cobertura se

llevará a efecto por cualquiera de las dos modalidades últimamente expresadas.

4. *Inspectores.*

4.1. El personal que realice las funciones propias de la Inspección, en sus distintas especialidades, se integrará en una escala propia, cuyas categorías se equipararán, económicamente, a las categorías de la escala administrativa, en la forma siguiente:

a) Subjefe superior de inspección, cuya remuneración se equipara a la de subjefes superiores de la escala administrativa.

b) Inspector especial, cuya remuneración se equipara a la de jefes de sección de la escala administrativa.

c) Inspector de primera, cuya remuneración se equipara a la de jefes de negociado de la escala administrativa.

d) Inspector, cuya remuneración se equipara a la de oficiales de primera de la escala administrativa.

4.2. La provisión de las plazas de inspector se efectuará de la forma siguiente: de cada cinco plazas, una de ellas habrá de ser cubierta con personal de la Compañía, mediante pruebas de aptitud, a las que podrán concurrir los empleados con categorías de oficial (primera y segunda) y auxiliar, que lo soliciten. Las cuatro plazas restantes serán provistas por la Dirección, por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación. En el supuesto de que quedara desierta la plaza a cubrir, mediante pruebas de aptitud, su cobertura se llevará a efecto por la Dirección, bajo cualquiera de las dos modalidades últimamente expresadas.

4.3. La provisión de plazas de inspector de primera se efectuará de la forma siguiente: de cada cinco plazas, una de ellas habrá de ser cubierta con personal de la Compañía, a las que podrán concurrir los empleados con categoría de oficial de primera o jefe de negociado que lo soliciten. Las cuatro plazas restantes serán provistas por la Dirección, por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación. En el supuesto de que quedara desierta la plaza a cubrir, mediante pruebas de aptitud, su cobertura se llevará a efecto por la Dirección, bajo cualquiera de las dos modalidades últimamente expresadas.

4.4. a) Los inspectores procedentes del personal de la Empresa, caso de cesar en su función de inspección y reintegrarse nuevamente a la función administrativa anterior, en las condiciones previstas en la letra b), tendrán la categoría administrativa que corresponda a la categoría en la escala de inspección, de conformidad con lo dispuesto en el número 4.1 de este artículo; es decir, que si cesa en la función de inspector, adquirirá la categoría de oficial de primera; si el cese es como inspector de primera, adquirirá la categoría de jefe de negociado; si cesa como inspector especial, la de jefe de sección y si cesa como subjefe superior de inspección, la de subjefe superior.

b) Para alcanzar el derecho establecido en la letra anterior, será necesario un mínimo de cinco años de servicio en la inspección, salvo caso justificado de enfermedad comprobada. Si no se cumple el mínimo de cinco años, recuperarán, en la escala administrativa, la categoría que ostentaban en la misma en el momento de su nombramiento para realizar funciones de inspección.

5. *Oficiales de primera y segunda.*— Los ascensos a estas dos categorías se realizarán en todos los casos mediante pruebas de aptitud, a las que podrán presentarse los empleados de la categoría inmediata anterior. Estas pruebas podrán ser específicas para plazas que requieran especiales conocimientos, tales como programadores, operadores, perforistas, taquimecángrafos, etc.

Los empleados de la Compañía que tengan la condición de diplomados de grado superior (tres cursos) en cualquier especialidad por la Escuela Profesional del Seguro, una vez transcurrido el periodo de prueba ascenderán automáticamente a la categoría de oficial de segunda.

6. *Auxiliares.*— De las plazas de nuevo ingreso se destinará en primer lugar el 50 por 100 para ser cubiertas por personal de la Compañía que lo solicite me-

dante pruebas de aptitud que podrá convocar y realizar la Empresa, considerándose en todo caso el expediente personal de cada uno de los aspirantes. Si dicho 50 por 100, que tendrá preferencia en igualdad de circunstancias, no llegara a cubrirse por cualquier causa que fuere, las plazas desiertas se acumularán al 50 por 100 restante de las totales a cubrir.

7. *Profesiones y oficios varios, conserjes, subconserjes y cobradores.*—Las plazas correspondientes a todas y cada una de estas categorías serán cubiertas por personal de la Compañía con aptitud precisa, a juicio de la Dirección, para el desempeño de los cometidos propios de cada una. A falta de dicho personal, serán provistas con profesionales en paro inscritos en la Oficina de Colocación, y si no los hubiere, con no profesionales.

En todo caso será requisito indispensable para la provisión de la plaza de cobradores que los elegidos constituyan, con anterioridad a la toma de posesión, la fianza o garantía que la Dirección fije en cada caso.

8. *Ordenanzas.*—Estas plazas serán cubiertas en primer lugar con botones de la Compañía que cumplan dieciocho años de edad. A falta de éstos, con profesionales en paro inscritos en la Oficina de Colocación, y de no haberlos, con no profesionales mayores de dieciocho años.

9. *Botones.*—Las plazas de botones serán cubiertas con profesionales en paro inscritos en la Oficina de Colocación o, a falta de éstos, con no profesionales de dieciséis a dieciocho años.

10. *Actualización de la plantilla.*—En la primera quincena del mes de enero de cada año se procederá a la actualización de la plantilla y en los 30 días siguientes se convocarán las pruebas de aptitud que procedan para las plazas que en dicho momento hayan de ser cubiertas. Los ejercicios tendrán lugar tres meses después de dicha convocatoria y en ellos podrán tomar parte todos los empleados de la Compañía que lo soliciten y reúnan las condiciones exigidas para cada categoría.

La Dirección de la Compañía, previo informe del Comité de Empresa, estudiará las peticiones de traslado que le formulen los empleados que se sientan perjudicados en su promoción profesional por tener asignados trabajos de inferior categoría durante un tiempo excesivo.

CAPITULO III
CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 12. *Remuneración.*
1. En virtud de lo acordado en el presente Convenio, los sueldos serán los siguientes:

a) Desde 1.º de enero de 1980

Categoría y antigüedad en la misma	Mensual	Anual (15 veces)
Jefe Superior, antigüedad más de 8 años	104.091	1.561.365
Jefe Superior, antigüedad menos de 8 años	96.261	1.443.915
Subjefe Superior, antigüedad más de 8 años	84.612	1.269.180
Subjefe Superior, antigüedad menos de 8 años	79.019	1.185.285
Jefe de Sección, antigüedad más de 8 años	66.808	1.002.120
Jefe de Sección, antigüedad menos de 8 años	61.776	926.640
Jefe de Negociado, antigüedad más de 8 años	59.912	898.680
Jefe de Negociado, antigüedad menos de 8 años	57.116	856.740
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad más de 8 años	49.658	744.870
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad menos de 8 años	45.931	688.965

Categoría y antigüedad en la misma	Mensual	Anual (15 veces)
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad menos de 8 años	79.019	1.185.285
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad más de 8 años (1)	84.612	1.269.180
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad menos de 8 años (1)	79.019	1.185.285
Inspector Especial, antigüedad más de 8 años (1)	66.808	1.002.120
Inspector Especial, antigüedad menos de 8 años (1)	61.776	926.640
Inspector de Primera, antigüedad más de 8 años (1)	59.912	898.680
Inspector de Primera, antigüedad menos de 8 años (1)	57.116	856.740
Inspector, antigüedad más de 8 años (1)	54.318	814.770
Inspector, antigüedad menos de 8 años (1)	51.895	778.425
Oficial Primera, antigüedad más de 8 años	54.318	814.770
Oficial Primera, antigüedad menos de 8 años	51.895	778.425
Oficial Segunda, antigüedad más de 8 años	48.727	730.905
Oficial Segunda, antigüedad menos de 8 años	46.304	694.560
Auxiliar de más de 23 años de edad, antigüedad más de 4 años	43.135	647.025
Auxiliar de más de 23 años de edad, antigüedad menos de 4 años	40.338	605.070
Auxiliar de 21 a 23 años de edad	37.542	563.130
Auxiliar de 18 a 20 años de edad	34.745	521.175
Auxiliar de menos de 18 años de edad	31.950	479.250
Conserje, antigüedad más de 8 años	52.455	786.825
Conserje, antigüedad menos de 8 años	50.591	758.865
Subconserje, antigüedad más de 8 años	50.031	750.465
Subconserje, antigüedad menos de 8 años	47.794	716.910
Cobrador, antigüedad más de 8 años	49.658	744.870
Cobrador, antigüedad menos de 8 años	44.999	674.985
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 34 años de edad, antigüedad más de 8 años	44.999	674.985
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 26 años de edad, antigüedad más de 4 años	43.135	647.025
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 23 años de edad	40.338	605.070
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 20 a 23 años de edad	35.678	535.170
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 18 y 19 años de edad	34.745	521.175
Botones de 16 y 17 años de edad	27.289	409.335
Oficial de Oficio, antigüedad más de 8 años	49.658	744.870
Oficial de Oficio, antigüedad menos de 8 años	45.931	688.965

Categoría y antigüedad en la misma	Mensual	Anual (15 veces)
Conductor, antigüedad más de 8 años	49.658	744.870
Conductor, antigüedad menos de 8 años	45.931	688.965
Ayudante de Oficio de más de 23 años de edad, antigüedad más de 8 años	43.135	647.025
Ayudante de Oficio de más de 23 años de edad, antigüedad menos de 8 años	43.135	647.025
Ayudante de Oficio de menos de 23 años de edad	36.610	549.150
Limpiadora, antigüedad más de 8 años	36.610	549.150
Limpiadora antigüedad menos de 8 años	34.745	521.175

(1) Categorías por equiparación, realizando funciones de Inspección.

b) Desde 1.º de enero de 1981
El Comité de Empresa y la Dirección, en aplicación de lo dispuesto en este Convenio, establecerán, de común acuerdo, la Tabla que debe regir para 1981.

2. A estos sueldos se añadirán, en los casos que sean de aplicación, la antigüedad, así como la asignación por especialización, etc.

3. Si algún empleado, como consecuencia de haber ascendido de categoría, sufriera perjuicio económico, teniendo en cuenta el incremento que por permanencia se ha establecido en el presente Convenio, deberán serle reconocidos, llegado el caso, los emolumentos que hubiera alcanzado la categoría de procedencia, hasta transcurrido el período que le dé derecho al incremento señalado para la categoría que ostenta, en cuyo momento se aumentarán sus haberes en la diferencia que medie entre la cantidad señalada para su categoría y la ya aplicada, en relación con la anterior.

4. El personal que ejerza funciones de cobros y pagos (empleados de Caja en ventanilla y Cobradores) percibirán por el concepto de «quebranto de moneda», una asignación mensual de 1.350 pesetas doce veces al año.

5. El importe de la hora extraordinaria se incrementará en todas y cada una de las distintas categorías en el 18 por 100 sobre el importe vigente en 31 de diciembre de 1979. Para 1981 el importe vigente en 1980 se incrementará por aplicación del mismo coeficiente con el que sea aumentada la tabla del artículo 12 punto 1.

Art. 13. *Antigüedad.*—Se respetará la antigüedad que disfrute cada empleado al 31 de diciembre de 1979. Los nuevos devengos por este concepto serán calculados en 1.º de enero de cada año a razón del 3 por 100 del sueldo, incrementado en la antigüedad que hubiere devengado el 31 de diciembre anterior.

Art. 14. *Asignaciones por especialización.*

1. Los empleados Diplomados en la Escuela Profesional de Seguros (Grado Superior, tres cursos), de acuerdo con lo dispuesto en el número uno del artículo noveno del presente Convenio, tendrán una asignación complementaria de un 20 por 100, calculada sobre el importe del sueldo que perciban en ese momento, con independencia de su categoría, si bien a partir del Jefe de Sección su cuantía será del 20 por 100 del sueldo que corresponda a Jefe de Negociado. La misma asignación corresponderá a los estudios análogos realizados de acuerdo con el citado número 1 del artículo noveno.

2. Los empleados Diplomados en Seguros (una especialidad), siempre que la matriculación del empleado en la misma haya sido consultada a la Compañía o elegida por la misma, y el trabajo que realice guarde relación con los estudios de la mencionada especialidad, tendrán una asignación complementaria del 5 por 100 sobre las bases y con las limitaciones señaladas en el número anterior. La mis-

ma asignación corresponderá a los estudios análogos realizados de acuerdo con el citado número 1 del artículo noveno.

3. Estando en período de reestructuración los Estudios de Diplomado de una Especialidad en la Escuela Profesional del Seguro, consistentes en exigir, además de la Especialidad, una serie de asignaturas de complemento, se acuerda que, una vez establecido el nuevo Diploma en estas condiciones, los empleados que, cumpliendo los mismos requisitos del párrafo anterior, obtengan dicho nuevo Diploma, tendrán una asignación complementaria del 10 por 100, sobre las bases y con las limitaciones señaladas en el número 1.

4. Los empleados traductores-intérpretes de idiomas, hasta Jefe de Sección inclusive, que hayan demostrado, previa prueba de aptitud, sus conocimientos en ellos, y la Empresa les estime útiles para las actividades de la misma, disfrutarán de una asignación especial similar a la de los empleados a que se refiere el número 1.

5. Los empleados de cualquier categoría, excepto la de Titulado, que acrediten fehacientemente estar en posesión del título de Licenciado en Derecho, Actuario, Intendente o Profesor Mercantil o Licenciado en Ciencias Económicas, gozarán de una asignación especial similar a la establecida para los empleados Diplomados en Seguros (Grado Superior).

6. Todo empleado que como consecuencia de su especialización esté disfrutando de la asignación especial del 20 por 100, no podrá cobrar por tal concepto mayor importe, aunque pudiera acogerse a otro cualquiera de los apartados de este artículo.

Art. 15. *Mensualidades extraordinarias.*—Se mantendrán las gratificaciones extraordinarias del 18 de julio, mes de octubre y Navidad, percibiendo en todas ellas los emolumentos fijados para la mensualidad ordinaria, excepto aquellas cantidades que, como la Ayuda Familiar o Protección a la Familia y Quebranto de Moneda, no proceda su inclusión en las mismas.

Art. 16. *Participación en primas cobradas.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio y teniendo en cuenta que la participación en prima cobradas que la Compañía hace efectivas a su personal lo es por cantidad superior a la reglamentada al efecto, como concesión pactada en el Reglamento de Régimen Interior, se entiende subsistente sin variación alguna el actual régimen, tanto en lo que se relaciona con el cálculo de la cifra total de dicha participación como en lo que concierne a la distribución de ese total entre los empleados de las diversas categorías, sin más modificaciones que las que se establecen en el presente Convenio.

2. Una vez calculada la cifra total de participación, se separará una cifra igual a la participación resultante sobre la base de cálculo de las primas de negocio español cobradas por la Compañía en el ejercicio cerrado en 31 de diciembre de 1975; cuya cifra será distribuida de acuerdo con los módulos de reparto que figuran a continuación, los cuales serán también de aplicación para la participación total del año de que se trate en el supuesto de que ésta fuera igual o inferior a la devengada en el ejercicio de 1975.

Categoría y antigüedad en la misma	Sueldos mensuales
Jefe Superior de Ramo, antigüedad más de 8 años	21.405,25
Jefe Superior de Ramo, antigüedad menos de 8 años	19.287,25
Jefe Superior de Servicio, antigüedad más de 8 años	20.405,25
Jefe Superior de Servicio, antigüedad menos de 8 años	18.287,25
Subjefe Superior, antigüedad más de 8 años	14.697,27
Subjefe Superior, antigüedad menos de 8 años	12.844,02
Jefe de Sección, antigüedad más de 8 años	9.562,77
Jefe de Sección, antigüedad menos de 8 años	7.974,27
Jefe de Negociado, antigüedad más de 8 años	7.974,27

Categoría y antigüedad en la misma	Sueldos mensuales
Jefe de Negociado, antigüedad menos de 8 años.....	7.307,10
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de E.T. Superior, antigüedad más de 8 años.....	14.506,82
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de E.T. Superior, antigüedad menos de 8 años.....	12.918,32
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad más de 8 años.....	14.697,27
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad menos de 8 años.....	12.844,02
Inspector Especial, antigüedad más de 8 años.....	9.562,77
Inspector Especial, antigüedad menos de 8 años.....	7.974,27
Inspector de Primera, antigüedad más de 8 años.....	7.974,27
Inspector de Primera, antigüedad menos de 8 años.....	7.307,10
Inspector, antigüedad más de 8 años.....	7.307,10
Inspector, antigüedad menos de 8 años.....	6.560,50
Oficial Primera, antigüedad más de 8 años.....	7.307,10
Oficial Primera, antigüedad menos de 8 años.....	6.560,50
Oficial Segunda, antigüedad más de 8 años.....	6.560,50
Oficial Segunda, antigüedad menos de 8 años.....	5.422,08
Auxiliar de más de 23 años de edad, antigüedad más de 4 años.....	5.422,08
Auxiliar de más de 23 años de edad, antigüedad menos de 4 años.....	4.183,05
Auxiliar de 21 a 23 años de edad.....	3.653,55
Auxiliar de 18 a 20 años de edad.....	3.362,33
Auxiliar de menos de 18 años de edad.....	2.276,85
Conserje, antigüedad más de 8 años.....	6.560,50
Conserje, antigüedad menos de 8 años.....	5.422,08
Subconserje, antigüedad más de 8 años.....	6.560,50
Subconserje, antigüedad menos de 8 años.....	5.220,87
Cobrador, antigüedad más de 8 años.....	6.560,50
Cobrador, antigüedad menos de 8 años.....	5.019,66
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 34 años de edad, antigüedad más de 8 años.....	5.422,08
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 26 años de edad, antigüedad más de 4 años.....	5.019,66
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 23 años de edad.....	4.405,44
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 20 a 23 años de edad.....	3.484,11
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 18 y 19 años de edad.....	3.071,10
Botones de 16 y 17 años de edad.....	2.043,87
Oficial de Oficio, antigüedad más de 8 años.....	6.560,50
Oficial de Oficio, antigüedad menos de 8 años.....	5.220,87
Conductor, antigüedad más de 8 años.....	6.560,50
Conductor, antigüedad menos de 8 años.....	5.220,87
Ayudante de Oficio de más de 23 años de edad, antigüedad más de 8 años.....	3.411,11
Ayudante de Oficio de más de 23 años de edad, antigüedad menos de 8 años.....	4.299,54
Ayudante de Oficio de menos de 23 años de edad.....	3.685,32
Limpiadora, antigüedad más de 8 años.....	4.310,13
Limpiadora, antigüedad menos de 8 años.....	3.886,53

3. El exceso, si lo hubiere, sobre la cifra repartida con los módulos anteriores, será distribuido con arreglo a los siguientes módulos:

Categorías	Sueldos mensuales
Jefe Superior de Ramo.....	36.000
Jefe Superior de Servicio.....	36.000
Subjefe Superior.....	28.250
Jefe de Sección.....	20.500
Jefe de Negociado.....	19.000
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior.....	24.500
Subjefe Superior de Inspección.....	28.250
Inspector Especial.....	20.500
Inspector de Primera.....	19.000
Inspector.....	18.000
Oficial de Primera.....	18.000
Oficial de Segunda.....	15.500
Auxiliar de más de 23 años de edad.....	13.000
Auxiliar de 21 a 23 años de edad.....	11.500
Auxiliar de 18 a 20 años de edad.....	10.000
Auxiliar de menos de 18 años de edad.....	9.500
Conserje.....	17.000
Subconserje.....	15.500
Cobrador.....	15.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 23 años de edad.....	13.500
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 20 a 23 años de edad.....	12.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 18 y 19 años de edad.....	11.000
Botones de 16 y 17 años de edad.....	7.000
Oficial de Oficio.....	15.000
Conductor.....	15.000
Ayudante de Oficio de más de 23 años de edad.....	13.500
Ayudante de Oficio de menos de 23 años de edad.....	12.500
Limpiadora.....	10.500

4. La antigüedad que, en cada caso corresponda, de acuerdo con el artículo 13, será acumulada al módulo establecido en el número 2.

5. No obstante ello, en el caso de que procediera hacer aplicación de los mínimos establecidos por el artículo 36 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, los sueldos que servirán de base serán los formulados en el artículo 12 del presente Convenio, con los incrementos que en cada caso procedan.

Art. 17. Premios e incentivos.

1. Al cumplir los empleados, cualquiera que sea su categoría, veinticinco años de servicios en la Empresa, ésta les abonará un premio de permanencia de 50.000 pesetas.

2. Los empleados que al jubilarse hubieran prestado cuarenta o más años de servicio a la empresa, percibirán un premio por importe de 200.000 pesetas. Los que en el momento de jubilarse hubieran prestado de 30 a 33 años de servicio, percibirán 80.000 pesetas, de 34 a 35, 110.000 pesetas; de 36 a 37, 140.000 pesetas y de 28 a 39, 170.000 pesetas.

Para el cómputo de los años de prestación de servicio a la Empresa, a efectos de la percepción de los premios reseñados en el párrafo anterior, se incluirá el año en que se cumpla la edad de jubilación.

Art. 18.-Subsidio por Enfermedad y Accidentes.

1. Al empleado que esté dado de baja por incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional debida a enfermedad o accidente, sea o no laboral, le abonará la empresa todos los ingresos que le correspondieran en servicio activo. Si percibiera o tuviera derecho a percibir algún subsidio o indemnización por parte de la Seguridad Social, sólo abonará la empresa la diferencia entre la indemnización que le corresponda por cualquiera de estos conceptos y los ingresos netos del empleado en servicio activo.

2. El empleado con derecho al percibo de indemnización por parte de la Se-

guridad Social que incurra en falta que le prive de tal derecho perderá también automáticamente el de percibir la parte suplementaria a cargo de la empresa.

Además de los derechos que la conceden las leyes, la empresa podrá ejercer sobre el personal que perciba la parte suplementaria a cargo de la misma, el control que estime procedente, mediante reconocimiento por el Servicio Médico de la Empresa o el establecimiento de otras medidas que estime oportunas.

Si, como resultado del control, la empresa estimara que el empleado en situación de baja por enfermedad no debiera percibir la expresada parte complementaria, decidirá, previa comunicación al Comité de Empresa, la retirada de tal beneficio, con independencia de las medidas que legalmente procedan.

3. Teniendo en cuenta el grave problema que supone el absentismo por causas no justificadas y el perjuicio que supone para la Empresa, para los trabajadores de la misma y para la Seguridad Social, la representación de los trabajadores se compromete a difundir entre el personal este problema y la necesidad de cooperar en su solución, así como a que el Comité colabore con la empresa, buscando soluciones y proponiendo medidas para la eliminación del absentismo no justificado.

Art. 19. Jubilación, invalidez permanente y fallecimiento.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia en ambos casos a cargo de la misma.

2. El importe de dicha compensación consistirá en la diferencia entre la pensión que el interesado perciba de la Seguridad Social y el total de la retribución anual bruta que tenga asignada en el momento de tal decisión, tomando como base los sueldos establecidos en el artículo 12 del Convenio, incrementados por las correspondientes antigüedades y el mínimo regulado en el artículo 36 en relación con el artículo 44 de la vigente Ordenanza de Trabajo en las Empresas de Seguros. La empresa queda facultada para retirar la citada compensación en los mismos casos establecidos o que puedan establecerse por disposición oficial, en relación con la pensión de vejez del Régimen General de la Seguridad Social.

3. En caso de jubilación por edad o por invalidez que, decretada por la Seguridad Social no constituya una incapacidad permanente absoluta, el seguro para caso de fallecimiento proseguirá a expensas de la Empresa por el importe en vigor en la fecha de jubilación o invalidez, cuyo capital será satisfecho al ocurrir el fallecimiento del empleado en tal situación. No obstante ello, el empleado podrá optar por hacer efectivo el valor actualizado del capital asegurado, que supone un 65,549 por 100 si se jubilara al cumplir los sesenta y cinco años, o solicitar la percepción cada año de un importe igual al coste de la prima anual que la Compañía hubiera tenido que satisfacer de continuar en vigor el seguro.

Si por disposición legal fuere rebajada la edad de sesenta y cinco años que actualmente rige para jubilación, el empleado disfrutará de los mismos derechos que se le reconocen en el párrafo que precede; si bien serán percibidos en el porcentaje que correspondiere al valor actualizado del capital en la nueva edad que se estableciere para jubilación.

4. El fallecimiento del empleado en activo originará el pago a los beneficiarios designados por el mismo y, en su defecto, a sus derecho-habientes del capital asegurado en el día en que aquél tenga lugar.

CAPITULO V

OTROS CONCEPTOS SOCIALES

Art. 20. Nupcialidad y natalidad.—La Empresa otorgará a sus empleados de cual-

quier categoría, con independencia de las asignaciones que puedan percibir del Régimen de Protección a la Familia de la Seguridad Social, una vez transcurridos los períodos de prueba y aspirantazgo, las siguientes dotaciones:

Al contraer matrimonio, 35.000 pesetas.
Por el nacimiento de cada hijo, 7.000 pesetas.

Art. 21. Ayuda escolar y universitaria para hijos y huérfanos de empleados.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, a los hijos y huérfanos de los empleados, solteros, menores de veinticinco años de edad, que convivan con aquellos a sus expensas y que no disfruten de remuneración de ninguna clase, se les asignará por la Empresa, en concepto de ayuda para estudios, las siguientes cantidades:

PARA EL CURSO 1980-81

	Pesetas
Guardería infantil.....	8.000
Enseñanza preescolar.....	12.700
Enseñanza General Básica (hasta 4.º Curso).....	19.500
Enseñanza General Básica (hasta 8.º Curso).....	25.500
Bachillerato Unificado Polivalente, Formación profesional de primer grado y asimiladas.....	39.000
COU, Formación Profesional de 2.º grado y asimiladas.....	42.900
Enseñanza Universitaria y Formación Profesional de tercer grado.....	44.900

PARA EL CURSO 1981-82

Las dotaciones del curso 1981-82 serán elevadas por aplicación del mismo índice en que se eleve la tabla salarial del artículo 12, punto 1.

Asimismo, en caso de prórroga de este Convenio, será aplicado el mismo criterio.

El abono de estas cantidades se efectuará durante los meses de septiembre y octubre de cada año.

2. En la administración y distribución de esta ayuda intervendrá la Comisión creada por el artículo 25 del Convenio, la que, en su caso asimilará las enseñanzas referidas a la nueva titulación que puedan recibir las mismas.

3. Cuando, a juicio de la Comisión, el aprovechamiento de la ayuda no sea el adecuado, la cuantía de ésta podrá ser reducida o, incluso, retirada en su totalidad. Para ello habrá de considerarse especialmente la capacidad, aprovechamiento y asiduidad del beneficiario en sus estudios, para enjuiciar lo cual se exigirá la aportación documental que se considere necesaria en cada caso.

El Comité de Empresa, en el caso de que compruebe que se ha hecho un mal uso de la referida ayuda, además de su suspensión, propondrá la imposición de una sanción económica.

Art. 22. Anticipos.

1. Por enfermedad. El régimen legal de anticipo regulado por el artículo 43 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, se seguirá aplicando por la Empresa con la diligencia acostumbrada. Los emolumentos que servirán de base para el cálculo de las mensualidades establecidas serán los sueldos mensuales del artículo 12 de este Convenio, incrementados con las antigüedades correspondientes.

2. Anualmente se establecerá por la Empresa un fondo destinado a facilitar recursos para viviendas, vehículos, mobiliario y otros, sin que su fijación pueda determinar la obligación de ser consumido en cada ejercicio.

Podrá solicitar este beneficio todo empleado que acredite tres años de servicios en la Empresa, si bien por el carácter extraordinario o urgente de alguna petición podrá prescindirse de este requisito.

3. Los anticipos para viviendas totalizarán anualmente el 70 por 100 del fondo que la empresa destine cada año a es-

tas atenciones, y los anticipos para vehículos, mobiliario y otros, el 30 por 100 restante.

Estos porcentajes podrán ser variados por la Dirección a propuesta de la Comisión creada por el artículo 25 del Convenio.

4. El fondo será administrado por la Comisión que se establece en el artículo 25, a la cual corresponderá la concesión o denegación de los anticipos según los criterios objetivos que regularán su distribución, sin perjuicio de recabar los debidos elementos de juicio cuando resulte necesario.

Art. 23. *Ayudas para gastos extraordinarios de enfermedad del empleado y familiares a su cargo.*—La Empresa, con independencia de los anticipos debidos a enfermedad a que se refiere el punto 1 del artículo 22 y agotados aquéllos, destinará el fondo que estime necesario para compensar gastos extraordinarios ocasionados por enfermedades de los empleados y de los familiares que con ellos convivan y estén a sus expensas. Todas las circunstancias que concurran para considerar los referidos gastos extraordinarios serán apreciadas por la Comisión a que se refiere el artículo 25, previo asesoramiento del Médico de Empresa.

Art. 24. *Relaciones humanas.*—El Comité de Empresa intervendrá en los problemas que surjan de las relaciones laborales en el interior de la Compañía, considerará los casos concretos de fricción que se produzcan, proponiendo las medidas que considere pertinentes para solucionar y prevenir los mismos. También dedicará preferente atención al estímulo y desarrollo de las relaciones humanas en el seno de la Empresa.

La Dirección y el Comité estimularán la recíproca información.

Art. 25. *Administración de fondos sociales y viviendas.*—Los fondos con que se dotan en el presente Convenio las ayudas a la formación profesional (Art. 9), nupcialidad y natalidad (Art. 20), becas (Art. 21), anticipos (Art. 22) y enfermedades y accidentes (Arts. 22 y 23), serán administrados por una Comisión paritaria formada en una mitad por representantes de la Dirección y en otra por miembros del Comité de Empresa.

Dicha Comisión entenderá también en la concesión de las viviendas propiedad de la Compañía, tanto en los casos de nueva entrega como en los traslados.

Todas las peticiones relativas a estas materias serán dirigidas a la Comisión, la cual tendrá la facultad de concederlas o denegarlas, hasta el importe total del fondo asignado a aquella para cada atención.

CAPITULO VI

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 26. *Vacaciones.*

1. Todo el personal disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones anuales.

2. El personal tendrá derecho a fraccionar sus vacaciones en cuatro períodos como máximo, si bien uno de ellos no podrá ser inferior a siete días laborables, aunque la Dirección, en el caso de que lo estimara oportuno y justificado, podrá aumentar el número de fraccionamientos.

3. El personal de nuevo ingreso y el que cese en el servicio de la Empresa sin haber trabajado en ella un año completo, tendrá derecho a la vacación proporcional al tiempo de permanencia dentro del año en que se produzca el ingreso o cese.

4. Al personal afectado por el Servicio Militar se aplicará la misma norma referida siempre al año precedente al de su reincorporación al servicio de la Empresa.

Art. 27. *Permisos.*

1. El personal disfrutará de permisos por las causas que seguidamente se establecen y por los períodos que igualmente se indican:

a) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padre, madre, abuelos, nietos o hermanos del empleado; y

del padre, madre, abuelo o hermanos de su cónyuge, que residen en la misma población, aunque sea en domicilio distinto al del empleado, tres días.

b) Fallecimiento o enfermedad grave de los mismos familiares del empleado o de su cónyuge, en población distinta a la de residencia del empleado, cuatro días.

c) El día del funeral o misas, en los casos de fallecimiento anteriores, un día.

d) Matrimonio del empleado, diez días.

e) Alumbramiento de la esposa, dos días hábiles.

f) Período de lactancia. Durante un período de tres meses, contados a partir de su reincorporación al trabajo, tras la maternidad, las empleadas dispondrán de un permiso diario de una hora, que puede ser disfrutado al comienzo o final de la jornada o dividirse en dos fracciones.

g) Traslado del domicilio habitual del empleado, un día.

h) Permisos para exámenes, un máximo de diez días.

2. Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, legalmente establecidos, se concederá permiso por tiempo indispensable. Si estas diligencias llevarán consigo el percibo de una indemnización, se descontará su importe de los haberes del empleado.

3. Los empleados justificarán claramente las causas que motiven su petición de permiso y su adecuado empleo. Esta justificación se hará, en la medida de lo posible, lo más ampliamente que cada caso permita.

4. En casos justificados los empleados podrán solicitar permiso para ausentarse del centro de trabajo por tiempo que no exceda de dos horas. La solicitud de estos permisos, haciendo constar las causas que lo motiven, será extendida y firmada por el interesado en impreso adecuado que, autorizado con la firma del jefe, se trasladará a personal, que decidirá sobre la concesión o denegación del permiso.

5. El empleado ausente por vacaciones o permiso está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo en la Empresa al día siguiente del vencimiento de aquellos. Si no realizase dicha incorporación en la fecha en que deba efectuarla, se le considerará incurso en la sanción que lleva aneja el abandono de servicio. En el caso de que pudiera justificar cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo y las circunstancias que le impidieron solicitar la correspondiente prórroga, se considerarán justificados los días de retraso en su incorporación, pero le serán descontados a todos los efectos.

Art. 28. *Excedencias.*

1. La Dirección de la Compañía concederá la excedencia al empleado que por motivos justificados la solicite, siempre que no excedan de tres las que se concedan en el transcurso de cada año. Las excedencias de las empleadas casadas se regularán por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Sin perjuicio de lo expuesto, la Dirección podrá conceder excepcionalmente otras excedencias si mediaren motivos poderosos que a su juicio lo hicieran procedente.

2. Para solicitar excedencias el solicitante deberá reunir las siguientes circunstancias:

a) Llevar dos años como mínimo de servicios efectivos en la Empresa.

b) Solicitarla con un mes de anticipación a su comienzo.

c) No haber disfrutado de otra excedencia durante los cuatro últimos años.

d) Que la duración de la excedencia solicitada no sea superior a cinco años ni inferior a uno.

e) Que la excedencia solicitada no sea para dedicarse a actividades relacionadas con la profesión aseguradora o reaseguradora de otras entidades, cuyas actividades no podrá ejercer en forma alguna durante la excedencia.

3. Todas las excedencias, sin excepción, llevan aneja la no percepción de haberes de cualquier clase que sean, y el tiempo por el que se disfruten no será estimado para el cómputo de anualidades, ascensos, vacaciones, jubilación, antigüedad, y, en general, para ningún otro efecto.

4. Las plazas que dejen vacantes los empleados en excedencia serán cubiertas

o amortizadas de conformidad con las disposiciones legales vigentes en esta materia.

5. El empleado en situación de excedencia deberá solicitar su reincorporación al trabajo mediante carta certificada que dirigirá a la Compañía con un mes, por lo menos, de antelación a la fecha de vencimiento de aquella. La reincorporación solicitada se llevará a efecto cuando se produzca una vacante en puesto de la misma categoría que la que el empleado ostenta.

La Compañía dará conocimiento al empleado de la existencia de dicha vacante mediante carta oficial, comunicándole la fecha en que debe reincorporarse al trabajo de la misma. Si no realizase la incorporación en el día señalado, se le considerará incurso en la sanción que lleva aneja el abandono de servicio, la que igualmente será aplicada al empleado en situación de excedencia que no solicitara su reincorporación al trabajo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, salvo si existieran causas que justificaran tal incumplimiento a juicio de la Empresa, en cuyo caso serán descontados a todos los efectos los días de retraso.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Tribunales de calificación para ascensos a la categoría de Oficial.*—Las pruebas de aptitud para los ascensos a que se refiere el artículo 11, número 5, serán juzgadas por un Tribunal Mixto, compuesto por dos personas designadas por la Dirección de la Compañía, una de las cuales actuará como Presidente y dos Vocales del Comité de Empresa que ostente la categoría de la plaza convocada u otra superior.

Segunda.—El Comité de Empresa y la Dirección, en aplicación de lo dispuesto en este Convenio, revisarán para 1981, de común acuerdo, las cifras de los artículos 9, 3.º; 17, 1 y 2 y artículo 20.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Con carácter excepcional, para 1980, se conviene que el primer día de aplicación del horario al que se refiere el artículo 6.º número 3, letra a) será el día 24 de abril. Con el mismo carácter se acuerda para 1980, que el primer sábado libre será el día 26 de abril y el último libre será el día 22 de noviembre. Se trabajarán los sábados siguientes hasta fin del año 1980.

Segunda. *Adaptación del Reglamento de Régimen Interior.*—Una vez aprobado por los Organismos competentes el presente Convenio, se procederá a adaptar al mismo el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía, llevando a él todas las estipulaciones acordadas y recogidas en el Convenio.

Tercera. *Comisión Mixta.*—Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación del Convenio, en el plazo de treinta días, a partir de su aprobación, se creará una Comisión Mixta, integrada por representantes designados por la Empresa y tres Vocales del Comité de la misma, actuando como Presidente uno de los representantes de la Empresa y como Secretario el que designe la propia Comisión.

En el caso de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad de sus miembros, deberá hacer constar en su informe los votos particulares, con sus fundamentos.

Cuarta. *Corrección de erratas.*—La Comisión Mixta, en su primera sesión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia para la eventual corrección de erratas.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «APLICACIONES DE PINTURAS, S. A. CENTRO DE ARANJUEZ»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Aplicaciones de Pinturas, S. A. Centro de Aranjuez», y

Resultando que con fecha 25 de febrero tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aplicaciones de Pinturas, S. A. Centro de Aranjuez», suscrito por las partes con fecha 18 de febrero de 1980.

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 10 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.º de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley.

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones a derecho necesario.

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

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Aplicaciones de Pinturas, S. A. Centro de Aranjuez».

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

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 23 de abril de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

(G. C.—4.371)

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA «APLICACION DE PINTURAS, S. A.» (API, S. A.) Y SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE ARANJUEZ

Artículo 1.º *Ámbito funcional, territorial y personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en el Centro de Trabajo que la Empresa «API» tiene en Aranjuez (Madrid).

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo, tendrá duración hasta el 31 de diciembre de 1981, desde la fecha de su entrada en vigor, que lo será el día que sea homologado por la Autoridad Laboral competente. Sus efectos económicos sin embargo, se retrotraerán al 1.º de enero de 1980; siendo revisables al 31 de diciembre de 1980 todos los puntos económicos.

Art. 3.º *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (I. P. C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida 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. 4.º *Denuncia.*—El plazo de preaviso a los efectos de denuncia del Convenio, se hará con una antelación de tres meses con respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

Art. 5.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo que regirá durante 1980, será de 1.980 horas al año. De acuerdo con el calendario laboral elaborado conjuntamente y que se adjunta al presente Convenio como Anexo número 1.

Art. 6.º *Vacaciones.*—El período de vacaciones será de 30 días naturales para todo el personal distribuido de la siguiente manera:

— Dieciséis (16) días naturales que se disfrutarán del 30 de julio al 14 de agosto, ambos inclusive.

— Catorce (14) días naturales que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de la Empresa, la cual lo comunicará a sus empleados con un mínimo de 15 días de antelación. Estas fechas de fraccionamiento serán para 1980.

Art. 7.º *Ayuda escolar.*—La Empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 7.000 pesetas por curso e hijo en edad escolar, a partir de los cuatro años de edad.

Esta cantidad se abonará en el mes de octubre de cada año.

Para la concesión en años sucesivos de estas ayudas, será imprescindible, pasar al curso siguiente.

Esta ayuda se pacta exclusivamente hasta terminar los estudios de E. G. B.

En caso de baja en la Empresa de algún productor que hubiese percibido esta ayuda, le será deducido proporcionalmente de su liquidación a razón de 585 pesetas por hijo y mes, el importe de dicha ayuda.

Art. 8.º *Ayuda a subnormales.*—En su caso la Empresa prestará ayuda a sus trabajadores por cada hijo subnormal consistente en 2.500 pesetas mensuales. Para la obtención de esta ayuda, se atenderá al criterio objetivo de subnormalidad según marca la Seguridad Social.

Art. 9.º *Enfermedad y accidente de trabajo.*—En caso de enfermedad o accidente que originen baja en el trabajo, la Empresa abonará al productor un complemento equivalente a la diferencia existente entre la prestación de la Seguridad Social y el líquido correspondiente a la Tabla Salarial del apartado 10.

Para tener derecho al mencionado complemento, será preciso que la necesidad de ayuda o su procedencia sea reconocida por una Comisión integrada por el Director, el Jefe de Personal, o en su ausencia, el responsable Administrativo de Fábrica, y dos miembros del Comité de Empresa. Esta Comisión decidirá cada caso y en el supuesto de no haber mayoría, decidirá el voto del Director.

Art. 10. *Salario convenio.*—Los trabajadores percibirán el sueldo bruto mensual que corresponda según su categoría, conforme la consiguiente tabla salarial:

	PTAS/BRUTAS
a) PERSONAL OBRERO	
Encargado.....	50.607
Capataz.....	47.818
Oficial 1.º.....	47.119
Oficial 2.º.....	44.339
Oficial 3.º.....	41.550
b) PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Titulado Medio.....	104.296
Oficial 2.º nivel 1.....	45.040
Oficial 2.º nivel 2.....	39.509
Auxiliar Administrativo.....	33.194
Vigilante.....	34.288
S. Limpieza.....	31.803
c) TECNICOS DE OFICINA	
Delineante de 1.º.....	45.728

Art. 11. *Pagas extraordinarias.*—El personal afectado por este Convenio cobrará en los meses de julio y diciembre, sendas pagas extraordinarias equivalentes a una mensualidad de los salarios que figuran en las tablas del artículo 10, con exclusión de cualquier otro concepto.

Para aquellos empleados que, por haber ingresado antes del 1.º de septiembre de 1975, han venido percibiendo unas pagas especiales en los meses de marzo y

octubre, se respetarán éstas como derechos adquiridos en la misma cuantía que hasta la fecha.

Art. 12. *Prima de producción.*—Con objeto de premiar la mayor producción de sus empleados, la Dirección de Fábrica decidirá mensualmente sobre el abono de una prima individual de producción de hasta 5.000 pesetas brutas mensuales, en relación con el rendimiento que cada empleado haya tenido el mes anterior.

Únicamente, podrá percibir esta prima el personal obrero del centro de trabajo, quedando excluido, por tanto, el personal de servicios (limpieza y vigilante), personal técnico y administrativo.

De estas 5.000 pesetas brutas máximas, 3.225 pesetas brutas mensuales, se distribuirán entre el personal afectado por esta prima proporcionalmente a los días que cada trabajador asista al trabajo y no perciba otro tipo de incentivo, en concepto de plus de carencia de incentivo.

Art. 13. *Prima de puntualidad.*—Respecto a este punto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. *Cuantía.*—Se fija en 1.500 pesetas brutas para todo el personal operario (con las mismas excepciones que en prima de producción).

2. *Aplicación.*—Se aplicará con el siguiente criterio:

2.1. Una serie de retrasos alternados o consecutivos acumulados hasta 10 minutos en la incorporación al puesto laboral, en la jornada de trabajo oficial, lleva aparejada la pérdida de la prima equivalente a un día, para lo cual se considera el mes como 25 días efectivos de trabajo, a efectos de obtener la valoración diaria.

2.2. Una serie de retrasos alternados o consecutivos acumulados a lo largo del mes que totalicen hasta 30 minutos, llevará la sanción de pérdida de 5 días de prima.

2.3. Cuando las faltas de puntualidad lleguen a totalizar hasta los 60 minutos, computadas con el mismo criterio que en el supuesto anterior, la prima alcanzará una pérdida del 50 por 100 del importe mensual.

2.4. Cuando la suma de retrasos acumulados sea mayor de 60 minutos, se perderá la totalidad de la prima.

3. *Observaciones.*

3.1. La incorporación al trabajo se realizará previo fichaje en ropa de trabajo.

3.2. La pérdida de parte o la totalidad de esta prima de puntualidad, es al margen de la pérdida de los haberes correspondientes al total acumulado de los retrasos cuando éstos sean iguales o superiores a 60 minutos.

3.3. Las faltas han de computarse siempre dentro de cada mes contable, de día 26 a día 25 de meses sucesivos, sin que puedan considerarse a ningún efecto de prima, las faltas de meses contables anteriores en aquél que transcurre.

3.4. La Empresa se reserva el derecho de aplicar la Ordenanza en vigor para sancionar debidamente las faltas de puntualidad, así como revisar estas cláusulas a la vista de los resultados obtenidos.

Art. 14. *Prima de asistencia.*—Respecto a este punto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. *Cuantía.*—Se fija en 2.500 pesetas brutas para todo el personal operario de fábrica.

2. *Aplicación.*—La prima de asistencia se perderá de acuerdo con el siguiente baremo:

2.1. La primera inasistencia de cualquier tipo dará lugar a la pérdida de la citada prima de 2.500 pesetas brutas en cuantía equivalente al 25 por 100 de la misma.

2.2. La segunda falta será penalizada con la pérdida del 50 por 100 de las citadas 2.500 pesetas brutas.

2.3. La tercera y sucesivas faltas darán lugar a la pérdida de la totalidad de la prima de asistencia, es decir, de las 2.500 pesetas brutas.

3. *Observaciones.*

3.1. Los permisos de todo tipo que afecten a la jornada de trabajo, se considerarán a efectos de percibir esta prima, como media falta de asistencia se recupere o no el tiempo perdido.

3.2. La pérdida de parte o la totalidad de la prima de asistencia es al mar-

gen de la pérdida de los haberes correspondientes a cada falta.

3.3. Las faltas han de computarse siempre dentro de cada mes.

3.4. La Empresa se reserva el derecho de aplicar la Ordenanza en vigor para sancionar debidamente las faltas de asistencia, así como revisar estas cláusulas a la vista de los resultados obtenidos.

Art. 15.º *Trabajos extraordinarios.*—La dificultad que supone para la Empresa satisfacer la demanda de sus productos, caracterizada por la solicitud de pedidos que no guardan una secuencia normalizada en el tiempo y que generan unos períodos punta de producción que son imprescindibles de atender por imperativos económicos de continuidad, justifica que estos períodos punta antes indicados, se realicen los trabajos extraordinarios necesarios para la atención de tales pedidos.

En este sentido, la empresa planificará la ejecución de tales trabajos mediante el establecimiento de destajos u otros procedimientos generalmente utilizados procurando una distribución equitativa de los citados trabajos entre todos los productores especialmente aptos para su desempeño, siempre y cuando reúnan las cualidades de profesionalidad, responsabilidad y eficacia, así como la calidad en el trabajo que requiera la especificación de tales productos.

Art. 16. *Impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social.*—Con el fin de conseguir una política fiscal progresiva, todos los acuerdos económicos se establecen por su importe bruto.

Así pues, se deducirá a los trabajadores todas las cantidades que, en concepto de impuestos, cuotas de Seguridad Social y demás gravámenes sobre el salario actuales o futuros, pudiera corresponderles.

Art. 17. *Dietas.*—Todo el personal comprendido dentro de este Convenio y que por necesidades de la Empresa tuviera que efectuar desplazamientos, cobrará 1.250 pesetas diarias en concepto de dieta, si pernoctara fuera de su domicilio (a partir del séptimo día se reduce a 1.000 pesetas), y 600 pesetas por media dieta, en caso de no pernoctar fuera de su domicilio.

Art. 18. *Prendas de trabajo.*—Todos los productores de oficio y peones, recibirán dos buzos al año.

Aquellos productores que, por el tipo de trabajo que realizan habitualmente lo precisen, recibirán asimismo un par de botas de seguridad al año.

Cuando por condiciones penosas de trabajo dichas prendas sufran un desgaste que imposibiliten su uso a juicio de su encargado, y previa presentación de la ropa o calzado deteriorado, se procederá a la entrega de uno nuevo. En el caso de los vigilantes, se les entregará una prenda mono-buzo de invierno y otra normal de verano.

Art. 19. *Personal femenino.*—El personal femenino que contraiga matrimonio y cesara en la Empresa, percibirá en concepto de dote, una mensualidad por cada año de servicio sobre sueldo real y hasta un máximo de 6 mensualidades y de acuerdo con la Ordenanza Laboral.

Art. 20. *Secciones Sindicales.*—Se atenderá en todo momento a lo dispuesto por la legislación laboral vigente en ese momento, y al Estatuto del Trabajador, cuando sea vigente.

Art. 21. *Servicio de vigilancia.*—La vigilancia de la fábrica se efectuará ininterrumpidamente durante las 24 horas del día. A este efecto se distribuirán los turnos de vigilancia de acuerdo con los siguientes criterios:

a) *Turno de mañana.*—De acuerdo con el calendario laboral establecido, comprenderá el horario normal de actividad en la fábrica, es decir, de 7 a 15 horas, cubriéndose con el propio personal asistente en base a la jornada ordinaria y de acuerdo con las necesidades del resto de las secciones de la fábrica.

b) *Turno de tarde.*—Comprenderá la jornada ordinaria de 15 horas a 23 horas.

c) *Turno de noche.*—Comprenderá la jornada ordinaria de 23 horas a 7 horas.

En el caso de los días no laborables que se reflejen en el calendario laboral (sábados, domingos, fiestas locales, etc.), los vigilantes de los turnos de tarde y noche, efectuarán un turno de 12 horas cada uno, percibiendo el importe de las

horas en exceso en base a los criterios legales establecidos por el concepto de horas extraordinarias.

Asimismo, los vigilantes de los turnos de tarde y noche disfrutarán de un día libre a la semana para regularizar la jornada laboral vigente según el convenio establecido, nombrándose en este supuesto un corretorno que cubrirá su ausencia por descanso, así como la que pudiera derivarse por enfermedad, accidentes, vacaciones, etc.

Igualmente, los turnos de vigilancia de tarde y noche, serán rotativos semanalmente con objeto de distribuir con equidad los citados turnos, percibiéndose, en el caso del turno de noche, un plus de nocturnidad de acuerdo con la normativa laboral vigente.

En cuanto a las funciones específicas de los vigilantes serán las necesarias para garantizar la vigilancia y conservación de la fábrica, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 22. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables y absorbibles en su conjunto y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran en la Empresa, cualquiera que fuera su origen.

Asimismo, las condiciones pactadas absorberán y compensarán también en su conjunto y en cómputo anual, las futuras mejoras que puedan producirse por cualquier origen.

Y en prueba de conformidad, se firmó el presente Convenio, en original y copia, en Madrid, a 18 de febrero de 1980.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «S. A. DE BEBIDAS CARBONICAS»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «s. a. de bebidas carbonicas», y

Resultando que con fecha 5 de febrero tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la empresa «S. A. de Bebidas Carbonicas», suscrito por las partes con fecha 1 de febrero del año en curso, en orden a su oportuna homologación.

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley.

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones de derecho necesario.

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

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «S. A. de Bebidas Carbonicas».

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

3. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia y su inscripción en el Registro correspondiente. Madrid, 23 de abril de 1980.—El Delegado de Trabajo Firmado, Felipe Arman de la Vega.

(G. C.—4.372)

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Territorial.*—El presente Convenio de Empresa será de aplicación en la empresa «Sociedad Anónima de Bebidas Carbónicas», en su centro de trabajo de Madrid, sito en el Camino de la Barca, s/n, Vicálvaro.

Art. 2.º *Personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio de Empresa afectan a todo el personal fijo que presta su servicio en la empresa citada.

Sus condiciones, económicas o de cualquier otra naturaleza, contenidas en el presente Convenio de Empresa afectan a todo el personal con carácter preferente y excluyente de cualquier otro convenio o Pacto de ámbito local, provincial o nacional que pudiera celebrarse y que afectase a esta empresa. Por tanto las condiciones retributivas, económicas o de cualquier otro tipo que tales Convenios o Pactos pudieran contener, sólo consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superasen las condiciones de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas, subsistiendo el Convenio de Empresa en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, condiciones y retribuciones.

Art. 3.º *Temporal.*—El Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su firma por los componentes de la Comisión Deliberadora, compuesta por los tres miembros no dimitidos del Comité de Empresa y seis representantes de los trabajadores, elegidos por sufragio personal, directo y secreto, de las diversas Secciones de la Empresa, así como de la representación de la misma.

Su vigencia será desde el 1.º de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1981 y quedará prorrogada, tácitamente, por periodos bianuales sucesivos si, con tres meses de antelación al menos a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubieran denunciado por alguna de las partes contratantes.

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

Quedan exceptuadas de la vigencia de los años las materias concernientes a incrementos salariales y jornada, que serán negociadas al finalizar el primer año de vigencia del Convenio, para su vigencia en el segundo.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 4.º *Generalidades.*
1. A tenor de lo dispuesto en las disposiciones vigentes para las Industrias de bebidas refrescantes, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponden, exclusivamente, a la Dirección de la Empresa.

2. Corresponde al Comité de Empresa funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, según normativa vigente.

3. En el caso de cambios de sistemas, también afecten a toda la Empresa o Departamentos o secciones de ella, que afecten a las condiciones de los trabajadores, la Empresa respetará siempre la normativa vigente que tenga que ver con estos casos.

Art. 5.º *Jornada de trabajo anual.*
1. Para el personal que trabaja a tiempo, se establecen las siguientes jornadas

máximas —en cómputo anual— durante el primer año de vigencia del Convenio de Empresa:

a) Personal que realiza jornada continuada \times 2.184 horas anuales.

b) Personal con jornada partida = 2.236 horas anuales.

2. Las horas efectivas de trabajo /año se hallarán descontando de las jornadas máximas brutas las horas correspondientes a los períodos vacacionales y a las fiestas nacionales y locales.

3. La Empresa y sus trabajadores convienen para el período de 1980, distribuir al Calendario Laboral de la forma siguiente:

a) Zona I.—Del 1.º de enero al 21 de junio (ambos inclusive), semanas de 40 horas (ocho horas de lunes a viernes). Igualmente del 7 de septiembre al 31 de diciembre.

Del 22 de junio al 6 de septiembre (ambos inclusive), semanas de 48 horas (ocho horas de lunes a sábado).

En ambas zonas se trabajará el día 5 de abril, a excepción de fabricación.

b) Zona II.—Del 1.º de enero al 28 de junio y del 14 de septiembre al 31 de diciembre, semanas de 40 horas (ocho horas de lunes a viernes).

Del 29 de junio al 13 de septiembre (todos los días señalados inclusive), semanas de 48 horas (ocho horas de lunes a sábado).

4. El personal de Distribución, Comercialización o ventas realizará sus funciones por la modalidad de trabajo a tarea.

5. La Empresa, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, fijará la cantidad de tarea para cada empleado de Distribución, atendiendo a las características del trabajo que se ha de ejecutar, especificando —entre otros extremos— el número de visitas al cliente.

6. Si la tarea asignada al trabajador fuera considerada por éste excesiva, podrá expresar su disconformidad a su jefe inmediato. De no estar de acuerdo con la resolución que dé aquél a la controversia, podrá recurrir (por sí o a través de sus representantes sindicales— a la Dirección de la Empresa, quien, dentro del plazo de 7 días, después de conocer la reclamación planteada y hechas las averiguaciones correspondientes, resolverá, oído el Comité.

Contra la decisión de la Empresa, el trabajador afectado podrá recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo, sin perjuicio de continuar observando las normas impuestas por la Empresa, hasta que se decida definitivamente lo que proceda.

En el caso de dictamen favorable al trabajador o si anteriormente su jefe inmediato junto al representante sindical del trabajador, estimasen conjuntamente que le asistía razón en su reclamación, la Empresa compensará con tiempo de licencia los desfases que se hubiesen producido.

7. La remuneración de estas tareas estará compuesta de dos partes: una se corresponderá con la remuneración establecida en el presente Convenio para su categoría profesional; la otra, bajo la denominación de estímulos de venta (vulgarmente conocidos como comisiones), servirá para retribuir la forma en que se desarrolle la tarea, todo ello de conformidad con las disposiciones sobre la materia, entendiéndola finalizada una vez terminada la misión diaria asignada.

8. A efectos de cómputo de esta tarea, se conviene por ambas partes que, como ya se viene haciendo de tiempo atrás, se dedicará media hora —como media— a la realización de informes y liquidación, a contar desde el momento de llegada a la Planta. El fichaje de llegada se realizará inmediatamente de producirse ésta.

9. La Empresa y sus trabajadores coinciden en concienciarse ante el problema que representan determinados clientes intermediarios, cuyos almacenes están constituidos por cuevas de difícil acceso, que dificultan seriamente la tarea de los trabajadores de Distribución y encarecen los costos a la Empresa. En consecuencia, ambas partes se proponen cambiar, paulatinamente, estos hábitos negativos de nuestra clientela, llevándola hacia el

convencimiento de que una mutua comprensión en este tema es absolutamente necesaria y deseable, para lograr un suministro fluido y eficaz.

En el caso de imponerse alguna sanción por este motivo, será necesaria la previa intervención del Comité de Empresa, para su cumplimiento.

Art. 6.º La Empresa establecerá el servicio de Distribución de cada ruta, que podrá ser atendida por uno o dos trabajadores, de acuerdo con su sistema de distribución, capacidad del vehículo y potencial de compra de los establecimientos existentes en la ruta.

La Empresa contratará personal eventual para los meses de junio y julio, con objeto de completar a dos trabajadores los vehículos que el resto del año operan con uno solo.

Art. 7.º *Trabajo de categoría superior.*—A petición de la Empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en los siguientes supuestos:

A) Por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, Servicio Militar, licencias, excedencias, vacaciones, sanciones y situaciones semejantes.

b) Como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante los meses de mayor actividad en la empresa.

En todo caso estos trabajos no tendrán una duración superior a 6 meses en cada anualidad. Si se superase dicho período de tiempo ocupando el citado puesto de categoría superior un mismo o distintos productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos realizados, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Art. 8.º *Trabajo a turnos.*—Por necesidad de la Empresa, en época de mayor actividad, de crear turnos rotativos de trabajo, la plantilla afectada por los mismos los hará, siguiendo la planificación que de ellos se efectúe, comprometiéndose la empresa a fijar esta planificación en el tablón de anuncios, con 15 días de anticipación a la iniciación de los mismos.

El personal de Taller seguirá trabajando a turnos rotativos en la forma convenida y actualmente en vigor, del 1.º de enero al 31 de diciembre de 1980. En el desarrollo de lo anteriormente convenido, la Empresa tendrá en cuenta la normativa legal vigente.

Art. 9.º *Trabajo de categoría inferior.*—Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior, durante el período estricto en que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotatoria entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no nubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de dichos casos se estará a lo dispuesto en la ley.

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 10. La Empresa se compondrá de los siguientes Departamentos:

Producción, Distribución, Administración, Subalternos, Talleres de Mantenimiento y Almacén.

Los departamentos estarán formados por los siguientes grupos profesionales:

Producción: Licenciados, Peritos, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Capataz de Turno o Jefe de Equipo, Oficial de 1.º Oficial de 2.º, Ayudante y Peón.

Distribución: Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Jefe de Grupo, Oficial de 1.º, Oficial de 2.º, Ayudante y Peón.

Subalternos: Ordenanzas, Porteros, Vigilantes, Personal de limpieza y Botones.

Administración: Licenciado, Perito, Jefe

de Departamento, Encargado de Sección, Oficial de 1.º Oficial de 2.º y Auxiliares.

Taller de Mantenimiento: Licenciado, Perito, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Capataz de Turno, Oficial de 1.º Oficial de 2.º, Peones y Aprendices.

Almacén: Jefe de Departamento, Oficial de 1.º, Oficial de 2.º Ayudante y Peón.

Las categorías profesionales consignadas y enumeradas, así como los Departamentos especificados en el presente Convenio de Empresa son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener la existencia total de los departamentos mencionados y cubrir todas las plazas que en los mismos se indican, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Art. 11. Cuando sea preciso para la clasificación del personal o prueba de aptitud entre los trabajadores, se constituirá un tribunal integrado por:

a) Dos representantes designados por la Empresa.

b) Dos representantes designados por el Comité de Empresa.

c) El Jefe del Departamento correspondiente.

Art. 12. *Revisión de plantilla.*—Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente en lo concerniente a la clasificación de la plantilla, la Empresa se compromete a realizar cada dos años una revisión de la misma, en la que será oído el Comité de Empresa.

En caso de efectuar un reajuste de plantilla, tendrán preferencia para el ascenso los que acrediten su formación profesional o capacidad superior.

Dentro de idéntico nivel de capacidad o formación profesional, tendrán preferencia los de mayor antigüedad.

CAPITULO IV

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

Art. 13. *Ingresos y ascensos.*—La edad mínima de admisión del personal se establece a los 16 años, no pudiendo hacer los menores de 18 años trabajos penosos, nocivos, ni tampoco horas extraordinarias ni trabajos nocturnos.

Se promocionará el trabajo a los menores de 18 años, enseñándoles el oficio y procurando no emplearlos en trabajos menores que puedan menoscabar su dignidad.

El tiempo de aprendizaje será de dos años, es decir, de 16 a 18 años, estando la Empresa obligada a subirla de categoría pasado dicho período de aprendizaje.

En todo lo referente al tema de aprendices, que no esté recogido en este texto, se estará a lo ordenado por la ley vigente.

Art. 14. *Período de prueba.*—El período de prueba del personal se establece de la siguiente forma:

- 14 días para los trabajadores manuales.
- 30 días para técnicos no titulados y administrativos.
- 3 meses para los técnicos titulados.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasa a ser fijo en la Empresa, salvo los contratos por temporada, eventuales o interinos.

En cuanto a la posibilidad de trabajo a tiempo parcial, se estará a lo que en su momento recoja la ley, comprometiéndose la Empresa a seleccionar, siempre que sea posible, personal que no disponga de otro contrato a tiempo parcial.

Art. 15.—En el caso de que un trabajador quiera cesar en su puesto de trabajo, tendrá que notificarlo por escrito a la Empresa y al Comité de Empresa, con una antelación de 14 días, con descuento de los días que bajasen de los indicados.

CAPITULO V

HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la

duración máxima de las semanas ordinarias pactadas, se abonará con el incremento del 75 por 100. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de dos al día, quince al mes y cien al año, salvo en lo relativo a las realizadas por siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, que aún sin consideración de horas extraordinarias para el cómputo anteriormente mencionado, serán abonadas como tales.

Durante la vigencia del presente Convenio de Empresa, los trabajadores de la misma realizarán horas extraordinarias, dentro de los límites previstos, si existiera necesidad y la Empresa lo pidiese.

Art. 17. *Vacaciones.*—El disfrute de las vacaciones se realizará dentro del año natural. Para ello, y desde hace varios años, se han reducido y en su día compensado todos los ingresos de personal a 1.º de enero (se entiende que sólo a los efectos vacacionales).

Durante la vigencia del presente Convenio, se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

El período de vacaciones, habida cuenta del carácter estacional de nuestro sector, no podrá ser disfrutado dentro de los meses de campaña. No obstante, de acuerdo la Empresa y sus trabajadores, éstos disfrutarán sus vacaciones utilizando los 12 meses del año, en la forma en que ya se viene distribuyendo. Los trabajadores de Administración disfrutarán 20 días en los meses de verano y 10 días en cualquiera de los demás meses.

Este sistema será rotativo y supervisado anualmente por los jefes de los departamentos o secciones y los representantes de los trabajadores.

CAPITULO VI

REGIMEN ECONOMICO

Art. 18. *Percepciones económicas.*—Se establece un incremento del 16 por 100 sobre el salario y complementos que en 1979 haya disfrutado cada categoría laboral, incluidos los aumentos por antigüedad y ascensos.

Las comisiones se incrementarán en un 15 por 100.

Art. 19. *Prima-Incentivo para el personal que trabaja a tiempo.*—Los trabajadores de las Secciones de Administración, Fabricación, Carga y Descarga, Talleres, Subalternos y Vigilantes, que trabajan bajo la modalidad de trabajo a tiempo, percibirán una prima de 4.803 pesetas, bajo los condicionamientos siguientes:

— Falta de un día al trabajo (aunque sea falta justificada), produce la pérdida de tres días de prima.

— Falta de dos días, produce la pérdida de cinco días de prima.

Y así sucesivamente, de dos en dos días, hasta la pérdida de su totalidad (bien sean las faltas seguidas o alternas).

— En el caso de faltar continuamente y producirse posteriormente una baja por enfermedad, aun cuando lleve efectos del primer día faltado, al trabajador afectado se le considerarán tres faltas seguidas, en cuanto a repercusión de pérdida de prima (equivalente, por tanto, a siete días de prima).

En los casos de accidente y enfermedad profesional, se pierde un día por cada uno de no asistencia al trabajo, hasta un máximo de ocho días. De continuar en esta situación, no se le seguiría descontando más, hasta su recuperación. Se exceptúan de estos supuestos las faltas al trabajo por estar disfrutando de vacaciones o por permisos legales o autorizados.

Art. 20. *Pagas extraordinarias.*—Todo trabajador al que se refiere este Convenio, percibirá anualmente tres pagas extraordinarias, equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de su salario.

Estas pagas se abonarán en los meses de enero (paga de beneficios), julio y diciembre.

Art. 21. *Bolsa de vacaciones.*—Todos los trabajadores fijos percibirán una bolsa de vacaciones, en el mes de septiembre, equivalente a 15 días de salario. No obstante, los trabajadores que así lo deseen, podrán solicitar un anticipo a cuenta de dicha bolsa, al salir de vacaciones, que no rebase en cuantía a ésta.

Art. 22. *Complemento de trabajo nocturno.*—El personal que trabaje entre las 20 y las 6 horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno, equivalente al 30 por 100 del sueldo a retribución base de su calificación, de su categoría profesional o a la superior que tuviera asimilada.

Hay que distinguir los siguientes supuestos:

1. Quien trabaje dentro de los indicados límites por tiempo que no exceda de cuatro horas. Percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las 20 y las 6 horas.

2. Si las horas trabajadas en el período exceden de cuatro, la bonificación que establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

De estas bonificaciones se exceptúan aquellos trabajos que, por su naturaleza, han de realizarse normalmente de noche.

Art. 23. Cuando el personal de Distribución se encuentra disfrutando sus períodos vacacionales, percibirá el 80 por 100 de las comisiones que hubieran devengado, en media de los doce meses anteriores.

Art. 24. En el caso de realizar la ruta un solo trabajador, éste percibirá de incentivo-comisión, la suma del correspondiente a vendedor acompañado más el destinado al ayudante de verano. El acompañante puede ser otro vendedor de idéntica categoría laboral, con idéntico sueldo y comisión-incentivo superior al del ayudante de verano, pero inferior en todo caso al satisfecho al responsable de la ruta.

Art. 25. *Compensaciones extrasalariales.*—La Empresa, siguiendo el compromiso adquirido en 1979 (ver texto del artículo 23 del Pacto de Empresa de dicho año), seguirá abonando a sus trabajadores las cantidades entonces pactadas, incrementadas en un 16 por 100.

CAPITULO VII

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 26. *Enfermedades, accidentes de trabajo, indemnizaciones económicas complementarias.*—En el caso de baja de un trabajador por las causas de incapacidad laboral transitoria, enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el 100 por 100 de sus salarios fijos, que rijan en su categoría en cada momento de la duración de la enfermedad. La Empresa se resarcirá de las devoluciones que efectúe el Organismo de la Seguridad Social correspondiente, exigiendo los documentos necesarios que acrediten su enfermedad y el posterior recobro. La Empresa pagará las cantidades que se señalan:

a) Si se trata de la primera enfermedad del año, a partir del primer día.

b) En caso de repetición de la baja, durante el mismo año, la Empresa recogerá en un documento los criterios del Servicio Médico de la Empresa y del Comité de la misma, en el que informarán si la enfermedad se debe pagar desde el primer o cuarto día.

Estas prestaciones se concederán hasta los límites que marcan las disposiciones legales.

La Empresa abonará a los trabajadores a su servicio, en baja por accidente de trabajo, una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100 por 100 de sus salarios reales, en los siguientes casos:

a) En caso de hospitalización desde el primer día.

b) En caso de no ser necesaria la hospitalización, desde el primer día.

Al personal fijo se le reservará el puesto de trabajo durante dos años como máximo, desde la fecha de baja. La reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta la terminación de su respectivo contrato para el personal no fijo.

Art. 27. *Licencias.*—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, diecisiete días naturales y hasta trece días más, si se requiere, no retribuidos.

b) Tres días laborales, en los casos de

muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia y, cuando lo sea fuera, será de siete días naturales.

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

d) Un día por fallecimiento de hermanos políticos.

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

f) Un día por boda de hijos, hermanos o hermanos políticos. Si se celebrase fuera de la provincia, serán dos días.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la ley.

h) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de ocho semanas antes del parto y ocho semanas de postparto. El período de postparto 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 en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando las destine 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.

Art. 28. *Excedencias.*

1. En los casos de nombramiento para cargo público o ejercicio de cargo sindical, deberá conceder la Empresa el pase a la situación de excedencia a sus trabajadores, a petición de éstos. Por su parte, la Empresa, en los dos referidos casos, podrá exigir la excedencia forzosa del trabajador, cuando le impida la dedicación a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que la motivaron y el tiempo que durase se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Una vez finalizada la excedencia, el trabajador será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual u otro de igual categoría.

2. Igualmente se concederá excedencia al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de dos años en la Empresa, con una duración no inferior a un año ni superior a cinco y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5 por 100 en la plantilla total de la Empresa.

Transcurrido el período de tiempo de excedencia voluntaria sin solicitar el reintegro, perderá todos los derechos, causando baja definitiva en la plantilla. El tiempo que el trabajador permaneciere en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad, ni para ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de personal fijo.

Durante la situación de excedencia no

tiene derecho el trabajador afectado al percibo del sueldo ni retribución alguna, sin que pueda utilizar esta situación de interrupción de la relación laboral para prestar servicios a otras empresas del Sector, a efectos de competencia, salvo permiso expreso de la Dirección de esta Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo a la Empresa. Solicitado el reintegro, será destinado el excedente a ocupar la primera vacante que se produzca, de igual o similar categoría.

Art. 29. *Personal en el servicio militar.*— Los trabajadores que voluntaria o forzadamente se incorporen a cumplir el servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y dos meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar, podrá reintegrarse, siempre que las necesidades de trabajo de la Empresa lo permitan, cuando tenga un permiso temporal de un mes mínimo de duración, en jornadas completas o por horas, siempre que medie, en ambos casos, la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar obligatorio y lleven más de dos años de servicio en la Empresa, tendrán derecho al percibo de las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio, excepto bolsa de vacaciones.

Art. 30. *Matrimonio de la mujer trabajadora. Excedencia especial.*—El cambio de estado civil de la mujer trabajadora no altera su relación laboral. No obstante, al contraer matrimonio podrá ejercitar alguna de las opciones siguientes:

a) Continuar su trabajo en la Empresa.

b) Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres. En el caso de optar por esta excedencia, una vez que se produzca su reintegro en la Empresa, no podrá—dentro de los cinco años siguientes—acogerse a la excedencia por alumbramiento del personal femenino.

El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y un máximo de tres, a contar desde que termina el descanso obligatorio por maternidad para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria, que—en su caso—pondrá fin al que venía disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la Empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia.

La mujer que se halle en la situación que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reintegro en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca, de igual o similar categoría.

Art. 31. *Seguro voluntario de Empresa.*— Todos los trabajadores fijos en la Empresa disfrutarán del siguiente seguro voluntario de Empresa, con cargo a la misma:

Concepto	Soltero (pesetas)	Casado (pesetas)	Casado con Hijos (pesetas)
Incap. o fallecim.	125.000	250.000	375.000
Fall. en accid. tr.	250.000	500.000	750.000
Fall. en acc. trf.	375.000	750.000	1.125.000

CAPITULO VIII

DIETAS, AYUDAS DE COMIDA Y TRASLADOS

Art. 32. *Dietas y ayudas de comida.*— Todos estos conceptos se incrementan en un 16 por 100 para la vigencia del primer año del Convenio, quedando la ayuda de comida en 244.— pesetas/día trabajado. Para el personal de taller se fija esta ayuda en 350.— pesetas/día devengado.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos del personal de distribución que realicen para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea preciso pernoctar fuera de su domicilio.

Art. 33. *Traslados.*—El traslado de un trabajador desde su centro de trabajo en la Empresa a otro situado en localidad distinta, podrá realizarse, a solicitud del interesado, por necesidades de servicio y por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «JOSE BANUS, S. A., NUEVA ANDALUCIA, S. A., Y JUNTA DE COMPENSACION DEL BARRIO DEL PILAR»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «José Banus, S. A., Nueva Andalucía, S. A., y Junta de Compensación del Barrio del Pilar», y Resultando que con fecha 21 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la empresa «José Banus, S. A., Nueva Andalucía, S. A., y Junta de Compensación del Barrio del Pilar», suscrito por las partes el 12 de marzo de 1980, en orden a su oportuna homologación.

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley.

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones a derecho necesario.

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

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa, José Banus, S. A., «Nueva Andalucía, S. A., y Junta de Compensación del Barrio del Pilar».

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

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 17 de abril de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado) Felipe Arman de la Vega.

(C.C.-4.373)

TEXTO INTEGRO DEL CONVENIO COLECTIVO DE JOSE BANUS, S. A., BANUS ANDALUCIA LA NUEVA, S. A., (Madrid) Y JUNTA DE COMPENSACION DEL BARRIO DEL PILAR

INTRODUCCION

El desarrollo del articulado del presente convenio está recogido en cuatro capítulos que abarcan las facetas más interesantes para el desarrollo equilibrado de la producción y la relación trabajador-empresa.

Estos capítulos corresponden a los siguientes conceptos:

- CAPITULO I: Normas generales.
CAPITULO II: Condiciones económicas.
CAPITULO III: Régimen social.
CAPITULO IV: Participación del personal.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa se efectúa a solicitud del interesado, aquélla podrá modificar la categoría y su retribución si fuese de nivel inferior en el nuevo puesto. El traslado no dará derecho a indemnización alguna por gastos que el cambio de residencia origine.

En cuanto a los traslados por mutuo acuerdo y en especial los forzosos, ambas partes estarán a lo que ordene la normativa vigente al respecto.

CAPITULO IX SANCIONES

Art. 34. Sanciones.—En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de la Empresa, tales como propuesta de despido o sanciones, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa.

En cuanto a la calificación de las faltas y cuantía de las sanciones, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Cuando el trabajador sea llamado para serle comunicado un despido o sanción, podrá acudir acompañado de alguno de sus representantes sindicales.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 35. Sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estará al cumplimiento de la normativa vigente.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 36. Prendas de trabajo.—La Empresa facilitará dos prendas de trabajo, una de invierno y otra de verano, dos pares de botas, también anualmente, así como guantes según necesidades al personal fijo subalterno, de fábrica y de talleres.

Al personal eventual o temporero, le proporcionará un par de botas, unos pantalones y dos camisas.

Asimismo facilitará un uniforme completo cada dos años al personal de distribución y dos camisas anuales.

Estos mismos trabajadores percibirán en los meses de abril y octubre una ayuda para calzado negro, de 700 pesetas cada vez. Obligatoriamente se deberá usar dicho calzado, junto al uniforme proporcionado por la Empresa.

También se proporcionará equipo de lluvia al personal que trabaje a la intemperie.

Quedará a la discreción de los encargados de las secciones el proveer de al parte prenda suplementaria de trabajo, que pudieran presentarse.

Art. 37. Ayuda de transporte.—La ayuda de transporte queda establecida para todo el personal de la Empresa en 50 pesetas, que exceptúan dos trabajadores con domicilio en Villalba, a los que, excepcionalmente, se les ayudará con 122 pesetas por día trabajado.

Art. 38. Económico.—La Empresa satisficará el 50 por 100 de las cuotas de Económico, de aquellos trabajadores que se adhieran a él. Se encomienda al Comité de Empresa la selección del mismo.

Art. 39. Ayudas a trabajadores con hijos subnormales.—La Empresa, mientras perduren las actuales condiciones de asistencia de la Seguridad Social, abonará a los trabajadores con hijos subnormales, la cantidad de 5.000 pesetas mensuales, por hijo subnormal, siempre y cuando aquéllos justifiquen gastos iguales o superiores por la asistencia prestada a los mismos.

Art. 40. Kilometraje.—La Empresa pagará a todo trabajador que ponga su vehículo a disposición de la misma, para trabajos continuados u ocasionales, 10,50 pesetas por kilómetro recorrido, sea cual

fuere el tipo o marca de vehículo empleado.

La Empresa no adquiere responsabilidad alguna económica, en cuanto a averías u otras incidencias que pudieran sufrir los citados vehículos durante las utilidades en trabajo para la Empresa.

Art. 41. Retirada del carnet de conducir.—En el caso de retirada del permiso de conducir, obligatorio por el desempeño de su trabajo a los trabajadores de la Empresa, habrá que distinguir dos supuestos:

A) En el caso de retirada, o no renovación, del permiso de conducir por razones derivadas de las condiciones físicas normales del trabajador o incapacidad para conducir derivada de Certificado Médico, la empresa podrá promover la tramitación de expediente para la calificación de incapacidad para su profesión habitual.

Cuando el productor tuviera prestados más de 6 años de trabajo ininterrumpidos, la empresa respetará la categoría y salario del trabajador afectado, descontando la cuantía de la pensión por dicha incapacidad, al margen de la adaptación del trabajador a distinto puesto de trabajo. Si no existiese vacante, este personal pasará a una lista de espera para cuando se produjese una vacante, salvo que hubiere un tercero con mejor derecho.

No será de aplicación todo lo previsto anteriormente en el caso que la retirada se deba a caducidad del permiso de conducir y el conductor no hubiese acudido, en plazo hábil, a su renovación o no hubiese superado las pruebas correspondientes, sin que hubiera alegado defecto físico.

B) En el caso de resolución judicial o administrativa que suponga retirada del carnet de conducir, independientemente de que las causas que lo motiven se produjeran dentro o fuera de las jornadas del trabajo, la empresa respetará la categoría y salarios fijos del trabajador, si las causas que motivaron la retirada no pudieran ser imputadas al mismo, destinándolo a otras funciones en la empresa.

En otro caso distinguiremos:

1. Si la suspensión es temporal, pasará a la categoría inferior en su Sección, para cuyo trabajo no sea obligatorio el permiso de conducir, percibiendo los salarios de dicha categoría.

2. Si la suspensión es definitiva, la empresa, si hubiese vacante entre los puestos para los que no es preciso el permiso de conducir, le ofrecerá el mismo.

Si no lo hubiere, causará baja en la empresa, quedando en lista de espera hasta que se produzca una vacante para la que fuera apto, salvo que haya un tercer productor con mejor derecho.

Si se condenare al conductor, pero el accidente se debiera a fallo mecánico, emitido en informe escrito por un Perito, se le aplicará lo previsto en el apartado B).

Art. 42. Quebranto de moneda.—La empresa satisfará la cantidad de 500 pesetas mensuales a:

a) Cada ruta, lleve uno o dos trabajadores.

b) A los mandos intermedios que normalmente efectúen cobros en el mercado.

Art. 43. Derechos sindicales de los trabajadores.—Ambas partes se regirán en esta materia por lo que en todo momento determinen las normas y disposiciones legales.

El Comité de Empresa ostentará la representación de los trabajadores de la misma.

Los miembros del Comité disfrutará de un máximo de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus cargos y gozarán de las garantías sindicales correspondientes. Estas 20 horas mensuales que corresponden a los miembros del Comité, para utilizar en asuntos sindicales, podrán superarse en los meses que sea preciso, tomándolas de las no utilizadas en el mes anterior o anticipadas a cuenta del mes próximo.

Esta acumulación no podrá hacerse conjuntamente por más de un tercio de los miembros de dicho Comité.

Art. 44. Garantía personal.—Serán presentadas en su totalidad aquellas situacio-

nes individuales más ventajosas que para sus respectivos casos suponga el Convenio, que pudieran existir, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 45.—Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio de empresa, se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación cuando estimadas en su conjunto sean más beneficiosas.

Art. 46. De acuerdo los trabajadores y la empresa, se pacta una paz social para toda la vigencia del presente Convenio, que sólo podría verse afectada en el caso de incumplimiento por parte de la empresa de sus compromisos.

Art. 47. Comisión paritaria.—A efectos de seguimiento y cumplimiento del presente Convenio de empresa, se nombra una Comisión Paritaria, compuesta por tres miembros de los representantes de los trabajadores y tres de la representación empresarial.

Los representantes de los trabajadores en dicha Comisión serán los señores: Lunar Moreno, Lara Romero de Avila y Peña Grande.

Los representantes empresariales serán los señores Rodríguez Herrería, Colomera Romero y Molina Ruiz Zorrilla.

En Madrid, 1 de febrero de 1980.

TABLA SALARIAL PLANTA DE MADRID Y DEPOSITOS AL 01-01-80

Table with 2 columns: Position and Salary. Includes Director (109.420) and Adj. a Dirección (79.230).

Table with 2 columns: Position and Salary. Includes Médico (31.410), Oficial 1.º (47.500), Oficial 2.º (43.150), and Auxiliar (37.180).

Table with 2 columns: Position and Salary. Includes Jefe de Zona (69.660), Jefe de Depósito (59.390), Jefe de Grupo (55.450), Oficial 1.º (Mant.º máquinas) (52.520), Vendedor (36.510), Candidato (33.960), and Ayudante (27.320).

Table with 2 columns: Position and Salary. Includes Jefe de Producción (69.660), Encargado de Planta (47.680), Jefe de Equipo (51.450), Encargado Mantenimiento (61.940), Oficial 1.º (Enc. Control) (44.110), Oficial 1.º (40.660), Oficial 2.º (37.730), Ayudante (36.920), Subalternos (34.710), and Peón (34.420).

Table with 2 columns: Position and Salary. Includes Jefe de Taller (65.770), Oficial 1.º (40.660), and Oficial 2.º (37.730).

TABLA DE COMISIONES PLANTA DE MADRID Y DEPOSITOS EFECTOS 01-01-80

Table with 3 columns: Position, Category, and Importe. Includes Normal N y L, F/P. N y L, MANZANA, LATAS N y L, Normal KL y T, F/P. KL y T, MANZANA, LATAS KL, Bitter 150 y 170, FAMILIAR, TANQUETAS, and PRE-MIX.

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º *Aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de «José Banús, S. A., Bansa y Junta de Compensación del Barrio del Pilar» que prestan sus servicios en éstos centros de trabajo establecidos o que se están estableciendo en Madrid y provincia.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980, siendo su duración de un año, prorrogable, en caso de no ser denunciado con tres meses de antelación al término de su vigencia o prórroga. De firmarse con posterioridad a dicha fecha, sus efectos retroactivos sólo serán económicos.

Art. 3.º *Vinculación e incumplimiento.*—Las condiciones pactadas formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados en cómputo anual.

Art. 4.º *Derechos adquiridos, absorción y compensación.*—Se respetarán las condiciones superiores pactadas, cualquiera que sea su concepto, a título personal que tenga establecidas la Empresa al entrar en vigor el presente convenio.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 5.º *Comisión Mixta de Interpretación.*—Para vigilar el cumplimiento de lo pactado en este convenio, así como su interpretación, se constituye una Comisión Mixta, compuesta por dos vocales designados por la Empresa y dos vocales designados por el Comité de Empresa.

El presidente y secretario de dicha Comisión serán nombrados alternativamente cada seis meses, recayendo unas veces en miembros de la Representación Trabajadora y las otras en miembros de la Representación Empresarial.

Todos sus componentes tendrán voz y voto, adoptándose los acuerdos por mayoría, que serán obligatorios, debiéndose incorporar las actas a que dé lugar la actuación de esta Comisión al texto del propio Convenio, como complemento del mismo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen sobre las cuestiones debatidas, previamente a cualquier consulta o reclamación formal entre la autoridad laboral.

Art. 6.º *Normativa laboral.*

1. Cuando la Empresa tenga necesidad de aumentar la plantilla en algún centro de trabajo, deberá comunicarlo previamente al Comité en Empresa, exponiendo las razones que le obligan a ello. Cumplido este trámite, se dará preferencia a los familiares de los trabajadores, siempre y cuando reúnan las condiciones requeridas para el puesto a ocupar y, en consecuencia, superen las pruebas a que han de ser sometidos, en las cuales intervendrá un miembro del Comité de Empresa nombrado por éste.

Dichas condiciones se harán públicas mediante inserción en el tablón de anuncios.

Cuando sea necesario cubrir cualquier puesto de trabajo, los trabajadores de la Empresa tendrán preferencia prioritaria, previo concurso de méritos entre los interesados, anunciándose las condiciones exigidas por la Empresa en el correspondiente tablón de anuncios.

3. Todos los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un miembro del Comité de Empresa elegido por el trabajador.

En dicho documento constará expresamente el nombre y la firma del repre-

sentante de los trabajadores que actúe como tal o, a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista representante alguno.

Cuando no figuren dichos requisitos, no tendrá carácter liberatorio el documento referido.

4. En lo relativo a faltas de asistencia y puntualidad la Empresa se atenderá a lo que marque la Ley.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 7.º *Retribuciones.*

1. Para aquellos trabajadores técnicos y administrativos con más de un año de antigüedad en dichas escalas al 1 de enero de 1980 y que no alcancen en su categoría el máximo de cotización en la Seguridad Social a efectos de desempleo, el porcentaje de subida será aquel que corresponda para obtener el tope de dicha cotización, no siendo en ningún caso inferior al 5,74 por 100.

Cualquier cantidad que estos trabajadores reciban por otros conceptos será incluida en la nómina a fin de obtener el mencionado tope. Para el resto de los trabajadores el porcentaje de subida será del 5,74 por 100.

2. A efectos de revisión, se entenderá como salario o sueldo la suma de los siguientes conceptos: salario base, plus de actividad, incentivo por rendimiento y comportamiento y plus extrasalarial.

3. La antigüedad se abonará sobre las bases de cálculo que establece para las respectivas categorías laborales el Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y con los porcentajes que correspondan a cada trabajador, de acuerdo con la reglamentación laboral vigente.

Todos los aumentos aquí pactados se entienden como brutos, siendo por tanto los descuentos por Seguridad Social e impuestos a cuenta sobre la renta con cargo al trabajador.

Art. 8.º *Pagas extraordinarias.*—Como complemento periódico al mes, se percibirán las siguientes pagas:

Participación en beneficios, cuyo importe será el equivalente a 30 días del salario o sueldo real disfrutado al 31 de diciembre de 1979 (se tomará como base de cálculo el importe de la paga de Navidad de 1979). El pago se llevará a efecto entre los días 10 y 20 del mes de marzo. Esta paga se devengará anualmente y día a día.

Julio, con un importe equivalente a 30 días de salario o sueldo real. Esta paga se devengará semestralmente y día a día. Su abono se hará efectivo entre los días 10 y 20 de dicho mes.

Octubre, por un importe equivalente a 30 días de salario o sueldo real. Esta paga se devengará anualmente y día a día. Su pago se efectuará el día 30 de septiembre.

Navidad, con un importe equivalente a 30 días de salario o sueldo real. Esta paga se devengará semestralmente y día a día. Su abono se efectuará entre los días 10 y 20 de dicho mes.

Art. 9.º *Pago de haberes.*—El pago de haberes o salario será mensual, el último día laborable del mes.

Art. 10. *Jornada y calendario laboral.*

1. *Calendario laboral.*—Se mantiene el acuerdo pactado entre la Empresa y los trabajadores con fecha 9-III-79, por lo que se consideraron no laborables todos los sábados a partir de dicha fecha, habida cuenta de que los comprendidos entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, ambos inclusive, son recuperados mediante la prolongación de la jornada que diariamente se realiza.

A la vista de las circunstancias económicas que concurren actualmente en el grupo de Empresas, y que han motivado que el porcentaje de subida pactado sea inferior al establecido tanto en el Convenio Colectivo Provincial de la Construcción como en el Acuerdo Marco Interconfederal, con el fin de compensar las diferencias económicas no percibidas, se acuerda lo siguiente:

a) Considerar no laborables los siete sábados pendientes de recuperar para la

fecha en la que se formalizó el acuerdo citado.

b) Asimismo tendrán también el carácter de no laborables en el presente año los cuatro días siguientes: 7 y 8 de abril y dos días durante las fechas navideñas a determinar en su momento por ambas partes.

Al no haber disfrutado el puente del día 2 de noviembre, por no haber sido festivo en 1979 el día 1, y estar ya recuperado, así como con la recuperación de jornada que se viene haciendo, se consiguen otros dos puentes. Se establecen para 1980 los siguientes:

— 2 de mayo.

— 6 de junio.

— 26 de diciembre.

2. *Vacaciones.*—Los trabajadores que hayan cumplido un año de servicio en la Empresa tendrán derecho a 30 días de vacaciones retribuidas. Aquellos trabajadores que por razones organizativas o técnicas se vieran obligados a disfrutar su permiso en meses distintos a los de julio, agosto y septiembre, percibirán una compensación económica equivalente al importe de diez días de salario o sueldo real, con misma base de cálculo que las vacaciones.

Caso de que algún trabajador desee fraccionar sus vacaciones, no podrá tomar períodos inferiores a 10 días a cuenta de ellas.

Art. 11. *Horas y trabajos extraordinarios.*—Se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por: contratos o períodos punta de producción; ausencias imprevistas; cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

CAPITULO III

REGIMEN SOCIAL

Art. 12. *Ayuda a subnormales y minusválidos.*—Teniendo en cuenta el mayor gasto que su mantenimiento origina, los trabajadores con un año o más de antigüedad que tengan reconocido por la Seguridad Social el derecho a una prestación por este concepto, percibirán un complemento a cargo de la Empresa de seis mil pesetas mensuales.

Art. 13. *Enfermedad, accidentes y permisos.*—Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora correspondiente, la Empresa abonará un complemento, cuyos conceptos y cuantías se regulan a continuación:

A) Por incapacidad laboral transitoria, debido a enfermedad común o profesional, accidente laboral o accidente no laboral, el complemento será tal que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario real devengado por el trabajador en el último mes de trabajo activo.

B) En caso de muerte, la Empresa abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador que falleciese por causa de enfermedad común o accidente no laboral, según las normas de la Seguridad Social, la cantidad de sesenta mil pesetas.

C) En caso de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, por acciden-

te laboral o enfermedad profesional, la indemnización se fijará en la cantidad de un millón quinientas mil pesetas, haya o no responsabilidad por parte de la Empresa, y sin perjuicio de las responsabilidades penales a que hubiere lugar.

La Empresa dará cuenta a la Delegación Provincial de Trabajo y al Comité de Empresa de aquellos accidentes que hayan ocasionado la muerte o lesiones graves, con un informe detallado de las causas que lo han provocado.

E) Los trabajadores tendrán derecho a los aumentos pactados en este Convenio, aunque al comienzo de la vigencia del mismo se encuentren en la situación A) de este artículo.

F) Para el percibo de estos complementos, será condición indispensable que los trabajadores presenten justificante del facultativo de la Seguridad Social, así como que se sometan a cuantas revisiones y pruebas determine el Servicio Médico de Empresa, quien informará periódicamente a la misma.

G) Todo trabajador que, a juicio del Servicio Médico, prolongue su situación de baja por no cumplir las recomendaciones de los facultativos que le presten asistencia le hayan indicado, perderá el derecho a estos complementos.

Igualmente perderán el derecho a estos complementos los trabajadores que no justifiquen, mediante los correspondientes partes de confirmación, que continúa su proceso de curación.

H) Todos los permisos y licencias retribuidos que contemple la Ordenanza Laboral de la Construcción, así como los complementos por accidente o enfermedad, se liquidarán de acuerdo con el salario real percibido en el mes anterior.

Art. 14. *Jubilaciones.*—Se fomentará por la Empresa la jubilación del personal con edades comprendidas entre los 63 y los 65 años, concediendo un premio de 10.000 pesetas por cada año o fracción de prestación de servicios, alcanzando este beneficio a todos aquellos que se jubilen durante el presente año.

CAPITULO IV

PARTICIPACION DEL PERSONAL

Art. 15. *Reuniones con la Dirección de la Empresa.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de 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.

d) En función de la materia de que se trata:

1. 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.

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

3. 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, la autoridad laboral competente.

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

5. 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses 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) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, 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 de 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 a) y c) 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 por que 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.

Art. 16. *Asambleas.*—Para que el Comité de Empresa pueda informar a la totalidad de los trabajadores sobre lo tratado en las reuniones con la dirección se autoriza la celebración de cuatro asambleas anuales, convocadas para una hora antes de la finalización de la jornada de trabajo.

El resto de las posibles asambleas, previa la oportuna convocatoria y comunicación a la Dirección de la Empresa, se celebrarán en los locales habilitados a tal fin, de acuerdo con las posibilidades del Centro de Trabajo y siempre fuera de las horas de jornada-laboral.

Art. 17. *Garantías de los representantes del personal y Secciones Sindicales de Empresa.*—Para todo lo referente a las garantías de los representantes del personal y acción sindical, se estará a lo que disponga el Acuerdo Marco Interconfederal o las normas que en un futuro se promulguen.

Resultando que con fecha 15 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Rials Fábrica Artículos Caucho», suscrito por las partes el 29 de febrero del año en curso.

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sus Convenios Colectivos y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley y que las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

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

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

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Rials Artículos Caucho».

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

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

Madrid, 2 de mayo de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado) Felipe Armán de la Vega.

(G. C.—4.796)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito.*—El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa «Rials, Fábrica Artículos Caucho, S. A.» y a los trabajadores, con excepción de los excluidos por virtud del apartado K) del artículo tercero y apartado C) del artículo segundo, ambos de la Ley de Relaciones Laborales.

Tanto la Empresa como los trabajadores están encuadrados en el Sindicato Provincial de Industrias Químicas, Agrupación Caucho.

Art. 2.º *Duración y vigencia.*—El presente Convenio, tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1981, y se prorrogará tácitamente por anualidades sucesivas, salvo denuncia formulada por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

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

Art. 4.º *Compensación.*—Las condiciones económicas contenidas en este Convenio serán compensables hasta donde alcancen con las que sobre las mínimas reglamentarias viniese satisfaciendo 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, comarcales, 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.*—En el caso de que el Índice de Precios para el Consumo (I. P. C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar, al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida 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.

Al cumplirse el año de vigencia, se aplicará el Índice de Precios para el Consumo (I. P. C.) de los doce meses anteriores.

Al cumplirse los dieciocho meses de vigencia (30 de junio de 1981), se estará a lo dispuesto por los organismos competentes.

En caso de prorrogarse el presente Convenio, se revisarán los salarios, con el Índice de Precios para el Consumo (I. P. C.) para los doce meses inmediatamente anteriores.

CAPITULO II

REGIMEN 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 tiempos por mejora de métodos y, en general, cuantos 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 del trabajo, etc...

Art. 9.º *Facultades de la Dirección.*—Como consecuencia del principio general recogido en el artículo anterior, son facultades de la Dirección de la Empresa las siguientes:

1.º Exigir los rendimientos mínimos conforme los métodos establecidos.

2.º La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.

3.º La fijación de los índices de desperdicios y de calidades admisibles a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de las sanciones para el caso culpable de incumplimiento.

4.º El poder exigir vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación cuantitativa de trabajo y rendimiento.

5.º La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que por ello sufra pérdida de la categoría alcanzada y menoscabo de su formación profesional. Estos cambios, una vez efectuados, se le pasará comunicación al Comité de Empresa para su información.

6.º La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo, que en su día pueda sustituir al actualmente existente según lo define el artículo 11, 1.º, del presente Convenio, y para fundamentar el cual, las representaciones de la Empresa y los trabajadores se ponen de acuerdo en solicitar los servicios técnicos que los organismos competentes indiquen.

7.º Modificar los métodos de trabajo, proceso de fabricación, cambio de funciones y variaciones técnicas o cambio de las máquinas o materiales como consecuencia de estas modificaciones, se podrán revisar las tarifas, valores o rendimientos y la distribución del personal.

8.º Mantener la organización del trabajo aún en caso de disconformidad de los trabajadores, quienes, en tal caso, deberán manifestarla por la representación sindical. De no llegarse a un acuerdo, la parte disconforme podrá someter el asunto a la Delegación de Trabajo.

Art. 10 *Actividades. Definiciones.*—Se pueden dar en el trabajo las tres clases de actividades características siguientes:

a) Actividad mínima exigible: Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, conocedor de su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad.

b) Actividad correcta o media: Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, laborioso de su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo adecuado y sin detrimento de su integridad.

c) Actividad óptima: Es la desarrollada por un individuo muy especializado en su trabajo, que lo realiza con un óptimo de efectividad y un mínimo de gastos, sin pérdida de tiempo y óptimo esfuerzo.

d) Coeficiente de recuperación y descanso: Para definir el valor de una operación es preciso tener en cuenta, además del tiempo de ejecución, el necesario para la recuperación del operario por el esfuerzo realizado.

e) Tiempo normal: Es el que invierte el trabajador en labor determinada cuando la efectúa a actividad normal, sin tener en cuenta el tiempo de descanso.

f) Rendimiento mínimo exigible: Es el que corresponde al trabajo efectuado a actividad mínima exigible por un operario en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

El trabajador desarrollará un trabajo que vendrá medido en unidades características, según el sistema de racionalización adoptado por la Empresa.

g) Período de adaptación: Es el período de tiempo que transcurre desde que un trabajador se habitúa a un trabajo determinado, correctamente ejecutado, hasta que alcanza la actividad mínima exigible.

h) Rendimiento correcto: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad correcta por un productor en un período determinado de tiempo incluido el tiempo de descanso.

i) Rendimiento óptimo: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad óptima por un productor en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

Art. 11. 1. *Base de productividad. Definiciones.*—Sin perjuicio de la implantación de otros sistemas más evolucionados que pueda acordar la Dirección para el futuro, por el momento se ha decidido adoptar el índice centesimal, en base a que el rendimiento óptimo corresponde a 100.

En tal caso, el rendimiento medio o correcto corresponde a 75, y, el rendimiento mínimo exigible es 50.

Al alcanzar el trabajador el rendimiento mínimo, percibe solamente el salario Convenio.

Al alcanzar el rendimiento correcto o medio, percibirá el salario de Convenio, más una prima equivalente al 25 por 100 del citado salario de Convenio, y al alcanzar el rendimiento óptimo, percibirá una prima equivalente al 50 por 100 del salario de Convenio.

En los casos intermedios, la prima se determinará porcentualmente al tipo que corresponda, partiendo de las bases indicadas.

2. Las producciones que se relacionan a continuación, corresponden al nivel medio o correcto, o sea 75.

CILINDROS

Mezcladores o calentadores.—Tres mil ochocientos noventa y cuatro kilogramos por día de dos turnos, en jornada de ocho horas cada turno.

BUDINADORES Y AUTOCLAVES

Tres mil ochocientos noventa y cuatro kilogramos por día, en las máquinas y turnos de ocho horas que a continuación se indican:

Máquina número 7 - 2 turnos × 690 kilogramos cada turno = 1.380 kilogramos.

Máquina número 11 - 3 turnos × 690 kilogramos cada turno = 2.070 kilogramos.

MINISTERIO DE TRABAJO
 Delegación Provincial
 Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RIALS FABRICA ARTICULOS CAUCHO»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Rials Fábrica artículos caucho, S. A.», y

Máquina número 9 - 2 turnos x 222 kilogramos cada turno = 444 kilogramos.

ESPONJA

Doscientos diecinueve kilogramos doscientos cincuenta gramos por día y turno de ocho horas, de perfiles terminados.

VERIFICACION DE BUDINADORAS Y ESPONJA

A esta sección le corresponde la producción resultante de la suma de las producciones fijadas a la sección de Budinadoras y Autoclaves y Esponjas.

ALMACEN (Expediciones)

Se le fija como producción la cantidad que resulte de la suma de las producciones fijadas a la sección de Budinadoras y Autoclaves y Esponja.

MARCOS

Pegadores.-19,5 pegaduras a la hora por productor.

Cortadores.-97,5 cortes a la hora por equipo.

Vulcanización.-97,5 pegaduras vulcanizadas a la hora por equipo y 800 marcos conformados al mes.

PRENSAS DE INYECCION

Pegadores.-1:

A) Una batería de seis prensas, con un molde de un motivo cada prensa, 360 pegaduras por turno de ocho horas.

B) Una batería de seis prensas, con cinco moldes de un motivo y un molde de dos motivos, 400 pegaduras por turno de ocho horas.

C) Una batería de seis prensas, con cuatro moldes de un motivo y dos moldes de dos motivos, 420 pegaduras por turno de ocho horas.

D) Una batería de seis prensas, con tres moldes de un motivo y tres moldes de dos motivos, 450 pegaduras por turno de ocho horas.

2. Las producciones que se fijan en el apartado anterior, una vez desglosadas, quedan de la forma siguiente:

En el caso A), corresponde una producción por prensa y motivo de 60 pegaduras por turno de ocho horas.

En el caso B), corresponde una producción de 60 pegaduras por turno de ocho horas a los moldes de un motivo, y en los moldes de dos motivos corresponde una producción de 100 pegaduras por turno en jornada de ocho horas.

En el caso C), corresponde una producción de 60 pegaduras por turno de ocho horas a los moldes de un motivo y de 90 pegaduras por turno en jornada de ocho horas a los moldes de dos motivos.

En el caso D), corresponde una producción de 60 pegaduras por turno de ocho horas a los moldes de un motivo y de 90 pegaduras por turno en jornada de ocho horas a los moldes de dos motivos.

Cortadores y rebarbado: Ciento veinte cortes o pegaduras rebarbadas a la hora por productor, en el caso del rebarbado, y los cortadores serán por equipo de dos personas.

Dada la variedad tan grande de los modelos, sus producciones estarán controladas por el contra maestro de la sección en aquellos perfiles que por sus características no permitan llegar a este incremento, así como en aquellos que lo sobrepasen, lo que servirá de compensación, en este último caso, para cuando se dé el anterior.

VERIFICACION PRENSAS DE INYECCION

Mil ciento veinticinco uniones revisadas en jornada de ocho horas por operario. Esta producción se verificará bajo las normas de control de calidad que existen actualmente y que están fijadas por la Dirección de la Empresa.

MANTENIMIENTO

A esta sección se le fija la producción de la forma siguiente:

A) Se construirá un mínimo de 20 útiles mensuales, tanto de fabricación en compacto como de esponja. Esta cantidad se tendrá en cuenta en cómputo anual, dada la variedad que existe de útiles, y por lo cual el tiempo de fabricación de uno a otro es distinto.

B) La producción del apartado anterior la realizarán dos matriceros y el resto de la plantilla se dedicará a los trabajos que en apartados sucesivos se especifica.

C) La construcción de los 20 útiles no impide que las dos personas que hay destinadas a su fabricación realicen otros trabajos, tales como la rectificación de boquillas, construcción de bobinas, reparaciones de máquinas, así como todo lo concerniente al mantenimiento en general y la construcción y reparación de moldes.

D) Cuando sea preciso realizar una reparación de maquinaria que implique el empleo de las dos personas que se dedican normalmente a la fabricación de lo especificado en el apartado A), y estén durante uno o varios días, se computará el tiempo perdido para reducir la cantidad de útiles a construir en el mes que corresponda. Si el tiempo es menor de lo mencionado anteriormente, no se computará. Esto quiere decir que siempre que no se alcance un día completo, no se tendrá en cuenta, ya que se contempla esta situación en el apartado C).

E) El resto de la plantilla, y dada la variedad del trabajo y por tratarse del mantenimiento de las instalaciones de la fábrica, 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 este personal será bajo el criterio del director técnico y el contra maestro de la sección, los cuales, de común acuerdo siempre, tienen potestad para rebajar la cantidad de pesetas asignadas a cada operario por el concepto de rendimiento normal o correcto, en proporción al tiempo perdido.

3. Las producciones citadas en el apartado 2.º serán en cómputo mensual.

4. Cuando se dé el supuesto que contempla el artículo 49 del Convenio Interprovincial para la Industria del Caucho (aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo el 26 de diciembre de 1972), se estará a lo dispuesto en dicho artículo.

5. Queda entendido que la eliminación por la Empresa de las máquinas que actualmente existen en Budinadoras, a las que se refiere el acta de fecha 6 de febrero de 1973 del Jurado de Empresa, no implica modificación de los medios de producción, referido a las máquinas existentes con el Convenio anterior.

6. El personal se compromete a cubrir las producciones pactadas con los medios de fabricación actuales.

Art. 12. Jornada laboral.-La jornada laboral general es de cuarenta horas semanales, sin más excepciones que:

A) Los afectos al pluriempleo, que trabajarán las jornadas concertadas en cada caso, en virtud de la autorización correspondiente.

B) El personal de vigilancia y portería, que prestará sus servicios específicos al número de horas que en cada caso sea necesario, dentro del límite que establece el artículo 49, apartado d), de la vigente Ordenanza, si bien se le abonarán las que excedan de las cuarenta semanales, en la forma que el citado precepto establece para las que excedan de las cuarenta y cinco horas semanales.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 13. Concepto general.-Las remuneraciones denominadas «Salario de Convenio», sustituirán a las que han venido rigiendo con anterioridad, tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada pactada.

Art. 14. Retribuciones de Convenio.-Las remuneraciones consideradas como «Salario de Convenio», estarán integradas por los siguientes conceptos:

- a) El salario base de Convenio.
- b) El plus de Convenio, que se devengará por día efectivamente trabajado en el que haya obtenido por lo menos el rendimiento mínimo exigible, y los domingos y fiestas.

Como anexo, y formando parte del Convenio, se adjuntan tablas de salarios.

Art. 15. Conceptos remunerativos y compensatorios.-Las cantidades que la Empresa satisface a su personal se clasifican necesariamente como conceptos remunerativos o compensatorios.

Son conceptos remunerativos:

- a) La retribución base de Convenio y el plus de Convenio.
- b) El plus de domingos y fiestas.
- c) Las gratificaciones de Navidad y Julio.
- d) El plus de horas extraordinarias.
- e) El plus de vacaciones retribuidas.
- f) El plus de nocturnidad.
- g) El plus de suciedad.
- h) El plus de antigüedad.
- i) Los incentivos a la producción.

Son conceptos compensatorios:

- j) El plus de ayuda familiar.
- k) El plus de enfermedad.
- l) El plus de accidente.

Art. 16. Seguridad Social.-A efectos de Seguridad Social, Mutualidad Laboral y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, se estará a lo que establezcan las disposiciones oficiales vigentes.

Art. 7. Retribución de Convenio.-Es la constituida por el Salario Base de Convenio y el Plus de Convenio. En anexo se reflejan las tablas de retribuciones brutas por categorías que, partiendo de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1979, representan un incremento del 15,5 % (quince coma cinco por ciento), y a partir del 30 de junio de 1980, se revisarán los salarios, en la forma estipulada en el artículo 7.º del presente Convenio.

Art. 18. Horas extraordinarias.-Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo que corresponda en virtud de las disposiciones vigentes. El recargo se calculará sobre el salario de Convenio, incentivo normal o correcto (tomándole como si se hubiesen obtenido durante todo el año), más la retribución «ad personam», en su caso. Asimismo, durante las horas extraordinarias se devengará la cantidad que por incentivo corresponda, siempre que el rendimiento alcanzado exceda del normal o correcto (ya que hasta el normal o correcto, está incluido en el cálculo de las horas extraordinarias), en base a la producción alcanzada durante las mismas, con independencia de la jornada normal.

En caso de no alcanzarse el rendimiento normal o correcto durante las horas extraordinarias, el importe de éstas se calculará en proporción al rendimiento realmente obtenido o alcanzado.

Art. 19. Baja temporal por accidente de trabajo.-El trabajador en situación de baja temporal por accidente de trabajo percibirá de la empresa la cantidad necesaria para que, sumada a la compensación que perciba de la entidad aseguradora, la complete al 10 por 100 de su salario de Convenio más antigüedad, en su caso, y una cantidad equivalente a la que hubiera devengado en concepto de incentivo, de haber trabajado a rendimiento medio o correcto, más retribución «ad personam», en su caso.

Art. 20. Baja temporal por enfermedad.-En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada por enfermedad, el trabajador percibirá de la empresa, con efectos a partir del onceavo día, la cantidad necesaria para que sumada a la que perciba del Seguro de Enfermedad, le complete el 100 por 100 de su salario Convenio más antigüedad, en su caso, y una cantidad equivalente a la que hubiera devengado en concepto de incentivo, de haber trabajado a rendimiento medio o correcto, más retribución «ad personam», en su caso.

Art. 21. Fondo de asistencia social.-Al objeto de atender las necesidades ocasionales de los trabajadores, las partes convienen la creación de un fondo de asistencia social (F. A. S.), que será regido y

administrado por el Jurado de Empresa. Este fondo percibirá las dotaciones siguientes: por parte de la Empresa, el importe de hasta los tres primeros medios días de haber por cada enfermedad, y por los trabajadores una cantidad igual que les será descontada de las gratificaciones de julio y Navidad, a prorrata de su retribución.

Art. 22. Comprobación.-Para que los trabajadores puedan disfrutar de los beneficios reconocidos en los artículos inmediatamente anteriores, 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, así como, en su caso, el Jurado para el cumplimiento de los fines que se derivan del artículo anterior.

En defecto de lo anteriormente establecido, se fijan las siguientes normas para la entrega de los distintos partes de la Empresa:

Parte de baja por enfermedad común o accidente no laboral, como máximo al cuarto día de la fecha de expedición.

Parte de confirmación de enfermedad o accidente no laboral, al siguiente día de su expedición como máximo.

Parte de alta por enfermedad común o accidente no laboral, como máximo al siguiente día laborable al de la fecha de expedición.

El personal que no cumpla con los plazos establecidos anteriormente, perderá los derechos reconocidos en los artículos 19 y 20 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. 23. Retribuciones brutas.-Las cantidades que la empresa abona a los trabajadores se denominan brutas porque de ellas, antes de hacerlas efectivas, ha de retener las cargas que deben soportar los trabajadores, ya sea por I. R. P. F., cuotas de Seguridad Social (en la parte que corresponda al trabajador), así como por cualquier otro concepto.

Art. 24. Retribución voluntaria.-Se conviene la modificación del concepto «retribución voluntaria», manteniéndose «ad personam», hasta su extinción, absorción o compensación.

Art. 25. 1. Gratificaciones reglamentarias.-Estas se fijan en dos, una en la primera quincena de julio y la otra con ocasión de las Fiestas de Navidad, la Empresa satisfará a sus trabajadores una cantidad equivalente a 25 días de retribución, calculándose sobre el salario de Convenio, más el incentivo medio de los seis meses anteriores para los que trabajen a incentivo y, en su caso, la retribución «ad personam».

2. Los trabajadores que se encuentran cumpliendo el servicio militar, habiéndose incorporado al mismo después de tres años, como mínimo, de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a percibir las gratificaciones de Julio y Navidad, a razón del 50 por 100 de lo que les correspondería de estar en activo.

Art. 26. Salario hora profesional.-Las percepciones reales de los distintos trabajadores afectados por el Convenio como contraprestación del trabajo que realizan, se determina mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{SE \times 12 \text{ ó } 365 + J + N + A}{365 - D - F - V - S} = DTA$$

= días trabajados al año

DTA x horas de trabajo diario = horas trabajadas al año.

$$\frac{SA}{HTA} = \text{Salario horas profesional}$$

Significación de los signos:

- SE = Salario efectivo = Salario base + Plus Convenio + Retribución «ad personam».
- J = Gratificación de julio.
- N = Gratificación de Navidad.

- A = Antigüedad.
- D = Domingos.
- F = Fiestas.
- V = Vacaciones.
- S = Sábados.
- SA = Salario anual.
- DTA = Días trabajados al año.
- HTA = Horas trabajadas al año.

Art. 27. *Vacaciones.*—El personal obrero disfrutará anualmente una vacación de 26 días naturales, con los aumentos sobre el mínimo determinado de la Ordenanza.

El personal técnico y administrativo disfrutará una vacación de 30 (treinta) días naturales al año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano en las fechas que señale la dirección de la empresa, previa audiencia de los interesados, a quienes procurará complacer en cuanto a las fechas de disfrute, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan

La retribución del personal obrero correspondiente a las vacaciones se determinará sobre la base del salario base de Convenio, más el plus de Convenio, más antigüedad y, en su caso, la retribución «ad personam». Además, aquellos que trabajen a incentivo o que tengan señalado un plus por carencia de incentivo, percibirán por tal concepto el promedio de la prima que por uno u otro concepto hubieran percibido durante los tres meses inmediatamente anteriores al disfrute de las vacaciones, no computándose a tal efecto los días que haya faltado al trabajo.

El personal que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación no hubiese completado un año efectivo en la empresa, disfrutará la parte proporcional al tiempo de servicios prestados.

Art. 28. *Pluses.*—Los pluses se regularán conforme determinen las disposiciones vigentes.

Los pluses de nocturnidad y suciedad

se abonarán a razón del 20 por 100 del salario Convenio.

Art. 29. *Horario flexible.*—El personal administrativo disfrutará de una flexibilidad en su horario, que podrá llegar hasta el límite de dos horas de retraso en la hora de entrada, que nunca podrá exceder de las nueve de la mañana.

El desfase que se produzca, deberá quedar recuperado dentro del mes natural.

Al personal que no cumpla con lo anteriormente establecido, se le sancionará de acuerdo con la ley vigente para este tipo de horario y en su defecto, se tomará como retraso en la entrada al trabajo por un día, cada treinta minutos o fracción del tiempo que haya dejado por recuperar, procediendo a sancionarle, como se disponga en las leyes aplicables a este tipo de Industria para esta clase de faltas.

Art. 30. Queda convenido que en los casos de interrupción o disminución del

trabajo por voluntad o conveniencia de la empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el salario de Convenio, más antigüedad, más el incentivo correspondiente al rendimiento medio o correcto y, en su caso, la retribución «ad personam».

Art. 31. *Comisión paritaria de vigilancia.*—La comisión paritaria de vigilancia estará formada por los siguientes:

- Representación Económica:
 - Don Antonio Riesco Moreno.
 - Don José M. Alonso Ruiz.
 - Don Saturnino MORALES Horcajada.
 - Srta. Nieves García Peña.
 - Representación Social:
 - Don Domingo González Sierra.
 - Don Alberto de Miguel Rey.
 - Don Francisco Pozo Sánchez.
 - Don Tomás Cornejo Barroso.
 - Don Luis Rodelgo Jiménez.
- Presidente: El que designe la autoridad laboral competente.

CATEGORIA	S.B.	P.C.	S.C.	I. N. 25 %	SUMA S. C. MAS I. N. 25 %	R. A. P.	30 DIAS DE S. C. MAS I. N. 25 % + R. V.
GRUPO A) Personal Técnico							
Director (1)	80.217	20.054	100.271	—	—	20.055	120.326
Subdirector (1)	76.461	19.115	95.586	—	—	19.116	114.692
Técnico Jefe (1)	42.825	10.706	53.531	—	—	13.378	66.909
Perito (2)	34.860	8.715	43.575	10.894	54.469	10.895	65.364
Contramaestre Superior (3)	51.120	12.780	63.900	15.975	79.875	10.969	99.844
Contramaestre (4)	34.860	8.715	43.575	10.894	54.469	10.895	65.364
Capataz (4)	27.855	6.964	34.819	8.705	43.524	8.703	52.227
Auxiliar (7)	25.967	6.492	32.459	—	—	6.490	38.949
Técnico Organización de Primera (5)	25.865	6.466	32.331	8.083	40.414	8.086	48.500
Técnico Organización de Segunda (5)	24.908	6.227	31.135	7.784	38.919	7.785	46.704
GRUPO B)							
Empleados							
Jefe de Personal (3)	70.280	17.570	87.850	—	—	17.570	105.420
Jefe de Ventas (3)	70.280	17.570	87.850	—	—	17.570	105.420
Jefe de 1.º Administrativo (3)	41.833	10.458	52.291	—	—	13.073	65.364
Oficial de 1.º (5)	31.891	7.973	39.864	—	—	9.964	49.828
Oficial de 2.º (5)	30.231	7.558	37.789	—	—	9.446	47.235
Auxiliar (7)	23.772	5.943	29.715	—	—	7.429	37.144
Delineante Proyectista (4)	31.726	7.932	39.658	—	—	7.933	47.591
Delineante (4)	26.467	6.617	33.084	—	—	6.617	39.701
Delineante Calcador (7)	21.296	5.324	26.620	—	—	5.325	31.945
GRUPO C) Subalternos							
Almacenero (6)	28.168	7.042	35.210	8.803	44.013	2.640	46.653
Portero (6)	24.339	6.085	30.424	—	—	6.084	36.508
Ordenanza (6)	24.339	6.085	30.424	—	—	6.084	36.508
Guarda Ordenanza (6)	24.339	6.085	30.424	—	—	6.084	36.508
GRUPO D) Obreros							
Peón (10)	869,68	217,42	1.087,10	271,77	1.358,87	—	—
Peón Ayudante (9)	898,97	224,74	1.123,71	280,92	1.404,63	—	—
Ayudante Especialista (9)	929,70	232,42	1.162,12	290,53	1.452,65	—	—
Oficial 3.º (9)	961,31	240,32	1.201,63	300,40	1.502,03	—	—
Oficial 2.º (8)	995,54	248,88	1.244,42	311,10	1.555,52	—	—
Oficial 1.º (8)	1.031,28	257,82	1.289,10	322,27	1.611,37	—	—
Auxiliar de Fabricación (9)	751,24	187,81	939,05	234,76	1.173,81	—	—
Oficiala de 2.º (8)	774,25	193,56	967,81	241,95	1.209,76	—	—
Oficiala de 1.º (8)	798,78	199,69	998,47	249,61	1.248,08	—	—
Limpiadora (10)	751,24	187,81	939,05	—	—	234,76	—

SIGNIFICACION DE LOS SIGNOS

- S. B. = Salario Base.
- P. C. = Plus Convenio.
- S. C. = Salario de Convenio.
- I. N. = Incentivo Normal o Correcto.
- R. A. P. = Retribución «Ad Personam».

Notas.—Los grupos A, B y C son de cálculo mensual y el D, de cálculo diario.
Los números entre paréntesis que se indican a continuación de cada categoría corresponden al Grupo de Cotización de la Seguridad Social.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo, homologando el Convenio Colectivo de la empresa CEMESA.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa CEMESA, y Resultando que con fecha 17 de marzo entró en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la empresa CEMESA, suscrito por las partes con fecha 14 de marzo de

1980 e iniciado con fecha 11 de enero por las partes.

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el convenio cuestionado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.º de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, y que ambas partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en

las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones a derecho necesario.

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

Acuerda

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa CEMESA.

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

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Madrid, 2 de mayo de 1980.—El Delegado de Trabajo, (Firmado). Felipe Arman de la Vega.

(G. C.—4.802)

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES LEGALES:

Artículo 1.º *Ámbito personal.*—El presente convenio se aplicará a todo el personal de la empresa «CEMESA», que presta servicio en la grúa municipal de Madrid, es decir, al personal de Oficina, Taller y Retirada de vehículos de la Vía Pública.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, siendo los efectos del mismo, y en su totalidad, desde el primero de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1981, salvo en el contenido económico, la jornada laboral, y en lo concerniente al art. 7.º del presente convenio, que serán revisados el 1 de enero de 1981.

El presente convenio deberá denunciarse con tres meses de antelación al de su vencimiento, y en caso de no haberse denunciado, será prorrogado por un año.

CAPITULO SEGUNDO
INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 3.º *Ingresos.*—En el plazo máximo de tres meses, a partir de la homologación del presente convenio, la empresa y la representación de los trabajadores, formalizarán un modelo obligatorio de contrato de trabajo que será obligatorio utilizarlo para las nuevas contrataciones.

Si transcurridos seis meses desde el primero de enero de 1980 sin que las partes se hayan puesto de acuerdo en la redacción del modelo de contrato, las partes someterán sus diferencias a la Delegación de Trabajo, cuya resolución sobre los extremos que se le hayan sometido serán de obligatorio cumplimiento.

a) A partir de la entrada en vigor del presente convenio, la empresa no contratará a personal incluido en otra empresa, sea pública, privada, oficiales, estamento de la Administración Central o Local, jubilados o perceptores de subsidios de la Seguridad Social o Mutualidad correspondiente.

b) Si el trabajador contratado ocultare esta circunstancia a la hora de la firma del contrato, llegado a conocimiento de la empresa tal extremo, será motivo de rescisión de la relación laboral por falsedad.

c) Una vez firmado el contrato por el trabajador de nuevo ingreso, será visado por el Comité de empresa, el cual, si advirtiera cualquier anomalía, que no recoja la totalidad del presente convenio, será totalmente nulo, viniendo la empresa obligada a formalizar dicho contrato por el vigente.

Art. 4.º *Ascensos.*—Los ascensos se realizarán conforme a lo establecido en el artículo 29 y 30 de la Ordenanza Laboral de Transportes por carretera.

Los profesionales en número de dos que han de juzgar las pruebas para ingreso y ascenso serán elegidos uno por la empresa y otro por el Comité de Empresa o en su defecto, por la Sección Sindical mayoritaria en el seno de la empresa. Con ello:

— Se modifica la Ordenanza del trabajo referida a este punto.

CAPITULO TERCERO
JORNADA LABORAL
Y VACACIONES

Art. 5.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de 42 horas semanales, las que se cubrirán de lunes a sábado.

Las partes se comprometen a establecer un sistema de libranza con carácter provisional de manera rotativa para el personal, de forma que de cada dos sábados trabajados el siguiente será de descanso. Dicho sistema rotativo provisional se pondrá en funcionamiento siempre que se hayan previsto el número de grúas en servicio, la rentabilidad del mismo, y demás condiciones técnicas necesarias para un correcto funcionamiento del mismo.

Los trabajadores podrán permutar entre sí su jornada de trabajo, dando cuenta con una antelación a la empresa con un mínimo de 72 horas, por escrito, al departamento de Servicios y con la aceptación por parte de la persona que consienta la permuta, no pudiendo exceder de tres jornadas de trabajo al mes.

Si por circunstancias del servicio hubiese que nombrar guardia, el trabajador afectado podrá aceptar entre su compensación en metálico o descanso, haciéndose figurar en nómina en el primero de los casos.

La Empresa, en el tablón de anuncios

de cada base o lugar de la prestación de servicio, expondrá las guardias a realizar y las personas que han de servirla, de forma rotativa.

Las jornadas de guardias no excederán en ningún caso de la jornada normal que habitualmente se venga realizando.

Art. 6.º *Vacaciones.*—El período de vacaciones a todos los efectos consistirá en un mes de descanso, el cual se disfrutará dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo pacto en contra del trabajador y la empresa.

La retribución durante dicho período será la equivalente a un mes normal con todos sus devengos, es decir, a salario real.

CAPITULO CUARTO

PRESTACIONES DE CARACTER
ASISTENCIAL

Art. 7.º *Incapacidad laboral transitoria.*—En caso de accidente laboral, desde el primer día y en caso de incapacidad laboral transitoria, a partir de los 25 días de baja, el trabajador percibirá el 100% del salario e incluso de los pluses que no tengan la condición de salario.

CAPITULO QUINTO

DERECHOS SINDICALES

Art. 8.º *Derechos sindicales.*—Se garantiza el reconocimiento de las Secciones Sindicales y disfrutes de sus derechos, y podrán utilizar asesoramiento de las personas que estimen oportuno de las Centrales Sindicales para la negociación de acuerdos, convenios y demás actividades.

Art. 9.º *Derecho a información de los comités de empresa.*—El Comité de Empresa tendrá acceso dentro de la misma a todo lo relacionado por los asuntos que por su importancia tengan vinculación con el trabajador. Esta información será la determinada por el Acuerdo marco interconfederal, sobre negociaciones colectivas, capítulo 11 apartado b), acerca de los Sindicatos y Comités de Empresa.

CAPITULO 6.º

RETRIBUCIONES

Art. 10. *Salario base.*—Se aplicará un aumento salarial del 15 por 100 de la masa salarial bruta, de forma que el salario sea el que se hace figurar en la tabla salarial anexa.

Art. 11. *Pluses.*—La cuantía y alcance de los mismos será el que se hace figurar en la tabla salarial anexa.

Art. 12. *Sanciones.*—En el caso de que un trabajador tenga un retraso de un día de puntualidad al mes será sancionado con pérdida de haberes en la cuantía de 250; por dos días al mes; tres días al mes 1.000 pesetas. Si los retrasos de puntualidad superan al mes, más de tres faltas de puntualidad se estará a la Legislación Vigente.

Art. 13. *Pagas extraordinarias.*—Se fijan en tres las pagas extraordinarias, a saber, julio, diciembre, y marzo, ésta de beneficios, referida al año anterior de su devengo, que serán abonadas en la primera quincena correspondiente al mes de su devengo.

Estas pagas se abonarán en la cuantía siguiente:

Peón.....	37.937
Conductor.....	44.401
Jefe de Tráfico.....	55.115
Jefe de Base.....	55.115
Guarda.....	38.692
Operadores.....	44.401
Auxiliares.....	37.937
Administrativos.....	43.906
Azafatas.....	35.877
Limpiadoras.....	30.594
Encargado de Emisora.....	48.844
Telefonista.....	38.245
Encargado de taller.....	54.493

A) *Oficial mecánico 1.º.*—A las percepciones por paga extraordinaria percibidas en el año 1979 se adicionará la cantidad de 6.000 pesetas.

A) *Oficial mecánico 2.º.*—A las percepciones por paga extraordinaria percibidas en el año 1979 se adicionará la cantidad de 6.000 pesetas.

A) *Oficial mecánico 3.º.*—A las percepciones por paga extraordinaria percibidas en el año 1979 se adicionará la cantidad de 6.000 pesetas.

A) *Guarda de taller.*—A las percepciones por paga extraordinaria percibidas en el año 1979 se adicionará la cantidad de 6.000 pesetas.

Las cantidades comprendidas en el epígrafe A), se establecen de forma global, cualquiera que fuere la antigüedad del trabajador.

CAPITULO SEPTIMO

VARIOS

Art. 14. *Permisos.*—Se conceden por parte de la empresa los siguientes permisos sin ningún tipo de descuento ni en los salarios ni en los pluses, siempre que el trabajador justifique adecuadamente el derecho a los mismos. La duración será la siguiente:

- a) Por matrimonio, 15 días.
- b) Por alumbramiento de la esposa, 4 días; si el parto presentara complicacio-

nes, siempre que sea indicado por el médico que haya asistido al parto, se concederá el tiempo necesario.

c) Por boda familiar consanguíneo, un día.

d) Por fallecimiento de esposa, hijo, padre o madre o familiar consanguíneo, tres días.

e) Por enfermedad grave de los anteriores, suficientemente acreditada, tres días.

f) En los supuestos anteriores en los que el trabajador tuviera que desplazarse a un lugar distante del de su residencia a más de 400 km. se añadirá un día más. Si fuere superior a 800 km. serán dos días más. En ambos casos se computarán los kilómetros en ida y vuelta.

Art. 15. *Vestuario.*—Se dotará a las diferentes bases de taquillas que fueran necesarias con arreglo a lo estipulado en la Ley de Seguridad e Higiene, con respecto a espacio y personal.

Art. 16.—Por el presente convenio, la empresa se compromete a tratar con el Comité de Empresa los temas concernientes a la relación Policía Municipal y Trabajadores.

Art. 17.—En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco aplicable al sector y demás disposiciones legales.

TABLA SALARIAL BRUTA ANEXA AL CONVENIO

	S. BASE	C.R.C.	P.D. Y T.	A.C.	RESPONS.	MANTENIM.
Of. 1.º Administ.	37.500	6.749	5.208	3.500		
Of. 2.º Administ.	33.500	3.448	5.208	3.500		
Aux. Administ.	29.500	—	5.208	3.500		
Botones.....	11.000	—	3.407	3.500		
Encarg. Emis.....	40.000	3.325	5.208	3.500		
Telefonistas.....	29.500	2.375	5.208	3.500		
Azafatas.....	29.500	327	5.208	3.500		
Operadores.....	37.500	3.360	5.208	3.500		
Encarg. Taller.....	40.000	6.040	5.208	3.500		
Jefe Base.....	50.000	6.485	5.208	3.500	7.000	
Jefe Tráfico.....	50.000	6.048	5.208	3.500	5.000	
Conductor.....	37.500	6.155	5.208	3.500		2.000
Peón.....	34.000	1.956	5.208	3.500		
Guarda.....	34.000	250	5.208	3.500		
Limpiadora.....	25.000	3.815	—	3.500		
Of. 1.º Oficio.....	37.500	4.568	5.208	3.500		
Of. 2.º Oficio.....	33.500	7.335	5.208	3.500		
Of. 3.º Oficio.....	30.500	7.962	5.208	3.500		

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial
Madrid

CONVENIO COLECTIVO JUAN
FARIÑAS, S. A.
AÑO 1980

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Vigencia.*—Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1980, siendo el período de aplicación de un año, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 1980.

Prorrogándose tácitamente de año en año siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes con tres meses de anticipación a la fecha de su vencimiento.

Art. 2.º *Ambitos Personal y Territorial.*—El presente Convenio es de aplicación con exclusión de cualquier otro, a todo personal que forme parte de la plantilla de «Juan Fariñas, S. A.», cualquiera que sea el lugar donde preste sus servicios.

Se excluye del presente Convenio el personal directivo, mandos intermedios y personal de oficinas.

Art. 3.º *Carácter del Convenio y vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forma un todo orgánico indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, por ingresos anuales, rendimientos mínimos exigibles y por jornada completa de trabajo.

Como consecuencia del carácter de unidad que de esta forma se atribuye al Convenio, ambas partes acuerdan considerarlo nulo y sin eficacia alguna en el caso de que las autoridades competentes,

en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobasen en su totalidad.

Art. 4.º *Organización del Trabajo.*—La organización práctica del trabajo con sujeción a la Ordenanza y legislación vigente es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización de trabajo.

CAPITULO II

HORARIO DE TRABAJO
Y
CALENDARIO LABORAL

Art. 5.º *Jornada.*—El número de horas reales de trabajo para todo el personal durante la vigencia de este Convenio será de mil novecientas cuarenta y dos horas trabajadas, que podrán realizarse en los siguientes turnos:

Turno A: de 7 a 15 horas ó de 15 a 23 horas.

Turno B: de 7 a 15 horas ó de 15 a 23 horas ó de 23 a 7 horas.

Art. 6.º *Rotación.*—Los trabajadores incluidos en el Turno A rotarán cada dos semanas; y los trabajadores que se encuentren incluidos en el turno B, cada cuatro semanas.

Art. 7.º *Puntualidad.*—Los productores se comprometen al desempeño de su actividad con la más rigurosa puntualidad.

Sin embargo, se tolerará un margen de cinco minutos de retraso, en la incorporación a su puesto de trabajo, por día, en base a imprevistos, siempre que no se tome por rutina.

Art. 8.º.—Cada trabajador tendrá dere-

cho a un descanso de treinta minutos por jornada. Siendo, según los turnos respectivos:

- De 10,30 h. a 11,00 h. ó
- De 18,30 h. a 19,00 h. ó
- De 03,00 h. a 03,30 h.

Art. 9.º **Horas extraordinarias.**—Quedan suprimidas las habituales; sin embargo, para casos extraordinarios la Dirección de la Empresa decidirá la necesidad de realizarlas, en cuyo caso informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas realizadas y especificando sus causas.

Art. 10. **Vacaciones.**—Las vacaciones se fijan del 1 al 30 de agosto inclusive.

Art. 11 **Fiestas.**

- 1 enero: Año Nuevo.
- 19 marzo: San José.
- 3 abril: Jueves Santo.
- 4 abril: Viernes Santo.
- 1 mayo: Fiesta del Trabajo.
- 15 mayo: San Isidro.
- 5 junio: Corpus
- 25 julio: Santiago.
- 9 septiembre: Sta. María de la Cabeza.
- 8 diciembre: La Inmaculada.
- 25 diciembre: Navidad.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Art. 12. Las remuneraciones consideradas en el presente Convenio, estarán integradas por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos:
 - 2.1. Antigüedad.
 - 2.2. Nocturnidad.
 - 2.3. Toxicidad.
 - 2.4. Plus de distancia.
 - 2.5. Puesto de trabajo.
 - 2.6. Por prima o incentivo a la producción.
3. Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

Art. 13. **Salario base.**—Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo y que con tal denominación se incluye en la tabla salarial anexa a este Convenio Colectivo.

Este salario base es el resultado del salario anterior, más el reajuste convenido entre ambas partes y añadido además un incremento del 16 por 100 para el presente Convenio.

Art. 14. **Complemento de antigüedad.**—Todos los trabajadores de «Juan Fariñas, S. A.» tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada cinco años de servicio a la Empresa y supondrá cinco por 100 sobre el salario base.

Art. 15. **Complemento de nocturnidad.**—La cuantía de este complemento se calculará sobre el salario base en un 20 por 100 para los trabajadores que realicen el turno B) al trabajar de 23 a 7 horas.

Todos los componentes del turno B, por razón de las especiales características de las máquinas con que trabajan, se comprometen a sustituirse mutuamente en los casos necesarios por ausencias de los mismos hasta un máximo de siete días.

Por todo esto, además de cobrar las horas que realicen hasta el sábado a las 15 horas como normales, disfrutarán de una mejora económica especial cifrada en tres mil pesetas por cada treinta días de trabajo.

Art. 16. **Complemento por toxicidad.**—La cuantía de este complemento se calculará sobre el salario base en un 20 por 100. Tendrán derecho a percibir este complemento los trabajadores que realicen trabajos de pintura y de rasca entre tanto no se mejore el método actual eliminando la posibilidad de toxicidad.

Art. 17. **Plus de distancia.**—Los trabajadores que sean trasladados de la Central a otras plantas dependientes de la Empresa «Juan Fariñas, S. A.» percibirán un plus de distancia la cantidad de cuatro mil pesetas mes, durante el tiempo en el que estuviesen trabajando fuera de la Central.

Art. 18. Para el presente Convenio se establece un complemento por prima o incentivo a la producción, en horas normales, según se especifica en el recuadro anexo. Este complemento quedará suprimido

cuando se realice la valoración de cada uno de los puestos o departamentos de trabajo y se anulará este complemento colectivo sustituyéndose por el individual o departamental.

Siendo el complemento por prima o incentivo a la producción incompatible con las horas extraordinarias, el producto del trabajo hecho en horas extraordinarias no se tendrá en cuenta, en ningún caso, para el cómputo de la producción objeto de prima o incentivo a la producción.

Art. 19. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se percibirá un complemento por puesto de trabajo. Asimismo se establecerá una valoración por departamentos según cuadro anexo y que sobre el salario base se incrementa entre un 3 y 5 por 100.

Art. 20. La Empresa abonará una gratificación consistente en treinta días de retribución Convenio, más antigüedad, en cada una de ellas los días 15 de julio y 22 de diciembre.

Art. 21. **Horas extraordinarias.**—En los casos indicados en el artículo 9 de este Convenio, y a los efectos de su cuantía, las horas extraordinarias se percibirán incrementando a la hora normal un 50 por 100.

Art. 22. **Vacaciones anuales retribuidas.**—La paga correspondiente al mes de agosto fijado como vacaciones por el artículo 10 de este Convenio, se abonará por la retribución de Convenio más el complemento de antigüedad.

Además se le sumarán a las cantidades expresadas anteriormente el promedio de la prima o incentivo que hubiere obtenido cada trabajador en los tres meses últimos anteriores a su disfrute, una vez deducidas las primas cobradas a cuenta.

Art. 23. Todos los trabajadores que por imperativo de necesidades de la Empresa tengan que viajar fuera de Madrid, tendrán derecho a percibir los gastos de hospedaje, viajes y manutención previa justificación de los mismos. En todo ca-

so estos gastos no serán inferiores a 1.250 pesetas diarias cuando la estancia sea inferior a una semana, ni inferior a 1.000 pesetas diarias cuando la estancia sea superior a la semana.

Cláusula adicional.—En todas aquellas materias no reguladas por este Convenio, las partes se someten al Convenio Colectivo Siderometalúrgico para la provincia de Madrid y a las disposiciones legales vigentes en la materia.

La revisión de los salarios de forma automática en el supuesto señalado en el párrafo 2.º del artículo 2.º del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Madrid, tendrá lugar solamente en el caso de que el salario provincial incrementado en el exceso del I.P.C. resultara superior al salario de este Convenio de «Juan Fariñas, S. A.».

ANEXO VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

PUESTOS DE TRABAJO	INCREMENTO %
a) Rasqueta.....	5
Verificación.....	5
Aprovisionamiento.....	5
b) Mandrinadora de precisión.....	4,5
Mantenimiento.....	4,5
c) Centro mecanizado.....	3,5
Rectificadora puente.....	3,5
Fresadoras puente.....	3,5
Danobat.....	3,5
Cepillos puente.....	3,5
Resto de máquinas (no incluidas en demás apartados).....	3,5
Montaje.....	3,5
d) Rasca.....	3
Pintura.....	3
Resto puestos.....	3

ANEXO SALARIO BASE SOBRE 30 DIAS

	EMPRESA 1979	CONV. PROVINCIAL 1980	EMPRESA 1980	% SOBRE 1979	% S/CONV. PROVINCIAL
Oficial 1.º.....	39.121	35.760	50.033	+ 27,90	+ 39,92
Oficial 2.º.....	38.121	34.620	48.722	+ 27,81	+ 40,74
Oficial 3.º.....	37.144	33.630	47.361	+ 27,78	+ 41,13
Especialista.....	36.677	33.330	46.879	+ 27,82	+ 40,66
Peón.....	36.111	32.250	43.077	+ 27,60	+ 33,58
Aprendiz.....	31.418	26.040	36.444	+ 16 %	+ 39,96

INCENTIVO A PRIMA

REF.	PUNTOS	RENDIMIENTO MINIMO 60 PUNTOS
16.000 AJAX	0,85	61 - 70 = 300 cada punto/pesetas
15.000 UP	1,05	71 - 80 = 400 cada punto/pesetas
1.000 UE	1,10	81 - 90 = 550 cada punto/pesetas
3.000 UM	1,20	91 - 100 = 750 cada punto/pesetas
17.000 UMS	1,40	101 - 110 = 1.000 cada punto/pesetas
5.000 UG	1,60	111 - 120 = 1.200 cada punto/pesetas
6.000 UH	1,80	121 - 130 = 1.400 cada punto/pesetas

Esta prima se repartirá entre todos los trabajadores, incluidos en este Convenio, en la parte proporcional a las horas trabajadas en el mes objeto correspondiente del incentivo a prima.

(G. C.-4.803)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE TINTORERIAS Y LAVANDERIAS DE LA PROVINCIA DE MADRID

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación.**—El presente convenio colectivo de aplicación obligatoria para todas las empresas dedicadas a la actividad de Tintorería, Lavandería, Limpieza y Planchado de Ropa, establecidas en Madrid y su provincia y

recogidas por la Ordenanza de Trabajo de 1 de diciembre de 1972.

Queda excluido de este ámbito de aplicación el personal referido en el artículo 2. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º **Vigencia y duración.**—El presente Convenio Colectivo tendrá su entrada en vigor el día 1 de abril de 1980 independientemente de la fecha de su publicación.

Su duración será de un año estimándose prorrogado si no se denunciara por alguna de las partes con antelación precisa de 3 meses y por escrito como mínimo, respecto a la fecha de expiración del plazo pactado.

No serán causas de revisión de Convenio las mejoras económicas que se produzcan en virtud de disposiciones legales si estas mejoras no superan a las pactadas en este Convenio.

Las remuneraciones fijadas en el pre-

sente Convenio no podrán absorber ni compensar los conceptos retributivos en los recibos nominales de salarios de cada trabajador, respetando los derechos adquiridos.

Art. 3.º **Vinculación a la totalidad.**—Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que por las Autoridades Administrativas y Laborales competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuera aprobado en su totalidad y redacción.

Art. 4.º **Retribuciones.**—La retribución del trabajo está formada por un salario base que será fijado en la tabla anexa, más un plus de transportes.

CAPITULO II

JORNADA - VACACIONES - LICENCIAS

Art. 5.º **Jornada.**—Durante el período de vigencia de este Convenio la jornada de trabajo efectiva será de 42 horas semanales en jornada continuada y 43 horas semanales en jornada partida.

Art. 6.º **Vacaciones.**—El personal sujeto a este Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales, retribuidas durante el período estival, considerando como tal el comprendido entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Todos los trabajadores disfrutarán las vacaciones por años naturales, o la parte proporcional que corresponda según el tiempo trabajado.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan para el disfrute de sus vacaciones con el tiempo necesario para la preparación de las mismas.

Art. 7.º **Licencias.**—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, sin merma de la retribución por las siguientes causas:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por el nacimiento del hijo, dos o cuatro días naturales si fuese dentro o fuera de la localidad.
- c) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos, dos y cuatro días naturales si el obito fuese dentro o fuera de la localidad.
- d) Por cumplimiento de deberes públicos y sindicales legislados, el tiempo y forma que ordene la legislación aplicable.
- e) Por traslado de domicilio habitual, un día.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS

Art. 8.º **Salario base.**—Se estará a lo dispuesto en la tabla salarial que aparece en el anexo 1.

Art. 9.º **Plus transporte.**—Se fija un plus de ayuda al transporte en la cuantía de 1.250 pesetas, que será igual para todas las categorías y se abonará en las 12 mensualidades del año.

Este plus de transporte se podrá de lucir por las empresas los días que el trabajador falte al trabajo. A estos efectos, en cómputo mensual, se considerarán días trabajados 25 días, en consecuencia, las vacaciones se considerarán días trabajados.

Art. 10. **Horas extraordinarias.**—La hora extraordinaria se abonará al 75 por 100 sobre el salario que corresponderá a cada hora ordinaria, reflejándose en nómina el importe de las horas extraordinarias realizadas mensualmente, no pudiéndose realizar más de 2 horas al día, 15 al mes y 100 al año.

Art. 11. **Pagas extraordinarias.**—Todo el personal disfrutará de dos pagas anuales de una mensualidad de 30 días, tal como figura en la Ordenanza Laboral. A estos efectos se entenderá como salario el señalado como salario base, más antigüedad.

El cobro de las pagas extraordinarias se efectuará como fecha límite los días 15 de julio y 15 de diciembre.

Art. 12 **Antigüedad.**—Todo el personal sujeto a este Convenio percibirá un

complemento de antigüedad mensual del 7 por 100 por cada quinquenio, con un máximo de cuatro quinquenios.

Tal porcentaje se calculará sobre el salario base y será abonado en las doce mensualidades, así como igualmente en las dos pagas extraordinarias.

Los trabajadores que hayan adquirido más de cuatro quinquenios el día 1.º de abril de 1979, seguirán percibiendo los ya adquiridos.

CAPITULO IV

PREMIOS

Art. 14. Premios.—La empresa abonará a los trabajadores premios en la cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

a) Por matrimonio, en la cuantía de 5.000 pesetas, siempre y cuando el trabajador o la trabajadora lleven un año mínimo de antigüedad en la empresa.

Se excluyen de este premio aquellas trabajadoras que por su antigüedad tengan derecho a la percepción de la dote.

En el caso de que los cónyuges sean trabajadores de la misma empresa, sólo percibirá este premio uno de ellos.

b) Por natalidad, en la cuantía de 2.000 pesetas al nacimiento de cada hijo, hasta un máximo de dos hijos, y para los trabajadores con antigüedad mínima de un año.

En el caso de que los cónyuges sean trabajadores de la misma empresa, sólo percibirá el premio uno de ellos.

c) Por jubilación anticipada, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador:

- A los 60 años: 120.000.
- A los 61 años: 108.000.
- A los 62 años: 96.000.
- A los 63 años: 84.000.
- A los 64 años: 72.000.

d) Por jubilación. Todo trabajador que pase a la situación de jubilado con 65 años cumplidos percibirá como precio dos mensualidades de 30 días de su salario real.

CAPITULO V

Artículo 15. Reestructuración profesional.—Será encargada o encargado de despacho, aquel que tiene la responsabilidad de rendir cuentas de las ropas entregadas y las existentes. Su categoría profesional adquirirá los mismos derechos laborales y remunerativos que el oficial de primera del personal obrero.

Igualmente todos los conductores, ya tengan en su posesión el carnet de primera o el de segunda, adquirirán los mismos derechos remunerativos que el oficial de primera de personal obrero.

Art. 16. Movilidad de personal.—La Empresa tendrá derecho de trasladar cualquiera de sus trabajadores a otro centro de trabajo dentro de la misma localidad, fundado en causas tecnológicas o por buen funcionamiento de la empresa.

Si la asistencia al nuevo puesto de trabajo se produce dentro de una misma jornada, el transporte se incrementará en un 50 por 100.

En el caso de desempeñar una categoría superior, cobrará el salario de la máxima.

CAPITULO VI

PLANTILLAS

Art. 17 Plantillas.—Todas las empresas confeccionarán una plantilla con anterioridad al 31 de diciembre de 1980 comprendida con la totalidad de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional separada por grupos.

Las plantillas fijadas por la empresa serán remitidas para su aprobación a la Delegación de Trabajo. Antes de dicha remisión, las empresas pondrán la confección de dicha plantilla a disposición de los representantes de los trabajadores, para que por aquéllos se alegue lo procedente.

CAPITULO VII

DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

Art. 18. Justificantes médicos.—Los trabajadores comprendidos en esta actividad tendrán derecho a faltar al trabajo por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, tanto sea para consultar al facultativo de medicina general como al especialista.

En un caso como en otro, deberán presentar en el plazo más breve posible el volante o justificante, además de avisar de inmediato de su falta al trabajo por el medio más rápido.

Cuando la ausencia al trabajo sea de hasta tres días se requerirá un volante o certificado médico del titular de la Seguridad Social, en el que se especifiquen no pudo asistir al trabajo, abonándose la retribución de estos días y hasta un máximo de 58 horas al año natural, laborales.

Art. 19 Preaviso de la terminación laboral.—El trabajador que voluntariamente rescinda el contrato de trabajo que le une con la Empresa, tendrá que preavisar a la misma con 15 días de antelación.

Si así no lo hiciera se descontará el importe del salario de los días que falte para cumplir el mencionado plazo.

Art. 20. Embarazo y lactancia.—A partir del 6.º mes de embarazo, la mujer trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo y riesgo, hasta la fecha que marque la Ley para su incorporación al puesto de trabajo.

Asimismo tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de 30 minutos o reducirse en la jornada durante los 9 primeros meses de lactancia.

Art. 21. Derecho de reserva.—En caso de detención de cualquier trabajador y hasta que exista sentencia firme, con un plazo máximo de 6 meses, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido período y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria sin derecho a retribución alguna.

En el caso de retirada de carnet a los conductores durante la jornada de trabajo, la empresa garantizará un puesto de trabajo al mismo durante seis meses.

Durante el referido período el trabajador vendrá percibiendo el salario del oficial de 1.º del personal obrero, aunque el puesto que ocupe sea de categoría inferior.

En ambos casos, en cuanto a la duración del contrato de suplencia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador de 14 de marzo de 1980.

CAPITULO VIII

MEJORAS DE CARACTER SOCIAL

Art. 22. Revisión médica.—Todo el personal comprendido en el presente Convenio se someterá a una revisión médica y ginecológica anual y obligatoria, que será por cuenta de la Empresa, siempre y cuando la Seguridad Social o Mutua Patronal se nieguen a realizarlo.

Art. 23. Vestuarios.—La empresa estará obligada a facilitar un cuarto apropiado para vestuario de los trabajadores.

Art. 24. Medios de protección.—Las Em-

presas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

CAPITULO IX

ACCION SINDICAL

Art. 25. Derecho de información.—Las empresas estarán obligadas a facilitar a las Secciones Sindicales, Delegados de Personal, y Comités de Empresas todos aquellos datos que estos soliciten acerca de las situaciones particulares, tales como justificantes de altas y bajas en la Seguridad Social, certificados profesionales, expedientes de crisis, etc.

Art. 26. Los representantes de los trabajadores dispondrán de 20 horas retribuidas mensuales, para faltar al trabajo, siempre y cuando acrediten que su uso es para temas que afecten al personal y para la «formación sindical» de los mismos dispondrán de otras 20 horas igualmente retribuidas. En ambos casos deberán avisar previamente de su ausencia y justificarla con posterioridad.

Art. 27. Los representantes de los trabajadores podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo.

Art. 28. En cada centro de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios, habilitado para su utilización por los trabajadores para la información laboral y sindical.

Art. 29. Es derecho de los representantes de los trabajadores informar en los expedientes de crisis o modificaciones de las relaciones de trabajo que las Empresas incoen ante la autoridad laboral.

Art. 30. Es también derecho de los representantes requerir a las empresas para que expongan en su tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo, Ordenanza Laboral y los modelos C-1 y C-2 de las cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes cotizado.

Art. 31. Los representantes entenderán de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores a las Empresas, por incumplimiento de la legislación laboral o

de los deberes empresa-trabajador en el orden social y obligacional.

Art. 32. Los finiquitos carecerán de efectos liberatorios si no están visados por los representantes de los trabajadores.

Entre la recepción del finiquito por el trabajador y su posterior entrega, no podrá transcurrir más de tres días hábiles.

Art. 33. Excedencias sindicales.—El personal con una antigüedad de seis meses como mínimo, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales, de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine. Para acceder el trabajador a dicha excedencia deberá acompañar a la comunicación escrita a su empresa, certificación de la Central Sindical en la que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que ha sido elegido.

La reincorporación al puesto de trabajo se regirá por lo establecido en el artículo 48, apartado 3, y con respecto al suplente se estará a lo dispuesto en el artículo 15, 1.º apartado C, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores.

COMISION PARITARIA

Para la interpretación del contenido de este Convenio, vigilar el cumplimiento de lo pactado en él, ejercer las funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones suscitadas como consecuencia de la aplicación de su texto, se nombra una comisión paritaria que estará integrada por ocho vocales, cuatro en representación de la sección económica y cuatro de la representación social dentro de los miembros que han formado parte de esta Comisión Deliberadora, que se reunirán en la Delegación Provincial de Trabajo bajo la presidencia del funcionario que designe por ése.

En cuyo texto, una vez leído por ambas partes, encontrándolo conforme, lo firman los representantes de las partes deliberadoras, Económica y Social, haciéndolo por esta última los representantes de las Centrales Sindicales de CC. OO. y UGT, en Madrid a dieciséis de abril de mil novecientos ochenta.

TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE
Técnicos		
A) Encargado General	26.088	1.250
B) Encargado de Sección	25.878	1.250
Administrativos		
Jefe de 1.º	26.088	1.250
Jefe de 2.º	25.459	1.250
Oficial de 1.º	25.274	1.250
Oficial de 2.º	25.040	1.250
Auxiliares	24.620	1.250
Aspirantes	24.200	1.250
Obreros		
Oficial 1.º y Conductor	25.677	1.250
Oficial 2.º	25.486	1.250
Oficial 3.º y Peón	24.834	1.250
Aprendiz de 1 año (16 años)	15.295	1.250
Aprendiz de 2 años (17 años)	15.449	1.250
Despachos		
Encargado	25.677	1.250
Oficiala	24.834	1.250
Ayudante	24.644	1.250
Mozo reparto, sereno	24.644	1.250
LAVANDERIA		
A) Encargados	25.878	1.250
B) Especialistas de 1.º	25.677	1.250
C) Especialistas de 2.º	25.486	1.250
D) Especialistas de 3.º y Peón	24.834	1.250
Aprendices	Igual que Tintorería	Igual que Tintorería

(G. C.—4804)