

con una Compañía de Seguros la correspondiente póliza que cubra colectivamente a su personal.

«Hidráulica Santillana, S. A.», 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 pudiera exigir a dichos empleados por los Juzgados y Tribunales de Justicia y su defensa y representación ante los mismos.

Art. 40. Fondo para préstamos y anticipos.—Para 1980 se mantiene un fondo de millones de pesetas para préstamos y anticipos. Los préstamos de adquisición de viviendas no devengarán intereses, en cambio los dedicados a otras atenciones devengarán los que señale la Dirección, sin sobrepasar el 4 por 100. Al Comité de Empresa corresponderá la investigación sobre la necesidad de atender estas peticiones. En todo caso se oirá a dicho Comité antes de que la Dirección resuelva.

Art. 41. Premio de permanencia.—A los 25 años de servicio «Hidráulica Santillana, S. A.», concederá a sus trabajadores, por una sola vez, el importe de dos mensualidades íntegras de su salario real. Asimismo, cuando cumplan los 40 años de servicio, «Hidráulica Santillana, S. A.», abonará a sus trabajadores el importe de cuatro mensualidades íntegras de su salario real.

A los trabajadores en activo el 1 de enero de 1978 que en esa fecha llevarán 40 años de servicio y que aún no hayan percibido el premio de permanencia de los 40 años, se les abonará dicho premio durante el año 1980.

En el supuesto de que al llegar el momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de 25 años de servicio y menos de 40, 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 extinguiese la relación laboral por fallecimiento del mismo.

Art. 42. Ropa de trabajo.—La Dirección, de común acuerdo con el Comité de Empresa, determinará periódicamente durante la vigencia de este Convenio, las prendas de trabajo que se han de facilitar al personal, así como el uso que de las mismas se ha de hacer.

Art. 43. Cooperativa de viviendas.—Con la finalidad de facilitar la adquisición de viviendas se constituirá una Cooperativa de trabajadores de «Hidráulica Santillana, S. A.», de acuerdo con la normativa vigente y previos los trámites oportunos ante el Ministerio de Trabajo.

CAPITULO V

ASCENSOS, CLASIFICACION Y FORMACION PROFESIONAL

Art. 44. Asimilaciones y ascensos automáticos.—Las asimilaciones de categoría y ascensos automáticos para todos los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio se regularán por las normas siguientes, de acuerdo con las definiciones profesionales señaladas en el artículo 18 de la Orden de Trabajo, aprobada por Orden de 27 de enero de 1972:

A) Grupo primero.—Personal Titulado

1. Los trabajadores clasificados en la quinta categoría consolidarán, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución y categoría inmediata superior, manteniendo la definición profesional que tuvieran en aquella.

2. Los trabajadores clasificados en la cuarta categoría consolidarán, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución y categoría inmediata superior, manteniendo la definición profesional que tuvieran en aquella.

B) Subgrupo primero.—Personal Ad-

ministrativo. Los trabajadores clasificados en la quinta categoría consolidarán, a los 6 años

de su ingreso en la misma, la retribución y categoría inmediata superior, manteniendo la definición profesional que tuvieran en aquella.

2. Los trabajadores clasificados en la quinta categoría consolidarán, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución y categoría inmediata superior, manteniendo la definición profesional que tuvieran en aquella.

3. Los trabajadores clasificados en la cuarta categoría consolidarán, exclusivamente, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución correspondiente a la categoría superior.

C) Subgrupo segundo.—Personal Auxiliar de Oficina.

1. Los trabajadores clasificados en la tercera categoría, consolidarán, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución y categoría inmediata superior, manteniendo la definición profesional que tuvieran en aquella.

2. Los trabajadores clasificados en la segunda categoría consolidarán, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución y categoría inmediata superior, manteniendo la definición profesional que tuvieran en aquella.

D) Grupo tercero.—Personal Operario.

1. Los trabajadores clasificados en la séptima categoría consolidarán a los 6 meses de su ingreso en la misma, la retribución y categoría inmediata superior, cambiando su definición profesional a la de «Peones especialistas».

2. Los trabajadores clasificados en la sexta categoría consolidarán, exclusivamente, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución correspondiente a la categoría inmediata superior. Si transcurridos otros 12 años más no hubieran ascendido, se les reconocerá, exclusivamente también, la retribución de la cuarta categoría.

3. Los trabajadores clasificados en la quinta categoría consolidarán, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución y categoría inmediata superior, manteniendo la definición profesional que tuvieran en aquella.

4. Los trabajadores clasificados en la cuarta categoría consolidarán, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución y categoría inmediata superior, manteniendo la definición profesional que tuvieran en aquella.

5. Los trabajadores clasificados en la tercera categoría consolidarán, exclusivamente, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución correspondiente a la categoría inmediata superior.

6. Los trabajadores clasificados en la segunda categoría, consolidarán, exclusivamente, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución correspondiente a la categoría inmediata superior.

E) Grupo cuarto. Personal Subalterno.

1. Los trabajadores clasificados en la cuarta categoría, al cumplir los 18 años de edad, consolidarán la retribución y categoría segunda, con la definición profesional que la Empresa señale.

2. Los trabajadores clasificados en la segunda categoría consolidarán, a los 6 años de su ingreso en la misma, la retribución inmediata superior, manteniendo la definición profesional que tuvieran en aquella.

Art. 45. Ingresos y ascensos no automáticos.

A) Ingresos:

1. El ingreso en la Empresa se efectuará por la categoría inferior de cada Grupo, salvo en las plazas cuya provisión sea de libre designación de aquella y que se especifican en el número siguiente.

2. Serán plazas de libre designación de la Empresa, entre personal de la misma o ajeno a ella:

Técnicos: 1.ª y 2.ª categorías.
Administrativos: Subgrupo primero: 1.ª y 2.ª categorías. Subgrupo segundo: 1.ª categoría.

Operarios: 1.ª y 2.ª categorías.
Subalternos: 1.ª categoría.

3. Para el ingreso en plazas que no sean de libre designación se observarán las siguientes normas:

a) En primer lugar se anunciarán dentro del seno de la Empresa las plazas a cubrir de que se trate, dando opción a todos los trabajadores de plantilla, sin

distinción de antigüedad, categoría, ni grupo a que pertenezcan, e indicando en el anuncio el destino y categoría profesional de las plazas. Celebrándose el correspondiente Concurso Oposición entre todos los aspirantes, otorgándose la plaza al aspirante que obtenga mayor puntuación. En todo caso dicha puntuación será igual o superior a la fijada por el Tribunal en las bases de la Convocatoria para las distintas pruebas a realizar. En el supuesto de que dos o más aspirantes obtengan una puntuación final igual, se tendrá en consideración el siguiente baremo de méritos: 0,10 puntos por cada escala de Escalafón, empezando por la inferior dentro de las de su Grupo, y 0,5 puntos por cada año completo de antigüedad en la Sociedad, computada desde la fecha de ingreso.

b) Si no optase nadie a las plazas a que se refiere el apartado a) anterior o quedaran desiertas, la Empresa podrá proveerlas por libre designación, quedando a su criterio el sistema de anuncio de ellas, todo ello sin perjuicio de las normas legales vigentes al respecto.

B) Ascensos no automáticos:

1. Con excepción de los casos señalados en el apartado A) n.º 2, del presente artículo, todas las demás vacantes se cubrirán mediante Concurso Oposición en el orden que a continuación se detalla:

a) Entre todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior, siempre que tengan, como mínimo, 2 años de antigüedad en ella.

b) Si no hubiera habido aspirantes o el Concurso Oposición se hubiera declarado desierto, se convocará nuevamente entre todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior, sea cual fuere su antigüedad en ella.

c) Si volvieren a repetirse las circunstancias del punto b) anterior, se convocará Concurso Oposición entre todos los trabajadores de plantilla de la Empresa, sin distinción de antigüedad, categoría, o Grupo a que pertenezca, otorgándose la plaza al aspirante que obtenga mayor puntuación, en todo caso dicha puntuación será igual o superior a la fijada por el Tribunal en las bases de la Convocatoria, para las distintas pruebas a realizar. En el supuesto de que dos o más aspirantes obtengan una puntuación final igual se tendrá en consideración el siguiente baremo de méritos: 0,10 puntos por cada escala del escalafón empezando por la inferior dentro de la de su Grupo y 0,05 puntos por cada año completo de antigüedad en la Sociedad, computado desde la fecha de su ingreso.

d) Si también el Concurso Oposición se declarara desierto, o no se hubieran presentado aspirantes, la vacante será cubierta libremente por la Empresa.

Art. 46. Tribunales.—En todos los Concursos-Oposición se constituirá un Tribunal formado por un Presidente y cuatro Vocales.

El Presidente será el Director de la Sociedad o persona en quien delegue.

Dos Vocales serán nombrados por la Dirección y, otros dos en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa.

Los Vocales habrán de pertenecer al mismo Grupo a que corresponda la plaza objeto del Concurso-Oposición, con categoría igual o superior a ella. Excepcionalmente si en casos extremos no se pudiera dar cumplimiento a lo indicado anteriormente, se designarán como Vocales a los trabajadores más afines a la plaza convocada en razón a su categoría y especialidad.

Se considerará causa de abstención el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo con cualquiera de los aspirantes, así como la amistad íntima o enemistad manifiesta.

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 5 días naturales, con posibilidad de prórroga por una sola vez de 3 días naturales más, previos in-

formes y comprobaciones que se consideren oportunos.

Art. 47. Formación Profesional.—Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez cada 4 años a la asistencia a un Curso de Formación Profesional específico, disfrutando de los beneficios siguientes:

— Una reducción de la jornada de trabajo en número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción, a cargo de «Hidráulica Santillana, S. A.», pueda ser superior a 2 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, «Hidráulica Santillana, S. A.», 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.

Para la mejor formación de todo el personal de «Hidráulica Santillana, S. A.», éste queda comprometido a realizar cursos de Seguridad e Higiene en el Trabajo de acuerdo con la normativa vigente en cada momento y siempre que la Dirección lo estime conveniente.

Art. 48. 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 seis miembros, tres por la Dirección y tres 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 corresponden 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 aplicar el texto del Convenio.

b) Tener conocimiento trimestralmente de las horas extraordinarias realizadas en el período precedente.

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

Art. 49. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.—El Comité de seguridad e Higiene en el Trabajo se regirá por las disposiciones dictadas al efecto.

Con objeto de conseguir los fines asignados a ese Comité, «Hidráulica Santillana, S. A.» fomentará la obtención de títulos de capacitación necesarios en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo de aquellos trabajadores que se hayan de encargar de la vigilancia de esta materia, mediante cursos que se realizarán de acuerdo con las directrices del Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El régimen económico pactado en el presente Convenio, en su cómputo anual, absorberá, automáticamente, todo aumento de salario o percepciones directas o indirectamente salariales que puedan establecerse durante la vigencia del mismo, con las excepciones que se señalan en el artículo 4.º.

Las condiciones pactadas en el presente 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 «Hidráulica Santillana, S. A.» tuviera reconocidos beneficios que, examinados en su conjunto y cómputo anual, fueran mejores que los establecidos en este Convenio por los mismos conceptos, se respetarán, manteniéndose con carácter estrictamente personal, 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 retribuciones correspondientes a su categoría

profesional y en proporción a las horas de trabajo que realice.

Tercera.—En materia de derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO 1.

TABLAS SALARIALES BRUTAS PARA 1980

GRUPO PRIMERO: PERSONAL TITULADO Y TECNICO	TABLA MENSUAL	
	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO
<i>Primera categoría</i>		
Titulados grado superior con jefatura	78.750	18.536
Titulados de grado superior	68.625	17.487
Titulados grado medio con jefatura	64.125	16.266
<i>Segunda categoría</i>		
Titulados de grado medio y jefes de servicio	47.250	14.460
<i>Tercera categoría</i>		
Topógrafos 1.º	40.310	10.880
Delineantes proyectistas		
Encargados de sección		
<i>Cuarta categoría</i>		
Topógrafos 2.º	37.019	8.954
Delineantes		
Analistas		
Inspectores o celadores de obra		
<i>Quinta categoría</i>		
Auxiliares técnicos	33.728	7.075
Calcadores		
GRUPO SEGUNDO: PERSONAL ADMINISTRATIVO		
SUBGRUPO PRIMERO		
<i>Primera categoría</i>		
Jefes de grupo	68.625	17.487
<i>Segunda categoría</i>		
Jefes de Sección o Negociado	46.687	13.930
<i>Tercera categoría</i>		
Jefes de Delegación	40.556	12.697
Subjefes de Sección o Negociado		
Analistas de aplicación		
<i>Cuarta categoría</i>		
Oficiales 1.º	36.387	12.415
Programadores		
<i>Quinta categoría</i>		
Oficiales 2.º	34.805	9.959
Operadores de ordenador		
<i>Sexta categoría</i>		
Auxiliares administrativos	32.432	7.749
Perforistas		
SUBGRUPO SEGUNDO		
Encargados de Cobradores	38.447	9.502
Encargados de lectores		
Inspectores de suministros		
Encargados de almacén		
<i>Segunda categoría</i>		
Cobradores, lectores, almaceneros:		
1.º clase	36.387	6.728
2.º clase	34.805	6.728
3.º clase	33.431	6.728
<i>Tercera categoría</i>		
Telefonistas	32.432	7.749
GRUPO TERCERO: PERSONAL OPERARIO		
<i>Primera categoría</i>		
Capataces de oficio	37.024	9.296
Encargados de taller, grupo o estación		
Montadores mecánicos y electricistas		
<i>Segunda categoría</i>		
Subcapataces	35.600	9.178
Inspectores de instalaciones		
<i>Tercera categoría</i>		
Oficiales 1.º	34.175	9.117

<i>Cuarta categoría</i>		
Oficiales 2.º	32.52	9.117
<i>Quinta categoría</i>		
Oficiales 3.º o ayudantes	31.328	9.117
<i>Sexta categoría</i>		
Peones especialistas	29.905	9.100
<i>Séptima categoría</i>		
Peones	28.841	8.858
GRUPO CUARTO: PERSONAL SUBALTERNO		
<i>Primera categoría</i>		
Conserjes	32.748	9.198
<i>Segunda categoría</i>		
Porteros	31.585	9.198
Ordenanzas		
Guardas, vigilantes y serenos		
<i>Tercera categoría</i>		
Personal de limpieza	28.841	8.858
<i>Cuarta categoría</i>		
Botones	18.000	7.877

(G. C. 5.124)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑIA NAVIERA MARASIA, S. A.» Y EL PERSONAL DE SU CENTRO DE TRABAJO DE ALCALA DE HENARES

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación para todos los empleados de los Almacenes Generales de Depósito, cuyo centro de trabajo tiene la «Compañía Naviera Marasia, S. A.», en Alcalá de Henares, Km. 35,100, Ctra. Nacional II.

Art. 2.º *Entrada en vigor.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1980, con independencia de la fecha de su registro y publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Art. 3.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de dos años desde su entrada en vigor, es decir desde el 1 de enero de 1980, hasta el 31 de diciembre de 1981, excepto los aspectos salariales que serán objeto de negociación anual.

Art. 4.º *Prórroga.*—Se establece una prórroga indefinida del Convenio de año en año, para el caso que no medie denuncia del mismo, cursada por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de duración pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*—Para el caso de que se produzcan dudas en la interpretación de este Convenio que puedan afectar a la totalidad del personal afectado por el mismo, o a algunos de los grupos profesionales, se establece una Comisión Paritaria compuesta por todos los miembros del Comité Negociador de este Convenio.

Esta Comisión Paritaria se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, lo antes posible, una vez que han surgido dudas sobre la aplicación del presente Convenio.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral competente, y en el ejercicio de las facultades que le son propias, no se homologase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, éste quedará sin efecto, debiéndose reconsiderar en su contenido globalmente.

Art. 7.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las

existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Igualmente serán compensadas y absorbidas las condiciones del presente Convenio con aquéllas que por disposición legal puedan establecerse en el futuro, salvo que en cómputo global y anual superen a las pactadas en este Convenio.

Art. 8.º *Garantías personales.*—Las condiciones más beneficiosas vigentes al 31 de diciembre de 1979, se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam». Se respetarán las situaciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas.

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—La facultad de organización del trabajo, corresponde, en exclusiva, a la Dirección de la Empresa. Por lo tanto, la organización administrativa y la operativa propia del Almacén corresponde a la Dirección de la misma, así como será también facultad de la Dirección hacer las variaciones o modificaciones que considere convenientes en los departamentos, secciones, instalaciones o métodos de trabajo, a fin de aumentar los rendimientos, mejorar calidad o disminuir costos.

Art. 10. *Contrato de trabajo.*
1. Todo personal de nuevo ingreso será contratado mediante un contrato de trabajo por escrito, del cual se dará una copia al interesado, otra quedará en poder de la empresa y una tercera se entregará en la Oficina de Empleo, para su registro.

2. La Empresa se compromete a que la duración de los contratos de trabajo del personal eventual o interino que puedan efectuarse durante la vigencia de este Convenio, tendrán una duración mínima de seis meses, a fin de que los interesados puedan cobrar el subsidio de desempleo, una vez finalizado dicho contrato.

3. El apartado anterior no rige para el personal eventual o interino que ha causado baja durante 1980, y que fue contratado con anterioridad a la fecha de negociación de este Convenio.

Art. 11. *Período de prueba.*—Todo el personal de nuevo ingreso estará sometido automáticamente a un período de prueba que será de seis meses para el personal técnico o directivo, cuarenta días laborables para todos los trabajadores cualificados y quince días laborables para los trabajadores no cualificados.

El período de prueba se interrumpirá en caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad profesional o común o por accidente de trabajo.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán rescindir su contrato de trabajo sin derecho a indemnización por parte del trabajador, ni preaviso por parte de la empresa.

1. Las vacaciones serán para todos los empleados de estos Almacenes Generales de Depósito, de 30 días naturales al año. Para confeccionar los turnos de vacaciones, se efectuará una relación con dos meses de antelación al período estival, a fin de llegar a un acuerdo entre la Dirección y los trabajadores, respetándose siempre, dentro de cada categoría profesional, la antigüedad en la empresa.

2. En el supuesto de que una vez confeccionados los turnos de vacaciones dos o más trabajadores tuvieran discrepancia a efectos del turno de vacaciones que les corresponde, lo resolverán entre ellos y el delegado de personal.

Art. 13. Jornada de trabajo.

1. Se mantiene el horario acordado con fecha 20 de diciembre de 1979, entre la empresa y los trabajadores, por lo que el horario queda:

De lunes a viernes: De 8 h. a 13 h. y de 14,30 h. a 17,30 h.

Sábados de 8 h. a 12 h. trabajando sábados alternos con un total de 42 horas de media a la semana, excepto los vigilantes jurados de Seguridad, que se atenderán a los turnos establecidos en el anexo n.º 4.

2. Los vigilantes jurados de Seguridad no estarán sujetos al horario anteriormente descrito, dadas las características especiales de su puesto de trabajo, por lo que su jornada de trabajo, así como sus turnos, serán una de las tres modalidades que se especifican en el anexo n.º 3, respetándose en cómputo anual la totalidad de la jornada pactada de 42 horas semanales.

3. Los sábados comprendidos en el período del 15 de junio al 15 de septiembre, no se trabajarán, recuperándose las horas de los sábados durante los días de la semana de este período.

Esta norma no regirá para los vigilantes jurados de Seguridad, dadas las especiales características de sus funciones.

4. La permanencia en el puesto de trabajo es obligatoria para todo el personal afectado por este Convenio, desde la hora de comienzo de la jornada laboral, hasta la finalización de la misma, por lo que todo el personal tiene que estar en su puesto de trabajo durante la jornada laboral descrita en el horario que se establece en este Convenio.

5. La Empresa controlará la puntualidad y la asistencia al trabajo a efectos de marcar las bases de absentismo, de acuerdo a la legislación laboral vigente en cada momento. Ningún empleado de este centro de trabajo podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin el correspondiente permiso de salida, autorizado por el responsable del departamento en que trabaje, teniendo que justificar en todo caso, las faltas, retrasos y permisos que tenga.

Es obligatorio fichar al comenzar y terminar la jornada laboral, así como en las ausencias de la misma en el reloj de control, considerándose falta muy grave el simular la presencia de otro trabajador, al fichar por otra persona, en cuyo caso la falta muy grave es tanto para el que ficha, como para el titular de la ficha de control.

Art. 14. Las faltas de asistencia al trabajo, ya sean motivadas por enfermedad o cualquier otra causa, deberán ser comunicadas inmediatamente por el interesado o por algún familiar al jefe de almacén, explicando la causa de la falta, sin perjuicio de que una vez que se reincorpore al trabajo justifique fehacientemente los motivos alegados. En caso de antes posible por enfermedad, deberán mandar lo antes posible el parte de baja médica, así como enviar puntualmente los partes de confirmación de baja al jefe de almacén, en el bien entendido de que las faltas sin justificar y sin avisar a la empresa de las causas, puede ser motivo para dar de baja en la empresa al empleado.

Art. 15. Tabla salarial.—Desde el 1 de enero de 1980, las retribuciones se harán de acuerdo a la tabla salarial que se detalla en el anexo n.º 1.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 26-3.º del Estatuto de los Trabajadores, todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador, serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Art. 16. Forma de pago.—La empresa efectuará el pago de los salarios mensuales, así como las pagas extras, mediante talón nominativo o al portador, según lo deseen los trabajadores, para lo cual tendrán que solicitar por escrito, al jefe de Almacén, una de las dos modalidades.

El día que se efectúe el pago de la nómina mensual o de las pagas extras, mediante talón bancario, los trabajadores dispondrán de cuarenta y cinco minutos que se añadirán al horario de la comida, para poder cobrar dichos talones, por lo que el día mencionado se dejará de trabajar a las 12,15 horas en lugar de a las 13,00 horas, según se especifica en el cuadro horario.

Art. 17. Antigüedad.—Se abonará un complemento personal por antigüedad que consistirá en el 5 por 100 del salario base por cada cuatrienio de permanencia en la Empresa.

Art. 18. Plus de transporte.—Será de 75 pesetas por día de trabajo.

Art. 19. Pagas extras.—Se mantienen las pagas extras que actualmente se vienen percibiendo, una en el mes de julio, otra en navidad, una de beneficios en el mes de marzo y media paga del mes de octubre.

En las pagas extras no entra el plus de transporte, siendo su importe el equivalente al salario bruto Convenio más antigüedad.

Art. 20. Nocturnidad para los vigilantes jurados de seguridad.—Los vigilantes jurados de seguridad de la plantilla de estos Almacenes Generales de Depósito, no cobrarán un plus de nocturnidad, por considerar que su trabajo, por propia naturaleza, es nocturno, ya que están sujetos a un horario rotativo, diurno y nocturno.

Art. 21. Horas extras.

1. Tendrá un valor único por categorías, de acuerdo al anexo n.º 2.

2. Dadas las características de nuestra actividad, el personal afectado por este Convenio, se compromete a terminar cualquier carga o descarga que se haya empezado durante la jornada de trabajo.

3. Excepcionalmente ante casos concretos de saturación de trabajo, a fin de evitar las paralizaciones que gravan muy sensiblemente los costos, se harán las horas extras imprescindibles, para la terminación de dicho trabajo, siempre dentro de las horas extras establecidas en el artículo 35, apartado 2.º, del Estatuto de los Trabajadores.

4. Para los casos previstos en el apartado anterior, el jefe de equipo designará las personas que deberán realizar los trabajos.

Art. 22. Ropa de trabajo.

1. La empresa proporcionará al jefe de Equipo, carretilleros, operarios y vigilantes jurados de Seguridad, la ropa adecuada para su trabajo que consistirá en:

— Jefe de Equipo, carretilleros y operarios: Chaqueta, pantalón, camisa, guantes, botas y anorak.

— Vigilantes jurados de Seguridad: Un uniforme compuesto de cazadora, pantalón, camisa, corbata, gorra y zapatos, así como el armamento y correa propios y obligatorio para los vigilantes jurados, según el Real Decreto 629/78 de 10 de marzo.

2. Duración media de la ropa de trabajo: Los guantes, camisas y botas, tendrán una duración de seis meses.

El anorak de invierno tendrá una duración de dos años.

Para los vigilantes jurados de Seguridad se les entregará cada dos años un uniforme de verano y otro de invierno, completos, a excepción de los correaes y armamentos que se entregarán una sola vez al ingresar en la empresa.

De todas estas prendas y objetos los trabajadores firmarán las fichas correspondientes al hacerles entrega de los mismos.

El uso de la prenda de trabajo será obligatorio durante la jornada de trabajo, de acuerdo a la finalidad que se le da.

El personal estará obligado al mantenimiento y conservación en perfecto estado de todas las prendas que se les da durante el período fijado para las mismas, siendo responsable de éstas.

3. En el supuesto de que cualquiera de las prendas de trabajo sufriera deterioro durante el uso de la misma, la em-

presa repondrá la prenda deteriorada siempre que no haya habido negligencia por parte del trabajador.

4. La entrega de las prendas descritas en este artículo, a los jefes de Equipo, carretilleros y operarios, la empresa la efectuará en mayo la siguiente: una camisa, un pantalón y calzado de verano, y en octubre: una camisa, una cazadora, un pantalón, un par de botas, un par de guantes y un jersey.

Cada dos años, en octubre, se entregará una anorak en el bien entendido que el mes de octubre de 1980, se entregará un anorak a todo el personal.

Art. 23. Categorías. Las categorías laborales vigentes durante el presente Convenio, serán las que se enumeran en el anexo n.º 1.

Todos los trabajadores de la empresa quedan reconocidos en la categoría que actualmente ostentan.

Todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. Clasificación del personal según categorías.

GRUPO I

PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) Jefe de Sección Administrativa. Es el que provisto o no de poderes limitados está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre oficiales auxiliares y demás personal que de él dependa. También será de su responsabilidad el mantenimiento preventivo de las instalaciones y el control de las obras o reparaciones que se efectúen.

b) Oficial Administrativo de primera. Es el empleado que con un sector de tareas a su cargo con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, facturas y cálculo de las mismas, cálculo de estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de los recibos de salarios, y operaciones análogas; clasificación y control en ficheros y archivos; controla inventarios físicos según los ficheros de stock.

c) Oficial administrativo de segunda. Es la persona que con cierta iniciativa y con subordinación a otras categorías superiores si las hubiere, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: estadística y contabilidad que requieren cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; redacción de correspondencia con iniciativa propia que excedan a los de trámite, y el que preste otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados de carácter estrictamente indicativo.

d) Auxiliar Administrativo. El que, sin iniciativa especial realiza operaciones auxiliares de administración, y en general repetitivas, como son, a título orientativo, los trabajos de mecanografía realizados con pulcritud y corrección; la facturación simple que no requiere cálculos complejos; la gestión de búsqueda y clasificación en ficheros y archivos, que sólo requieren anotaciones simples y preestablecidas, y otras similares. También se encargará de las comunicaciones telefónicas, orientando, dirigiendo y estableciendo las comunicaciones correspondientes.

e) Mujer de la limpieza. Es la empleada que dependiendo del jefe de Sección Administrativa, se cuida del perfecto cuidado de la limpieza de los locales de oficinas, vestuarios, servicios y demás dependencias de esta misma índole.

GRUPO II

PERSONAL OPERATIVO

a) Encargado de Almacén. Es el que con conocimientos generales del trabajo

de la empresa, dirige con plena responsabilidad las tareas referentes al proceso de recepción, ubicación, traslado, despacho y distribución de los productos, así como la distribución de los mencionados trabajos entre el personal a sus órdenes.

b) Jefe de Equipo. Es el empleado que bajo la dependencia del encargado de Almacén, y sin una especialización determinada, distribuye y controla los trabajos a desarrollar, en un equipo del Almacén.

c) Conductor de carretillas elevadoras. Es quien conduce carretillas elevadoras, provistas de una horquilla para cargar, transportar y elevar o apilar cargas. Se preocupará del correcto mantenimiento de la máquina a fin de que ésta se encuentre en condiciones óptimas de explotación. Efectuará igualmente otras tareas propias de almacén cuando no tenga saturada su jornada laboral.

d) Operarios especialistas de Almacén. Son los empleados que tienen a su cargo las labores mecánicas del almacén; carga y descarga, mediciones, pesaje, confección de albaranes de entrada y salida, empaquetado y traslado de mercancías; vigilancia de la limpieza y ordenación del recinto del almacén o locales anexos y de todas aquellas operaciones necesarias para la buena marcha del almacén.

e) Operarios de Almacén. Son los empleados que tienen a su cargo las labores mecánicas del almacén; carga y descarga, empaquetado y traslado de mercancías; cuida de la limpieza y ordenación del recinto del almacén o locales anexos y de todas aquellas operaciones necesarias para la buena marcha del almacén.

f) Vigilantes jurados del Almacén. Es el trabajador que, en jornada diurna o nocturna, realiza funciones de vigilancia sobre bienes y locales de la empresa; proteger a las personas y a la propiedad; evitar la comisión de hechos delictivos o infracciones, obrando en consecuencia de acuerdo con las disposiciones legales, escoltar el transporte de fondos, cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes de la Autoridad.

Art. 25. Funciones de los vigilantes jurados de Seguridad.

1. Controlar la entrada y salida de todo el personal de los recintos de la empresa y demás dependencias del interior. Una vez terminada la jornada laboral deberá cerciorarse que no queda nadie no autorizado en los recintos de la empresa.

2. Proteger en todo momento al personal de la empresa y a todo el que se encuentre en el interior de la misma.

3. Prestar la máxima atención a la entrada y salida de vehículos, comprobando siempre que sea realizado por el personal autorizado al efecto, prestando especial atención a evitar que salgan objetos almacenados en las naves sin autorización ni control de las personas autorizadas a tal fin.

4. Interesarse en que los dispositivos de Seguridad estén en perfecto estado de funcionamiento.

5. Informar por escrito de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de Seguridad de todo tipo en la empresa.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, los vigilantes jurados de Seguridad, en el ejercicio de su cargo, tendrán carácter de agentes de la Autoridad y su misión será: ejercer vigilancia de carácter general sobre bienes y locales de la empresa; proteger a las personas y a la propiedad; evitar la comisión de hechos delictivos o infracciones obrando en consecuencia de acuerdo con las disposiciones legales; escoltar el transporte de fondos; cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes de la Autoridad.

6. Todos los vigilantes jurados de Seguridad, tendrán el título correspondiente expedido por la autoridad competente, por lo que tendrán que reunir las condiciones necesarias para la obtención de dicho título.

7. En el supuesto de que los vigilantes jurados pierdan la condición de tal al no poder renovar la documentación necesaria para serlo, como título expedido por la autoridad competente, y licencia de armas, y por lo tanto, no puedan se-

guir desempeñando las funciones propias de su cargo, siempre y cuando los motivos por los que no ha podido continuar siendo vigilante jurado no sean por culpa del interesado, la empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, en cualquiera de los centros de trabajo de la misma en tierra.

En el supuesto de que los motivos por los que no pueda continuar siendo vigilante jurado sean por culpa del interesado, causará baja en la empresa.

Dadas las especiales características de los vigilantes jurados de Seguridad, así como del equipo que disponen en el que va incluido el armamento reglamentario, los vigilantes jurados de Seguridad serán informados por escrito de las personas autorizadas a entrar en los recintos de la empresa, de la forma de actuar en el registro de entrada y salida de vehículos, en la vigilancia durante días festivos, en la vigilancia durante la jornada laboral normal, en la vigilancia nocturna de los locales de la empresa, todo ello de acuerdo a la legislación vigente en la materia.

Dadas las especiales características de la actividad de los vigilantes jurados de Seguridad, la empresa promoverá la asistencia a cursos de promoción y perfeccionamiento, así como cualquier otra medida que sea oportuna para mejorar la realización de la función que tienen encomendada.

Los vigilantes jurados tendrán presente y harán cumplir las normas establecidas por la empresa, fundamentalmente referidas a la prohibición de permanencia de familiares y amigos de todo el personal de la empresa, dentro de los recintos de la misma.

En relación a las visitas, avisarán al jefe de Almacén o a quien éste designe, de las mismas, en el momento de la entrada de las visitas en el recinto de la empresa.

Dadas las especiales características del trabajo de los vigilantes jurados, y en función a los turnos, éstos serán rotativos, de forma que cubra las 24 horas del día, por lo que por su propia naturaleza, su jornada se considerará de carácter nocturno, cuando le corresponda el turno de noche.

Art. 26. En el supuesto de que se produzca alguna vacante en la plantilla de los Almacenes Generales de Depósito que la «Compañía Naviera Marasia, S. A.» tiene en Alcalá de Henares, y siempre y cuando la empresa decida cubrir esta vacante con personal de nuevo ingreso, procediendo a contratar a personal ajeno a la empresa, se dará preferencia a contratar, en primer lugar, a los hijos de empleados que hayan fallecido estando de alta en la empresa, dentro de los doce meses siguientes al fallecimiento, siempre y cuando estén inscritos al paro en la Oficina de Empleo correspondiente, siempre en el supuesto de que reúna las condiciones idóneas para cubrir el puesto vacante.

Las normas del presente artículo y del artículo siguiente, no regirán en el supuesto de cubrir vacantes de personal con mando o de Dirección, aunque la empresa procurará cubrirlos siempre con el personal de la plantilla de estos Almacenes Generales de Depósito.

Artículo 27. En caso de producirse vacantes en algunos puestos de trabajo de estos Almacenes Generales de Depósito, para cubrir dichas vacantes se dará preferencia en primer lugar al personal que ya trabaje en los Almacenes, procurando siempre fomentar los ascensos y la promoción del personal fijo. Los empleados que aspiren a esta promoción, tendrán que demostrar su capacidad para ocupar la vacante.

En el supuesto de que dos o más personas aspiren a ocupar la vacante citada, se realizarán unas pruebas de aptitud para el puesto a ocupar y se promocionará al más capacitado para ocupar dicha plaza. En el caso de que las personas que aspiren a ocupar la plaza vacante reúnan las aptitudes necesarias para ocuparla, se dará preferencia al más antiguo en la empresa.

No obstante lo dicho anteriormente, y solamente para ocupar vacantes en la categoría de carretilleros, las personas que aspiren a dichas vacantes tendrán una formación como carretilleros fuera de la

jornada de trabajo, a fin de que puedan ser promovidos a dicha categoría. Este período de formación tendrá una duración máxima de un mes. Una vez superado este período de formación, si demuestra que reúne las condiciones exigidas para ocupar el puesto de carretillero, ocupará dicha plaza, siendo promovido a esta categoría una vez supere las 180 horas efectivas de trabajo, de adaptación al nuevo puesto.

Durante este período de 180 horas, cobrará las retribuciones propias de carretillero, pero sólo será promovido a esta categoría si supera el período de adaptación al nuevo puesto de trabajo, en el bien entendido que la incapacidad laboral transitoria por baja médica, permisos laborales, ya sean retribuidos o sin retribuir, interrumpen estos plazos.

Art. 28. La empresa proporcionará al personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse a su puesto de trabajo, toda la información necesaria acerca de las características de dicho puesto, así como de los métodos y procesos que deben observarse para realizar el trabajo propio de su categoría.

Artículo 29. Licencias.

	Días
Por matrimonio.....	20
Por alumbramiento de esposa.....	5
Por muerte de la esposa o hijos.....	5
Por muerte de padres o hermanos....	2
Enfermedad grave del cónyuge o hijos	4
Enfermedad grave de los padres.....	2
Enfermedad grave de los hermanos....	
(Será un permiso sin retribuir)	
Por matrimonio de hijos.....	1

Para la concesión de estas licencias tendrán que ser solicitadas por escrito, con la antelación suficiente, al jefe del Departamento, excepto en los casos que esta circunstancia sea imposible.

El motivo alegado para estas licencias deberá ser justificado fehacientemente de forma obligatoria, ya que en caso de no hacerlo o de comprobarse falsedad en los motivos alegados, se incurrirá en falta muy grave.

La licencia para asuntos propios, de carácter inexcusable, como exámenes, citación judicial, o desempeño de funciones de carácter público, serán retribuidas, debiendo justificarse las mismas de forma fehaciente, siguiéndose el mismo criterio que en el párrafo anterior, siempre y cuando no sobrepasen los 10 días, si por motivo de ocupar cargo público o sindical de carácter nacional, superara este plazo de 10 días, se pasará a la situación de excedencia forzosa de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar «licencia sin retribuir» para realizar asuntos propios, cuya duración máxima será de un mes, y cuya concesión será a criterio de la empresa. En el caso de conceder una «licencia sin retribuir», los Seguros Sociales del trabajador correrán a su cargo.

En caso de traslado de domicilio se concederá un día de permiso, retribuido.

Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 56 de la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

Artículo 30. Excedencias.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. Tablón de anuncios.—La empresa pone a disposición de los representantes de los trabajadores el Tablón de anuncios, el cual será compartido por la empresa y los trabajadores.

Los delegados de Personal utilizarán a su discreción el Tablón de Anuncios, entregando con antelación una copia de las comunicaciones que se pongan en dicho Tablón a la Dirección de la Empresa.

Art. 32. Premios y sanciones.—Para todo el personal afectado por el presente Convenio, se regirá en las materias concernientes a premios y sanciones a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo de Comercio, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, siendo de especial aplicación los artículos 52, 54 y 58 del Estatuto de los Trabajadores, y demás artículos sobre el tema, además de las faltas que ya se han especificado como tales en el presente Convenio.

Art. 33. Acuse de recibo de las comunicaciones que la empresa dirige al personal.—Será obligatorio firmar el acuse de recibo

de las comunicaciones que la empresa dirige al personal considerándose falta grave el negarse a firmar dicho «acuse de recibo», en cuyo caso el responsable de entregar la comunicación al trabajador se servirá de dos testigos a fin de corroborar la entrega de las comunicaciones.

Uno de los testigos será siempre el delegado de Personal.

Art. 34. Derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores.—De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, al ser el número de empleados menos de 50, estarán representados por delegados de Personal, de acuerdo al artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores, elegidos mediante sufragio libre, secreto y directo de todo el personal de la plantilla, en la proporción de un Delegado de Personal hasta treinta trabajadores fijos, y de treinta y uno a cuarenta y nueve, serán tres delegados de Personal, teniendo las atribuciones, competencias y garantías que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 64, 65, 67 y apartados a), b), c) y d) del artículo 68, y en relación al apartado e) de este mismo artículo, dispondrán de un crédito de horas retribuidas, cada uno de los delegados de Personal, de 20 horas mensuales. Asimismo, se estará a lo dispuesto en los artículos 69, 70, 73, 74, 75 y 76 del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de procedimientos para elegir delegados de Personal.

Art. 35. Derechos de reunión.—De acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 77, se podrán efectuar asambleas convocadas por los delegados de Personal, o por un número de trabajadores, no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

Estas asambleas serán presididas, en todo caso, por los delegados de Personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personal no perteneciente a la empresa.

Sólo podrán tratarse en dichas asambleas los temas que figuren incluidos en el orden del día.

El delegado de Personal comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria de la asamblea y acordará con la Dirección las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad de la empresa.

Estas asambleas se realizarán fuera de las horas de trabajo, teniéndose que avisar a la Dirección con una antelación de 48 horas, comunicándose los temas a tratar en ellas.

Art. 36. Lugar de reunión.—El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones lo permiten.

La empresa se compromete a facilitar el centro de trabajo para la celebración de las asambleas, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la Empresa.
Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que les sean de aplicación no estarán afectados por el apartado b).

Art. 37. En relación a los acuerdos tomados en la asamblea, deberá someterse, para aquéllos que afecten al conjunto de los trabajadores, a una votación libre, directa y secreta, incluido el voto por correo, teniendo que obtener como mínimo el voto favorable de la mitad más uno de todos los trabajadores de este centro de trabajo.

Art. 38. Reconocimiento médico.—Todo el personal afectado por este Convenio se someterá a una revisión médica anual y obligatoria que será a cuenta de la empresa. El personal de nuevo ingreso se someterá a reconocimiento médico durante el período de prueba.

Art. 39. Ayuda por nupcialidad y natalidad.—Todo el personal fijo afectado por este Convenio con una antigüedad mínima en la empresa de un año percibirá una gratificación extraordinaria al contraer matrimonio o por nacimiento de cada hijo de las siguientes cantidades:

- a) Por matrimonio: 20.000 pesetas por una sola vez.
- b) Por nacimiento de cada hijo: 10.000 pesetas.

Art. 40. Paz laboral.—De acuerdo al artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa que negocian este Convenio, acuerdan que durante la vigencia del mismo se respetarán los acuerdos tomados en este Convenio, por lo que se comprometen al mantenimiento de la «Paz laboral».

A fin de subsanar cualquier discrepancia o cualquier circunstancia nueva que pueda surgir, los representantes de los trabajadores y los de la empresa, se comprometen a resolver cualquier problema que surja mediante el oportuno diálogo, entre las dos partes.

Art. 41. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo de Comercio y legislación laboral vigente.

Art. 42. Los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa, acuerda que antes del día 15 de junio de 1980, se celebrarán elecciones para elegir el delegado de Personal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 de este Convenio.

Art. 43. Para la negociación de las nuevas tablas salariales, así como para la renegociación de un nuevo Convenio, en caso de denuncia por alguna de las dos partes, se acuerda que los trabajadores estarán representados por un empleado por parte de los Administrativos, uno por parte de los Carretilleros, uno por parte de los operarios y operarios especializados y uno por parte de los vigilantes jurados de Seguridad. Indistintamente, uno de estos representantes de los trabajadores puede ser el delegado de Personal, en representación de la categoría profesional que tenga.

CATEGORIAS	SUELDO BASE CONVENIO	COMPLEMENTOS	SALARIO BRUTO CONVENIO
Encargado de Almacén.....	21.886	30.114	52.000
Jefe Sección Administrativo.....	21.886	29.114	51.000
Jefe de Equipo.....	21.886	24.114	46.000
Oficial 1.º Administrativo.....	20.412	29.588	50.000
Oficial 2.º Administrativo.....	19.659	24.341	44.000
Auxiliar Administrativo.....	18.906	20.094	39.000
Carretillero.....	19.205	25.795	45.000
Vigilante Jurado.....	18.906	20.094	39.000
Operario especializado.....	18.400	22.600	41.000
Operario.....	17.585	21.415	39.000
Mujer de la limpieza.....	10.350	4.650	15.000

COMPLEMENTOS

- Retribución voluntaria.
- Plus de peligrosidad y toxicidad (si hubiera lugar).
- Complemento protección familiar.

ANEXO N.º 2

VALOR DE HORAS EXTRAS	PESETAS
Encargado de almacén.....	550
Jefe sección administrativo.....	600
Jefe de equipo.....	560
Oficial 1.º administrativo.....	600

Oficial 2.º administrativo.....	525
Auxiliar administrativo.....	500
Carretillero.....	550
Vigilantes jurados.....	450
Operario especializado.....	500
Operario.....	450
Mujer de la limpieza.....	180

	Pesetas
Oficialidad.....	2.500
Maestranza.....	2.000
Subalternos.....	1.500

Art. 7.º **Jornada de trabajo.**—Será de 44 horas semanales de lunes a viernes, y 4 horas los sábados por la mañana.

Art. 8.º **Vacaciones.**—Se disfrutarán 46 días de vacaciones cada cinco meses en situación de embarcado o asimilada a ella.

El relevo del personal que haya de disfrutar sus vacaciones podrá efectuarse desde 15 días antes del momento en que le correspondá el devengo de las mismas hasta 15 días después del plazo del devengo.

Podrá procederse al embarque de los tripulantes hasta cinco días antes de la fecha del término de sus vacaciones, quedando los días no disfrutados a favor del tripulante para su disfrute acumulándolos necesariamente al siguiente período de vacaciones.

Art. 9.º **Período de prueba.**—Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un período de prueba variable, con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

a) Titulados.....	4 meses
b) Maestranza y subalternos.....	2 meses

Durante dicho período, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo comunicándolo a la otra parte en igual forma con una antelación mínima de 8 días.

Caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del armador de rescindir el contrato de trabajo por no superar el período de prueba, deberá ser notificado al tripulante por el capitán dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario, se considerará al tripulante como fijo de plantilla. En el caso de que expire por voluntad del tripulante y ello ocurra en el viaje o puerto extranjero, se considerará prorrogado hasta el puerto español y si el tripulante opta por desembarcar en puerto extranjero el traslado serán por cuenta del mismo.

Concluido a satisfacción de ambas partes el período de prueba, el tripulante pasará a figurar en la plantilla de personal fijo en la empresa, y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

La empresa, en el supuesto de rescisión del período de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.

Una vez finalizado el período de prueba o con la llegada del buque a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador será de cuenta de la empresa.

Asimismo, percibirán una gratificación de viaje, equivalente a 2 días de salario para gastos de desplazamiento al domicilio.

Las bajas por enfermedad y accidente, interrumpen el período de prueba de conformidad con la legislación vigente.

Art. 10. **Comisión de servicio.**—Se entenderá por comisión de servicio la misión profesional o cometidos especiales que, circunstancialmente, ordene la empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar, así como la expectativa de embarque cuando el tripulante se encuentre fuera de su domicilio por orden de la empresa.

En comisión de servicio los tripulantes devengarán el salario real que venían disfrutando en su puesto normal de trabajo, así como vacaciones de Convenio.

Si la comisión de servicio se realiza fuera del domicilio del tripulante, éste percibirá las dietas estipuladas en este Convenio.

Cuando la comisión de servicio tenga una duración superior a 15 días y se realice en el domicilio del tripulante, éste devengará las vacaciones de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante (OTMM).

En cualquier caso los gastos que puedan realizarse, se abonarán previa justificación debiendo la empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

Art. 11. **Transbordo.**—Se entiende como tal el traslado del tripulante de un buque a otro de la misma empresa, dentro del transcurso del período de embarque.

Existen dos clases de transbordo:

a) **Por iniciativa de la empresa.**—Por necesidades de organización o de servicio, el transbordo será dispuesto por la empresa, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:

1.º Criterio de excepción para los delegados de Buque.

2.º Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría en la empresa.

3.º No haber sido transbordado más de una vez en el período de embarque.

4.º Si el tripulante transbordado lo fuera a un buque donde las percepciones salariales resultaran inferiores a las que tenía, en condiciones homogéneas de trabajo percibirá por una sola vez por campaña y en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a la diferencia que resulte entre lo percibido el último mes y lo que le corresponda en su nuevo destino.

b) **Por iniciativa del tripulante.**—Cuando por razones de ubicación de su domicilio u otras causas justificadas, el tripulante así lo solicite y la empresa pueda proporcionárselo.

En ambos casos hasta que el trabajador no esté enrolado en el nuevo buque permanecerá en las condiciones que venía disfrutando en el buque anterior del cual desembarcó; siendo por cuenta de la Naviera los gastos que el transbordo ocasiona al tripulante.

Art. 12. **Expectativa de embarque en el domicilio.**—Se considera expectativa de embarque la situación del tripulante que se halla en su domicilio, procedente de una situación diferente a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a órdenes de la empresa. La expectativa de embarque durará hasta el día anterior en que el tripulante salga de su domicilio para entrar en situación de «servicio a la empresa».

En ningún caso se podrá mantener al tripulante por un tiempo superior a 20 días, pasando a partir de este momento a situación de Comisión de Servicio.

Durante la expectativa de embarque, el tripulante percibirá el salario profesional y disfrutará las vacaciones que señala la Ordenanza del Trabajo en Marina Mercante.

Art. 13. **Licencias.**

a) Con independencia del período reglamentario de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por motivos que a continuación se enumeran: De índole familiar, para asistir a cursos o exámenes para la obtención de títulos o nombramientos superiores o cursillo de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante y para asuntos propios.

b) La concesión de toda clase de licencias corresponde al naviero o armador. El peticionario deberá presentar la oportuna instancia y el naviero o armador adoptará la resolución sobre la misma dentro de los treinta días siguientes a su solicitud.

En los supuestos de licencias por motivo de índole familiar, los permisos que se soliciten deberán ser concedidos por el capitán en el momento de ser solicitados desembarcando el tripulante en el primer puerto con medios más directos de desplazamiento y dentro de los límites geográficos contemplados en el apartado c). Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quienes no justifiquen en forma debida la causa alegada al formular la petición.

c) Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias, correrán por cuenta del permisionario, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte del cónyuge e hijos y la del apartado 2 b) y d) que correrán a cuenta del armador, quedando restringido el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, mar Mediterráneo, mar Negro y los puertos de África, hasta el paralelo de Noadibou

(Port-Etienne). No obstante, quedan excluidos de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte del cónyuge e hijos.

1. **Licencias por motivo de índole familiar.**—Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

CAUSA	DIAS
Matrimonio.....	28
Nacimiento hijos.....	15
Enfermedad grave cónyuge, hijos, padres y hermanos, hasta.....	14
Muerte cónyuge e hijos.....	15
Muerte padres y hermanos.....	14

No obstante estos plazos y atendiendo a las excepcionales circunstancias que puedan concurrir en algunas situaciones justificadas la empresa concederá los días necesarios.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado serán acumuladas a vacaciones a excepción de la del matrimonio, que sí se podrá acumular. No obstante el párrafo anterior, el tripulante embarcado previa comunicación a la empresa podrá optar a la acumulación en el caso de natalidad.

Los tripulantes que disfruten las licencias previstas en este apartado percibirán su salario profesional.

Las licencias se empezarán a contar desde el día siguiente al de desembarcar.

2. **Licencias para asistir a cursos, cursillos y exámenes.**

a) Cursos oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante.

Antigüedad mínima: 2 años.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional.

Número de veces: Retribuida, una sola vez.

Vinculación a la Naviera: Según lo dispuesto en la OTMM, salvo caso de resarcimiento.

Peticiones máximas: 6 % de los puestos de trabajo.

Mensualmente se enviará a la Naviera justificación de asistencia expedida por la Escuela, para tener derecho a la retribución.

b) Cursillos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales.

Antigüedad mínima: Sin limitación.

Duración: La del cursillo.

Salario: Profesional.

Número de veces: Retribuida, una sola vez.

c) Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes y adecuados a los tráficos específicos de cada empresa.

Antigüedad mínima: 1 año.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional.

Número de veces: Una sola vez.

Vinculación a la empresa 1 año.

Peticiones máximas: 1 % de los puestos de trabajo.

En todas estas licencias se seguirá el orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. Las empresas atenderán las peticiones formuladas hasta dichos topes, pudiendo concederlos durante el período de vacaciones.

Si los tripulantes se integrasen a cualquiera de los cursos durante las vacaciones, éstas quedarán interrumpidas. Una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

CURSILLOS POR NECESIDAD DE LA EMPRESA

Cuando alguno de los cursos de los apartados anteriores se realice por necesidad de la empresa el tripulante se hallará en situación de comisión de servicio todo el tiempo que duren dichos cursos.

LICENCIAS PARA ASUNTOS PROPIOS

Los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un período de hasta 6 meses, que podrán concederse por el naviero en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Estas licencias no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

Art. 14. **Excedencia voluntaria.**—Puede solicitarla todo tripulante que cuente al menos con dos años de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su presentación.

El plazo mínimo para la excedencia será de seis meses y el máximo de cinco años.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se le concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitiva en la misma. Si solicitase el reingreso, éste se efectuará tan pronto exista vacante en su categoría.

En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna de categoría inferior, dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponda.

El excedente, una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos cuatro años de servicio activo en la Compañía, desde la finalización de aquélla.

Art. 15. **Escala fijos.**—La empresa llevará obligatoriamente, de acuerdo con los artículos 69, 70, 71, 72 y 73 de la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante (O.T.M.M.), un escalafón público donde figure todo el personal de la misma, con su cargo y antigüedad, respetándose lo determinado en dicha Ordenanza en todos los aspectos.

Dicho escalafón deberá encontrarse actualizado y a disposición directa de los tripulantes de cada buque.

Art. 16. **Premios, faltas y sanciones.**—En aplicación y desarrollo de los artículos 173 y siguientes de la O.T.M.M. en la apertura de expediente estará presente en todo caso el delegado de buque, que será a todos los efectos testigo cualificado.

Art. 17. **Dietas y viajes.**—Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento.

Se percibirán dietas en los siguientes casos:

1.º Comisión de servicio fuera del domicilio.

2.º Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada a su domicilio.

3.º En la expectativa de embarque fuera del domicilio.

La dieta en territorio nacional vendrá integrada por el conjunto de los siguientes conceptos y valores:

	Pesetas
Comida.....	700
Cena.....	600
Alojamiento.....	1.500

En caso de que por motivos justificados hayan de realizarse gastos superiores, se entregarán a la empresa los recibos oportunos para su consideración a efectos de su reembolso.

En el extranjero la empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento al tripulante.

La empresa abonará los gastos de transporte más idóneo, adecuado y directo, quedando excluidos los taxis de alquiler de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. Para los taxis de largo recorrido, se considerará como tal las distancias superiores a 25 km. En caso de uso de estos medios su utilización deberá estar justificada por falta de billete de otro tipo, urgencia de embarque, o por que de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El tripulante presentará los comprobantes.

En todo caso el tripulante percibirá por adelantado de la Naviera, armador o su representante el importe aproximado de los gastos de locomoción y dietas caso de que no se le entreguen los correspondientes billetes de pasaje.

En el caso de que los gastos de desembarque por accidente o enfermedad se abonen por la Empresa a los tripulantes, éstos estarán obligados a enviar a la misma los correspondientes justificantes.

Art. 18. Manutención.
a) La empresa aportará la cantidad necesaria para que la alimentación a bordo sea siempre sana, variada, abundante y nutritiva a base de productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

b) Se formará una comisión compuesta por el delegado de buque, el mayor o cocinero, un titulado y un no titulado, y supervisada por el capitán. La elección de los miembros se realizará por la Asamblea del buque mediante votación de la que se levantará acta y se entregará al capitán.

La Comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención y sus funciones serán las de:

- Controlar las propuestas de pedidos, las facturas y realizar el inventario de pesos y calidades.
- Realizar el inventario de gambuzas al final de cada mes para conocer el gasto por tripulante y día.
- Establecer el cálculo de calorías y minutos.

- Vigilar que los frigoríficos y oficios a disposición de los tripulantes contengan un surtido de alimentos básicos a juicio de la Comisión.

La Comisión vigilará diariamente la relación entre comidas preparadas y tripulantes que efectuarán las comidas, de forma que la cocina conozca con la debida antelación el número de tripulantes que van a efectuarlas.

Art. 19. Entrepot.—El entrepot normal será adquirido por la empresa y descargado en la columna correspondiente de la tripulante o pagado directamente por el tripulante.

El reparto del entrepot se efectuará por la Comisión sobre cantidad y calidad de la comida a bordo, correspondiendo el control al capitán del buque o persona en quien delegue.

Se incluirán dentro del entrepot: licores, cervezas, vinos de marca, tabacos y venta económica que puedan suponer una ventaja económica.

Art. 20. Trabajos sucios, penosos y peligrosos.—Estarán comprendidos en este artículo todos aquellos trabajos que, en determinadas circunstancias, deban ser realizados y que, por su especial condición, implican un esfuerzo o naturaleza, implican una sujeción, esfuerzo o peligro superior al normal.

TRABAJOS QUE DEBERAN SER REALIZADOS POR PERSONAL AJENO AL BUQUE

- Limpieza, picado o pintado del interior de la caja de cadenas.

- Limpieza, picado o pintado del interior de cofferdams.
- Limpieza, picado o pintado o del interior de tanques de lastre.
- Limpieza, picado o pintado o encalichado de tanques de agua dulce.
- Limpieza, picado o pintado bajo planchas de toda la sentina de máquinas.
- Picado con chorro de arena o chorro de agua.
- Limpieza de tanques de aceite o combustible.

En caso de que los mismos o parte de ellos deban realizarse en la mar por seguridad del buque o si las condiciones higiénicas así lo exigieran, se estará, en cuanto a su consideración económica, de acuerdo con la siguiente tabla. No obstante, en puerto podrán pactarse libremente cualquiera de ellos entre el armador o sus representantes y la tripulación en el momento de su ejecución.

TRABAJOS QUE DEBERAN REALIZARSE POR LA DOTACION DEL BUQUE Y QUE TIENEN LA CONSIDERACION DE TRABAJOS SUCIOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

- Trabajos en el interior de la caja de cadenas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajos en el interior de cofferdams y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajos en el interior de tanques de lastre o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajo bajo planchas de la sentina de máquinas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Limpieza completa del interior del carter del motor principal.
- Limpieza o trabajos sin limpieza del interior de la galería de barrido.
- Limpieza del interior de conductos de humo, calderas y calderetas.
- Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.
- Trabajos en el interior de conductos de humos o calderas.
- Trabajos en la mar ocasionados por averías del propulsor principal.
- Limpieza de sentinas corridas de bodega.
- Trabajos en cuadros eléctricos a alta tensión.
- Pintado a pistola en recintos cerrados.
- Encalichado o cementado en recintos cerrados.
- Trabajos en interiores por debajo de -5° o por encima de +45° (las bodegas no frigoríficas se consideran como exteriores).
- En la mar, subida a alturas superiores a 1,5 metros en palos, siempre que

sea necesario para la seguridad del buque. En caso contrario estará totalmente prohibido.

- Estiba de cadena en cajas de cadenas cuando se haya de permanecer en el interior de la misma.

- Recepciones o fiestas oficiales en las que el servicio o la preparación estén a cargo del personal de fonda (salvo en buques de pasaje o mixtos).

- Limpieza de bodegas y tanques altos laterales:

- a) Cuando exista premura.
- b) Fuera de la jornada de trabajo.
- c) Cuando la carga que se hubiese transportado lo convierta en trabajo especialmente sucio, penoso o peligroso, y en especial en el caso de líquidos en depósitos o sustancias en polvo, piedra o gránulo en sacos, cuando hubiere habido pérdidas, minerales a granel, mercancías tóxicas.

Por este concepto se percibirán respectivamente, las remuneraciones especiales que figuran en la columna «D» de las tablas del anexo 1.

Si los trabajos fuesen realizados fuera de la jornada ordinaria, se percibirá, además, la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias.

SEGURIDAD E HIGIENE DE ESTOS TRABAJOS

Todos estos trabajos se deberán realizar en las máximas condiciones de seguridad e higiene que deberán ser convenidas entre el jefe de departamento y los tripulantes afectados, no pudiendo, en ningún caso, convenirse condiciones inferiores a las recogidas en las Reglamentaciones Técnicas vigentes, Ordenanzas y Convenios Internacionales.

Para cada uno de estos trabajos se dotará a los tripulantes de prendas de protección personal y equipos necesarios que se establezcan para realizarlos sin riesgo o fatiga excesiva. El cumplimiento de estas condiciones será inexcusable para la realización de los trabajos.

Para determinar las condiciones de realización de los trabajos penosos o peligrosos se podrá recurrir a asesoramiento técnico de terceras personas.

La falta de estas medidas no se podrá compensar económicamente.

Si no existiese acuerdo entre el armador o sus representantes o sus delegados y los tripulantes que deban realizar los trabajos sobre la adopción de tales medidas, no se obligará a efectuarlos en tanto no se pronuncie la autoridad laboral sobre las medidas a adoptar.

A las cantidades que figuran en la presente tabla se le aplicará un incremento del 14 por 100.

	HASTA 1.000 TRB	DE 1.001 A 3.000 TRB	DE 3.001 A 6.000 TRB	DE 6.001 A 12.000 TRB	DE 12.001 A 20.000 TRB	DE 20.001 A 35.000 TRB	DE MAS DE 35.000 TRB
Picado y pintado total del interior de la caja de cadenas	16.000	17.000	18.000	20.000	22.000	25.000	29.000
Picado y pintado total del interior de cofferdams	16.000	17.000	18.000	20.000	22.000	25.000	29.000
Picado y pintado total del interior de tanques de lastre	16.000	17.000	18.000	20.000	22.000	25.000	29.000
Picado y pintado o encalichado de tanques de agua dulce	16.000	17.000	18.000	20.000	22.000	25.000	29.000
Limpieza bajo planchas de toda la sentina de máquinas	12.000	15.000	19.000	25.000	32.000	40.000	50.000
Limpieza de tanques de aceite o combustible	6.000	7.000	8.000	10.000	12.000	15.000	19.000

Art. 21. Trabajos especiales.—Tienen consideración de trabajos especiales aquellos cuya realización, en condiciones normales, no es obligatoria para los tripulantes, por corresponder dichos trabajos a tripulantes de tierra.

Ningún tripulante podrá ser obligado a la realización de estos trabajos, salvo en circunstancias especiales en las que peligrado por la seguridad del buque o de la carga cuando no existiera censo de trabajadores portuarios o no fuera suficiente y justificado a juicio de sindicatos u organizaciones portuarias.

Su realización se ofrecerá a todos los tripulantes sin discriminación, pero teniendo preferencia los del departamento afectado, estableciéndose turnos entre el personal que los desee y esté capacitado, cuando el volumen de trabajo lo permita.

El tratamiento económico de estos trabajos se pactará libremente a un tanto alzado entre el armador, o su representante, y las tripulaciones o delegados de buque.

En los casos en que de acuerdo con el párrafo 2.º su realización no revista el

carácter de voluntariedad se pactará el tratamiento económico en las actas de aplicación.

Tendrán igualmente derecho a su percepción aquellos tripulantes encargados de dirigir directamente las operaciones.

Son trabajos especiales:

- a) Trincaje y destrincaje de cualquier tipo de mercancía, tanto en cubierta como en bodega, siempre que sea necesario el empleo de elementos o medios tradicionales de trincajes (cabos, cabos de Hércules, cables, cadenas, correas, tenso-

res, calzos, cuernos, mordazas, zapatas, angulares, grilletes, etc.).

Se exceptuarán del párrafo anterior, todos aquellos buques especializados y modulados para el transporte de contenedores con infraestructura adecuada en bodegas y cubierta, para la misma, incluyendo guías, y que estén dotados de los medios adecuados, seleccionados y elaborados a medida y ligeros y con elementos o fundamentos fijos de trinca, y que la operación de trincaje sea sencilla.

La determinación de los buques que reúnan estas condiciones se establecerá en las actas de aplicación de las empresas afectadas.

Este trabajo, por seguridad del buque, se realizará antes de salir de puerto, bahía, rada o río.

- b) Carga y descarga, estiba y desestiba de mercancías que precisen su manipulación, incluido vehículos a motor en régimen de equipaje y correo.

- c) Transporte y embarque de víveres para el consumo de la dotación o pasaje, así como el de pertrechos. No será considerado trabajo especial la distribución y estiba de víveres y pertrechos en paños y gambuzas cuando aquellos hayan sido depositados al costado del buque en el lugar idóneo por personal ajeno a la dotación del buque.

- d) Aquellos otros que por las peculiaridades de las mismas con relación al buque puedan pactarse entre empresas y sus tripulantes.

Art. 22. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte del armador o sus representantes y la prestación de las mismas será siempre voluntaria por parte de los tripulantes, salvo en los siguientes supuestos:

1. Los trabajos de fondeo, atraque y desatraque, enmendadas previstas, apertura y cierre de escotillas y arranches.

2. En la mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado por el buque y en puerto cuando la programada salida del buque lo requiera.

3. Atención a la carga, y las operaciones necesarias para que el buque pueda realizar la carga y descarga. En estos casos se utilizará el personal estrictamente necesario.

4. Aprovisionamiento, siempre y cuando por tener el buque que zarpar inmediatamente, no pueda realizarse en jornada normal.

5. Atención de autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.

No se computarán como horas extraordinarias, aunque se efectúen fuera de la jornada normal, las realizadas en los casos siguientes:

- Cuando las ordene el que ejerza el mando del buque para socorrer a otros barcos o personas en peligro sin perjuicio de los derechos que la legislación reconoce a las tripulaciones, en los casos de hallazgo o salvamento.
- Cuando el que ejerza el mando del buque las considere necesarias o urgentes durante la navegación para la seguridad del mismo, de las personas o bordo o del cargamento.
- En los casos de ejercicios periódicos prescritos para la seguridad de la vida humana en la mar.
- Cuando lo exijan las formalidades aduaneras, la cuarentena u otras disposiciones sanitarias.

«FORFAIT» FIJO

El valor de las horas extraordinarias garantizadas, ya incrementado en un 14 por 100 respecto al que se fijó para el año 1979, y después de haberse reducido en un 10 por 100 el número de horas que venía establecido para el mismo año, es el que se determina en la columna correspondiente del Anexo 1. Las horas que, en su caso, sobrepasaran a este «forfait», serían remuneradas con arreglo al valor legal.

Los trabajos a bordo se organizarán de forma que, salvo circunstancias excepcionales, no se sobrepase este nuevo «forfait».

Los importes fijados en esta nueva regulación del «forfait» tendrán efectividad

desde el 1.º de enero del corriente año, pero el posible cómputo de horas extraordinarias únicamente tendrá efectividad a partir del momento de la firma del presente Convenio.

No se realizará con cargo a este «Forfait» ninguna hora extraordinaria, salvo que se trate de los trabajos y tareas que se enumeran en el presente artículo.

Art. 23. *Bajas por enfermedad o accidente laboral.*—Al tripulante que se encuentre en alguno de los supuestos de incapacidad laboral transitoria que luego se señalan, se le garantiza la percepción de la retribución que tuviera asignada en situación de embarcado en el mes inmediato anterior a la baja. Para ello, la empresa completará las prestaciones económicas que la Seguridad Social reconoce en estas circunstancias a los trabajadores los supuestos son los siguientes:

a) Accidente laboral.
b) Enfermedad o accidente común, con hospitalización, siempre que se produzca en situación efectiva de embarcado.

c) En los períodos de hospitalización se devengarán vacaciones de convenio, y en los demás casos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 24. *Mercancías explosivas, tóxicas o peligrosas.*—Las tripulaciones de los buques que transporten mercancías, conceptuadas como peligrosas conforme a lo indicado en el presente artículo, tendrán derecho a percibir una remuneración en función del incremento del riesgo a que están expuestos y conforme se establece en este mismo artículo. Todo ello sin perjuicio de las medidas de seguridad a tomar durante la carga, transporte y descarga de dichas mercancías conforme a las disposiciones legales al respecto y a las consideraciones de la IMCO, según tabla adjunta.

a) En aquellos buques especializados y dedicados habitualmente al transporte de las mercancías de referencia, con carácter de exclusividad, y que por su construcción o posteriores modificaciones estén especialmente acondicionados y debidamente preparados para su transporte percibirán lo establecido en la O.T.M.M.

b) En los buques que circunstancialmente transporten las materias indicadas, en concepto de carga, se abonarán durante el tiempo que dure su transporte las remuneraciones abajo indicadas, en función del grado de peligrosidad asignado a la mercancía y del porcentaje que el peso de la misma suponga en relación con el «peso muerto» del buque indicado, esté en el Certificado de Arqueo.

En el caso de diferentes mercancías asignadas todas al mismo grupo, se sumarán sus pesos a los efectos de cálculo del porcentaje de remuneración. En el caso de mercancías asignadas a diferentes grupos, se sumarán los productos de los pesos de cada mercancía por el número asignado al grupo que corresponda, y se dividirá el total entre el total de peso de dichas mercancías, siendo el cociente el que marque el grupo a que debe asignar-

se al conjunto de estas mercancías. Si considerando las mercancías por separado, la remuneración fuera superior, se estará a esto último.

GRUPOS DE PELIGROSIDAD

Las referencias a «clase», «tipo», «división», «grupo de compatibilidad», «observaciones» y los condicionamientos reseñados para la clase 7 hacen referencia a los vocablos y referencias utilizadas en el Código Internacional Marítimo de Mercancías Peligrosas de la IMCO.

Los «grupos de peligrosidad» son divisiones entre las mercancías a que hace referencia la anterior publicación en función del riesgo que, en general, puedan suponer para la vida de los tripulantes de los buques que las transporten.

Grupo «A»: Mercancías reseñadas como pertenecientes a:

Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo compatibilidad A al F.

Infecciosos: Clase 6-2.

Radioactivos: Clase 7. Cuando de materiales radioactivos explosivos o de «acuerdos especiales» se trate.

Grupo «B»:

Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo de compatibilidad G.

Clase 1. División 1-2.

Clase n 1-3. Grupos compatibilidad A, B, C y n.º 0019.

Grupo «C»:

Explosivos: Clase 1. División 1-3. Resto mercancías no incluidas grupo B.

Gases inflamables o tóxicos: Clase 2. N.º ONU 1016, 1023, 1026, 1017, 1589, 1045, 1051, 1052, 1053, 1975, 1067, 1076 y el «gas de agua».

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje y la de la expedición correspondan a todos los países afectados por la expedición.

Grupo «D»:

Líquidos inflamables con punto bajo de inflamación:

Clase 3-1.

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la probación del modelo de embalaje corresponda a los países de origen, destino y tránsito y se requiera notificación previa a todos los países afectados.

Grupo «E»:

Explosivos: Clase 1. División 1-4.

Líquidos inflamables con punto medio de inflamación:

Clase 3-2, cuando sean además mercancías tóxicas.

Grupo «F»:

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda al país de origen de la expedición y se requiera notificación previa de la expedición a todos los países afectados.

Gases inflamables: Clase 2 cuando sean inflamables. Clase 3-2, mercancías no tóxicas.

Grupo «G»:

Clase 2, cuando sean tóxicas no inflamables.

Inflamables: Clase 3-3.

Tóxicos: clase 6-1.

Grupo «H»:

Sólidos inflamables espontáneamente: clase 4-2, excepto n.º ONU 1361, 1362, 1857 y 1387.

Peróxidos orgánicos: Clase 5-2.

Grupo «I»:

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda al país de origen y no se requiera notificación ni aprobación de la expedición por las autoridades competentes.

Corrosivos: Clase 8, cuando en «observaciones» esta anotado que provocan graves quemaduras y desprenden gases muy tóxicos.

Grupo «K»:

Sólidos inflamables en presencia de humedad: Clase 4-3.

Corrosivos: Clase 8, cuando en «observaciones» esté anotado que «provocan graves quemaduras» o que «desprenden gases muy tóxicos».

Art. 25. *Zonas de guerra.*—Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, así definida por las compañías de seguros y el Ministerio de Asuntos Exteriores, la tripulación tendrá derecho:

a) A no partir en ese viaje, siendo el tripulante, en este caso, transbordado a otro buque. Caso de que no sea posible el transbordo inmediato, el tripulante disfrutará de las vacaciones que le correspondan o, en su defecto, de permiso particular sin que, por ello, pierda ninguno de los derechos en la empresa, no pudiéndose mantener al tripulante en esta situación por un período superior a dos meses, transcurrido el cual, pasará el tripulante a disfrutar de condiciones similares a las de expectativa de embarque.

b) Los que accedan voluntariamente a salir de viaje y mientras dure éste, percibirán una prima especial de 1.000 pesetas diarias. Asimismo, la empresa, mientras dure el viaje suplementará el seguro de accidente hasta 5.000.000 de pesetas por invalidez permanente y 3.000.000 de pesetas por muerte.

c) Caso de que, sin previo conocimiento al partir de viaje, el buque se encuentre en zona de guerra efectiva, los tripulantes percibirán el 200 por 100 de aumento en todas sus conceptos durante todo el tiempo que se hallen en dicha zona.

Art. 26. *Permanencia en lugares insalubres y epidémicos.*—Se considerarán puertos insalubres o epidémicos aquellos que así haya sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) durante el tiempo en que haya estado vigente dicha declaración.

Las tripulaciones de los barcos que escalen dichos puertos, antepuertos, bahías o radas o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia un incremento del 50 por 100 sobre el salario profesional más trienios.

Art. 27. *Seguro de accidente.*—Con independencia del seguro obligatorio, la empresa mantendrá el seguro que ya tiene concertado para tal supuesto por las siguientes cuantías:

	PESETAS
Invalidez en grado de incapacidad.....	2.500.000
Muerte.....	1.500.000

Art. 28. *Pérdida de equipaje a bordo.*—En caso de pérdida de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación, no imputable al o a los perjudicados, debida a naufragio, incendio o cualquier otro accidente, la empresa abonará como compensación las cantidades siguientes:

a) 85.500 pesetas por pérdida total.
b) de 28.500 a 85.500 pesetas por pérdida parcial a juicio del capitán, una vez oído al interesado.

En el caso de que por la empresa se abone indemnización de vestuario o se faciliten uniformes se reducirán las indemnizaciones por pérdida de equipaje en un 20 por 100.

En el caso de fallecimiento del tripulante, esta cantidad le será abonada a sus herederos.

Art. 29. *Ropa de trabajo y servicio de lavandería.*—En lugar de que la empresa facilite ropa de trabajo a determinados tripulantes, éstos percibirán las indemnizaciones que figuran en la columna «H» de las tablas del anexo 1.

El lavado de ropa de cama, toallas y servicio de fonda y efectos personales de los tripulantes, correrá a cargo de la empresa que arbitrará los medios pertinentes a tal efecto.

Art. 30. *Servicios recreativos y culturales.*—La empresa dotará a todos sus buques de 2 aparatos de televisión y dos de radio, salvo en los buques de una sola cámara que estarán dotados de un aparato de televisión y otro de radio, siendo por cuenta de aquélla todos los gastos de instalación, reparación y mantenimiento.

Cada buque dispondrá de un asignación para el año 1980 de 3.420 pesetas mensuales.

La cantidad asignada se empleará en la compra de juegos recreativos y libros para biblioteca.

Una comisión formada por miembros de la tripulación el primer oficial controlará la buena utilización del fondo que se vaya constituyendo.

Art. 31. *Permanencia de familiares a bordo.*—Todo el personal de flota puede solicitar de la empresa directamente o a través del capitán, ser acompañado por la esposa o hijo mientras se encuentre embarcado.

La empresa admitirá la solicitud hasta los límites que constituyan el uso y consumo dentro de la misma, y sin que, en ningún caso, pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por «Sevimar». En todo momento se dará prioridad a aquellas personas (garantías, técnicos, sobrecargos, etc.), que por necesidades de la empresa deban embarcar en el buque.

Para efectuar el enrole, la esposa o familiar deberá poseer una póliza de seguro que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentre en situación de embarque.

No podrán ser enroladas mujeres que se encuentren en estado de gestación, hijos menores de 8 años en viajes superiores a dos días sin escalas y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad.

El capitán, de acuerdo con las circunstancias y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá un turno de embarque en el que siempre dará preferencia, dentro del año, al tripulante que no haya sido acompañado ninguna vez en el mismo período. Igualmente y en el supuesto de que, cubierto el límite, un tripulante solicitara ser acompañado ninguna vez en el mismo período. Igualmente y en el supuesto de que, cubierto el límite, un tripulante solicitara ser acompañado, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición, y siempre que el peticionante no haya sido acompañado en un plazo no inferior a los seis meses.

Los tripulantes que carezcan de camarote individual con baño podrán disponer, previa autorización del capitán y durante la estancia de familiares a bordo, de los camarotes disponibles que cumplan esta condición y procurando respetar las categorías a bordo.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante, exceptuando despachos y servicios comunes, y no solicitará servicios extras del Departamento de Fonda. Las comidas le serán servidas en el comedor en que se sirva el tripulante al que acompaña. El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rigen en el buque.

No obstante lo anterior, se tendrán en cuenta las siguientes salvedades:

a) No podrán coincidir más de dos esposas de tripulantes en cada viaje redondo. Su manutención correrá a cargo de la empresa.

b) Tratándose de viajes entre puertos peninsulares o entre puertos insulares, se estará al criterio del capitán.

Art. 32. *Correspondencia.*—Los capitanes deberán exponer en los tablones de anuncios las direcciones postales de los

CALCULO DE REMUNERACION EN PORCENTAJE DEL SALARIO PROFESIONAL

	*	5	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
A	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B	30	-	40	-	50	-	-	-	-	-	-	-
C	10	20	30	-	40	-	50	-	-	-	-	-
D	-	15	20	30	-	40	-	50	-	-	-	-
E	10	15	25	30	-	-	-	-	-	-	-	-
F	5	12	20	-	30	-	-	-	-	-	-	-
G	-	10	20	-	30	-	40	-	-	-	-	-
H	-	-	20	-	-	-	-	-	-	30	-	-
I	-	10	-	-	15	-	-	-	20	-	-	-
J	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-
K	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Los números interiores del cuadro indican el porcentaje de salario profesional.

* Sin mínimo.

° Mínimo carga; peso muerto.

°° Grupo peligrosidad.

consignatarios o agentes en los puertos donde el buque vaya a hacer escala próximamente, o indicar si el buque sale a órdenes.

La empresa adoptará medidas con el fin de enviar a los buques las cartas que dirigidas a los tripulantes se hayan recibido en la Naviera.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, las cartas remitidas por los tripulantes serán entregadas para su franqueo al consignatario.

Art. 33. **Natalidad.**—El tripulante con una antigüedad no menor de dos años al servicio de la empresa, percibirá la cantidad de 10.000 pesetas, por nacimiento de cada hijo. Será requisito formal para el abono indicado la presentación del Libro de Familia o certificado de inscripción en el Registro Civil.

Art. 34. **Puestos en tierra.**—La empresa dará trato preferente a los tripulantes fijos de su flota sobre el personal ajeno a ella al objeto de ocupar plazas en tierra. Ello, siempre que los marinos reúnan las condiciones exigidas por la empresa para ocupar las plazas. Dicha preferencia en el trato incluye la espera para los casos en que el tripulante se halle embarcado.

Art. 35. **Alumnos.**—Los alumnos de cualquier especialidad percibirán, y con independencia de la ayuda familiar a que estén derecho, durante el tiempo que estuvieran embarcados, una gratificación de 22.800 pesetas por doce mensualidades, en las que se encuentran incluidos y mejorados todos sus actuales conceptos retributivos.

Los alumnos tendrán el régimen de jornada establecido para los oficiales, y ésta deberá limitarse estrictamente a la necesaria para su completa formación profesional, abonándoseles los trabajos excepcionales que sobrepasen la limitación anterior.

Art. 36. **Aplicación de la O.T.M.M.**—En todo lo no previsto en este Convenio, se aplicará la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante (O.T.M.M.), así como el conjunto de disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del país.

Art. 37. **Comisión paritaria.**—Para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de cuatro miembros, dos por cada una de las comisiones negociadoras, y elegidos de entre los componentes de las mismas.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del Convenio, a esta Comisión que resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible.

DISPOSICION ADICIONAL. ACTIVIDAD SINDICAL

Norma 1. El tripulante o tripulantes que resulten elegidos como representantes sindicales, ejercerán sus funciones durante el tiempo para el que fueran elegidos, a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

El ejercicio de estas funciones se con-

1. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación sindical.

2. Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical.

3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representados.

4. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso, o ingerencia que afecte al ejercicio libre de su función.

5. Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando las exigencias de su representación sindical impongan una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso al capitán a través de su jefe de departamento.

Norma 2. Los delegados dispondrán de una reserva de hasta 40 horas laborales retribuidas mensuales para el ejercicio de su actividad en los siguientes ca-

1. Asistencia a congresos, asambleas, consejos, coordinadoras en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato.

2. Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical, promovidos por el Sindicato al que pertenezcan o cuando expresa o personalmente se le convoque.

3. Actos de gestión que deban realizar por encargo de su Sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

Para los mismos casos podrán además utilizar a su cargo, las horas necesarias.

Para la utilización de las 40 horas y de las de a su cargo los delegados darán oportuno preaviso al capitán.

Los delegados garantizan la no demora del buque por su asistencia a cursillos.

Norma 3. **Derechos y funciones de los delegados de buque.**

1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.

2. Integrarse en las comisiones sobre manutención a bordo, y de seguridad e higiene.

3. No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.

4. Caso de que una vez finalizada sus vacaciones existiese la imposibilidad de incorporar a un delegado de buque a aquel en que fue elegido y se previera dicha imposibilidad por un periodo de tiempo superior a 15 días, excepcionalmente la empresa podrá disponer de él para otro buque por un tiempo limitado comprometiéndose a reincorporarlo al buque del que es delegado a la primera oportunidad.

5. Convocar la asamblea de buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.

6. Informar por escrito preceptiva y previamente al capitán sobre sanciones impuestas a los tripulantes por falta muy graves.

7. Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficina de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario, previa autorización del capitán que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque y dando preferencia a los servicios oficiales.

Aquellas comunicaciones que afecten a ambas partes correrán a cargo de la em-

presa, las que sean única y exclusivamente de carácter sindical, correrán a cargo de los tripulantes.

8. Cuando la actuación del delegado de buque, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque, y se ejerza ante la empresa o ante la autoridad laboral previa citación de esta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de Servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

Norma 4. Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al capitán del buque.

La asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

El delegado de buque o los miembros del Comité de Flota serán los responsables de su normal desarrollo.

Norma 5. Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque caso de estar fondeado, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el capitán u oficial de guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

Los visitantes observarán las normas de seguridad establecidas y asimismo, la empresa no se hará responsable de los accidentes que puedan ocurrirles durante su estancia a bordo y durante la travesía.

Norma 6. Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fueren designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier sindicato legalmente establecido.

Esta excedencia se concederá a todo tripulante cualquiera que fuera su antigüedad en la empresa por el plazo de duración de su cargo.

El excedente ocupará la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

El reingreso deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical que ostente.

Norma 7. El Comité de Flota es el órgano representativo y colegiado de los Trabajadores de la Flota de la empresa. Se constituirá en aquellas empresas

cuyo censo de puestos de trabajo, independientemente del número de buques, sea superior a cincuenta tripulantes.

Norma 8. El Comité de Flota tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del convenio general y las actas de aplicación del mismo en la empresa y los demás pactos que se firmen entre estas y sus tripulantes.

2. Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Semestralmente, 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 la 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 al Consejo de Administración.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, venta y puestas en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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 Flota el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso ante la Autoridad laboral competente.

4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

3. 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,

ANEXO N.º 1

PUENTE	(A)	(B)	(C)	(A+B+C)	(D)	(E)		(F)	(G)	(H)	(D + E + F + G + H)
						N.º HOR	IMPORTE				
Capitán	57.424	12.998	21.905	92.327	4.029	-	-	13.640	28.142	-	45.811
1.º oficial	43.196	10.219	17.285	70.700	4.003	68	36.295	-	-	-	40.298
2.º oficial	36.569	8.816	14.942	60.327	3.990	54	24.772	-	-	-	28.762
3.º oficial	32.239	7.605	13.531	53.375	3.977	47	19.440	-	-	-	23.417
Máquinas											
Jefe de máquinas	53.390	12.307	20.757	86.454	4.016	-	-	10.912	27.304	-	42.232
1.º oficial	43.196	10.219	17.285	70.700	4.003	68	36.295	-	-	-	40.298
2.º oficial	36.569	8.816	14.942	60.367	3.990	54	24.772	-	-	-	28.762
3.º oficial	32.239	7.605	13.531	53.375	3.977	47	19.440	-	-	-	23.417
Cubierta											
Contramaestre	27.062	5.550	11.621	44.233	3.964	61	21.834	-	-	740	26.538
Carpintero	17.049	5.206	11.129	43.384	3.951	50	17.220	-	-	740	21.911
Mar. Pref.	27.033	4.809	10.546	42.388	3.938	54	17.488	-	-	1.480	22.906
Marinero	27.028	4.685	10.380	42.093	3.925	54	17.211	-	-	1.480	22.616
Mozo	27.023	4.573	10.214	41.810	3.911	54	16.932	-	-	1.480	22.323
Máquinas											
Calderero	27.062	5.550	11.621	44.233	3.964	61	21.834	-	-	740	26.538
Electricista	27.062	5.550	11.621	44.233	3.964	61	21.834	-	-	740	26.538
Tornero	27.062	5.550	11.621	44.233	3.964	61	21.834	-	-	740	26.538
Engrasador	27.037	4.913	10.703	42.653	3.938	50	16.564	-	-	740	21.242
Fonda											
Mayordomo	27.062	5.550	11.621	44.233	3.964	45	16.107	-	-	-	20.071
Cocinero	27.056	5.377	11.374	43.807	3.951	45	15.747	-	-	-	19.698
1.º camarero	27.033	4.809	10.546	42.388	3.938	45	14.573	-	-	-	18.511
2.º Camarero	27.028	4.685	10.380	42.093	3.925	45	14.343	-	-	-	18.268
Marmitón	27.023	4.573	10.214	41.810	3.911	45	14.110	-	-	-	18.021

- (A) Salario base.
- (B) Plus navegación.
- (C) P. P. sábados, domingos y festivos.
- (A+B+C) Salario profesional.
- (D) Trabajos sucios, penosos y peligrosos (artículo 19-epig: Trabajos que deben realizarse por la dotación del buque).
- (E) N.º horas extraordinarias e importe del «Forfait».
- (F) Gratificación mando y jefatura.
- (G) Gratificación complementaria.
- (H) Indemnización ropa trabajo (art. 28).

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.

4. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales, establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

5. Colaborar, con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

6. Los miembros del Comité de Flota, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de esta norma, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

7. Aquellas otras que se le asignen en este Convenio.

8. Cualquier miembro del Comité podrá convocar asamblea en cualquier buque de la empresa.

El Comité de Flota para el cumplimiento de estas funciones se reunirá con la Dirección de la Empresa como mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la empresa información sobre los puntos a tratar propuestos por esta. Para el mejor ejercicio de estas funciones el Comité de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

En aquellas empresas en las que no haya posibilidad de constituir Comité de Flota, las facultades y funciones atribuidas a este órgano representativo las ejercerá el colectivo de delegados de buque de la misma.

Resultando que con fecha 15 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, S. A.» -Sede Central-, suscrito por las partes el 29 de febrero de 1980.

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 Convenio Colectivo, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, y que ambas partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

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

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

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, S. A.» -Sede Central.

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 mayo de 1980.-El Delegado de Trabajo. (Firmado) Felipe Arman de la Vega.

(G. C. 5.552)

ANEXO N.º 2

	VALOR HORA LEGAL
Puente	
1.º oficial.....	817,21
2.º oficial.....	698,23
3.º oficial.....	618,11
Máquinas	
1.º oficial.....	817,21
2.º oficial.....	698,23
3.º oficial.....	618,11
Cubierta	
Contramaestre.....	511,19
Carpintero.....	501,86
Marinero preferente.....	490,41
Marinero.....	487,02
Mozo.....	483,76
Máquinas	
Calderero.....	511,19
Electricista.....	511,19
Tornero.....	511,19
Engrasador.....	493,33
Fonda	
Mayordomo.....	511,19
Cocinero.....	508,59
1.º camarero.....	490,41
2.º camarero.....	487,02
Marmitón.....	483,76

(G. C. 5.242)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SIEMENS, S. A. SEDE CENTRAL

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, S. A.» -Sede central- y

VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 3.º Vigencia.-El presente Convenio Colectivo Sindical, con independencia de la fecha de su homologación por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor a todos los efectos, el día 1.º de enero de 1980, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha.

Art. 4.º Duración y prórroga.-La duración del Convenio será de un año a partir de su entrada en vigor, prorrogándose en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo, se prorrogan por plazo que excediera de la vigencia del presente Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación, entrando en vigor el nuevo Convenio, desde el 1.º de enero de 1981.

Art. 5.º Rescisión y Revisión.

a) La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante el Organismo Laboral Competente, con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas derecho que también asiste a la adhesión a este Convenio, o en su defecto, lo que la Ley establezca.

b) Una vez efectuada la denuncia, de acuerdo con el apartado anterior, se establecerán las negociaciones en un plazo máximo de 15 días, después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir.

c) Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido por el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad Laboral, por la Ley.

d) El escrito de denuncia, cuando ésta se verifique por la representación social, incluirá certificación de los acuerdos adoptados a tal efecto por la representación sindical, o en su defecto por los productores afectados. En este último caso se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

e) En el mes de octubre del presente año se procederá a la revisión salarial, en base al siguiente cálculo:

1. La media aritmética del IPC de los meses conocidos del año 1980, hasta la fecha 1-10-80, multiplicado por 3, con un tope del 5 por 100.

2. 1/3 del porcentaje resultante del cálculo anterior se incrementará sobre el denominado sueldo salario carta, sin quinquenios, y tablas de convenio.

3. Los otros 2/3 del citado porcentaje aplicado sobre el denominado sueldo-salario carta sin quinquenios y multiplicado por 4, será el valor de un pago único a abonar en la nómina del mes de octubre.

CONDICIONES, COMPENSACION Y ABSORBIBILIDAD, GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 6.º Condiciones.-Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 7.º Compensación.-Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, todas las mejoras, tanto económicas como de tipo social, que por disposición legal puedan aparecer durante la vigencia del mismo, no tendrán eficacia práctica, y en consecuencia serán consideradas globalmente y en cómputo anual, superase las citadas mejoras. Esta regulación regirá igualmente para el personal cuyos ingresos estén también constituidos por comisiones sobre venta, según se estipula en el contrato o reglamento individual de comisiones.

Art. 8.º Garantía «ad personam».-Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente «ad personam».

VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 9.º Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en supuesto de que por las autoridades administrativas y laborales competentes, en uso de sus facultades regla-

mentarias, no fuera aprobado en su totalidad y en su actual redacción.

ESTIPULACIONES CONCRETAS RETRIBUCION

Art. 10. Se considerará la retribución mínima de Convenio, el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas del mismo.

Art. 11. Las actuales gratificaciones existentes de julio, navidad y la que se abona en el primer semestre del año consistirán en treinta jornales cada una de ellas, para los trabajadores con jornal diario, así como en una mensualidad para el personal técnico, administrativo y subalterno.

Para el personal que presta Servicio Militar, la gratificación del primer semestre del año tendrá la misma consideración que las de julio y navidad.

Los trabajadores que no lleven un año de servicio en la empresa en la fecha del devengo de las antes citadas gratificaciones percibirán esta cuantía proporcional a los días de permanencia en la plantilla. Asimismo, al causar baja en la empresa, percibirán la parte proporcional que les corresponda de cada una de ellas.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 12. Como modificación al artículo 12 del Convenio de 1979, y como variante a la propuesta efectuada por la empresa, el valor absoluto de la hora extra durante el año 1980 será el mismo que el del año 78 más un 11 por 100 para aquellas retribuciones cuyo salario hora sea superior a 336 pesetas. Para el salario hora inferior a las referidas 336 pesetas, el cálculo de la hora extra será igual que el efectuado hasta ahora.

Las horas extraordinarias que superen las 20 por mes se podrán canjear, a petición del interesado, por permiso pagado, con la equivalencia del recargo que correspondiera a cada hora, según el párrafo anterior.

La realización de dicho permiso pagado se llevará a efecto de acuerdo con la Jefatura de la Sección correspondiente, considerando las necesidades de trabajo de la misma.

Para las 20 primeras horas, se admite la posibilidad de canje, previo acuerdo entre la Jefatura de la Sección y el interesado.

ROPA DE TRABAJO

Art. 13. La empresa concederá al personal de montaje, almacenes, y a quienes por Ley corresponda, inicialmente, dos prendas de trabajo y posteriormente otra cada 9 meses, la cual consistirá en dos prendas o bata a quien costará en dos prendas o bata a realizar. Al responderá, según el trabajo a realizar, el personal subalterno con la categoría de conserje, ordenanza, chófer o similar se le proveerá de los uniformes del invierno y verano, según las normas internas establecidas, y de acuerdo con los interesados.

Tanto unas prendas de trabajo como las otras llevarán el distintivo que la empresa determine, siendo obligatoria su utilización durante el tiempo de servicio. Queda terminantemente prohibido el utilizar prendas de trabajo fuera de las horas de trabajo, salvo el tiempo invertido para trasladarse desde su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

La conservación, mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo será a cargo de los trabajadores.

Si por cualquier causa imputable a los trabajos encomendados por la empresa quedasen deterioradas las prendas de trabajo, éstas serán repuestas por la misma.

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

Los útiles y prendas de trabajo se darán en igual cantidad y calidad, a igualdad de trabajo realizado, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio.

Queda claro para ambas partes que la utilización de las prendas facilitadas por

la empresa son de uso obligatorio durante las horas de servicio.

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, CALENDARIO Y CESES

Art. 14. Jornada de trabajo.

a) La jornada de trabajo para el personal empleado de la Sede Central, será de 1.972 horas -no computada la pausa cualquiera que sea- que incluyen las vacaciones recogidas en este Convenio.

El horario será el siguiente:

Entrada: de 7,45 a 8,15 horas.

Pausa: 30 minutos.

Salida: De 15,30 a 16,00 horas.

Entre la entrada y la salida, transcurrirán siete horas y cuarenta y cinco minutos.

Serán libres, no recuperables, la mitad de los sábados laborables del año, de acuerdo con el calendario que se establezca entre la representación de la dirección y la del personal de la empresa.

b) La Sección de mantenimiento de ordenadores, denominada D3, tiene una jornada de trabajo de 1.972 horas -no computada la pausa cualquiera que sea- que incluyen las vacaciones recogidas en este Convenio, con horario semanal de lunes a viernes, como a continuación se detalla:

Jornada de invierno

De mediados de septiembre a mediados de junio, con una duración de 9 meses.

Entrada: de 7,45 a 8,15 horas.

Pausa: 45 minutos para la comida.

Salida: De 17,05 a 17,35 horas.

Jornada reducida de verano

Entrada: De 7,45 a 8,15 horas.

Pausa: 15 minutos.

Salida: De 14,15 a 14,45 horas.

c) El personal empleado afecto a los Ce Ve, tiene una jornada de 1.972 horas anuales -no computada la pausa cualquiera que sea- que incluyen las vacaciones recogidas en este Convenio, con horario de lunes a viernes, como a continuación se detalla:

Jornada de invierno

De mediados de septiembre a mediados de junio, con una duración de 9 meses.

Entrada: De 7,45 a 8,15 horas.

Pausa: 45 minutos para la comida.

Salida: De 17,00 a 17,30 horas.

Jornada reducida de verano

De mediados de junio a mediados de septiembre.

Entrada: De 7,45 a 8,15 horas.

Pausa: 30 minutos.

Salida: De 14,45 a 15,15 horas.

d) El personal afecto a la División Med tiene una jornada de 1.972 horas anuales -no computada la pausa cualquiera que sea- que incluyen las vacaciones recogidas en este Convenio, con horario de lunes a viernes, como a continuación se detalla:

Jornada de invierno

De mediados de septiembre a mediados de junio, con una duración de 9 meses.

Entrada: De 7,45 a 8,15 horas.

Pausa: 30 minutos.

Salida: De 16,45 a 17,15 horas.

Jornada reducida de verano

De mediados de junio a mediados de septiembre.

Entrada: De 7,45 a 8,15 horas.

Sin pausa.

Salida: De 14,15 a 14,45 horas.

e) El personal de montaje, tanto de la Sede Central como Centros de Trabajo adheridos a este Convenio, tiene una jornada anual de 2.067 horas -no computable la pausa cualquiera que sea- que incluyen las vacaciones recogidas en este Convenio, y el horario específico es el de cada Sección de Montaje o del Centro de Trabajo correspondiente, en el caso de los Ce Ve.

Los motadores, cuando hayan de realizar trabajos en dependencias de clientes, se ajustarán al horario de éstos, y la jornada máxima normal no superará de 9 horas diarias y 41,25 semanales. Las horas que superen a éstas serán consideradas como extraordinarias.

Art. 15. Vacaciones.

a) Las vacaciones para el personal afecto a la jornada de trabajo a), del artículo 14, serán como mínimo de 23 días laborables.

b) Para el personal cuya jornada de trabajo es de 5 días a la semana, las vacaciones serán como mínimo, de 21 días laborables.

c) Para el personal de montaje, las vacaciones serán de 24 días laborables, con la jornada actual.

Art. 16. Además de las vacaciones mínimas mencionadas anteriormente, se concederá un día más por cada 5 años de antigüedad en la empresa. El tope queda establecido al cumplir los 25 años de servicio, en que automáticamente, las vacaciones para el personal en esta situación, serán de una semana natural o 5 días laborables más sobre el mínimo Convenio, según párrafos a) y c) o b) respectivamente del artículo 15.

Los aprendices disfrutará una semana más de vacaciones.

Art. 17. Las vacaciones pendientes del año anterior podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente. El personal que ingrese entre enero y finales de agosto, pasados 6 meses de servicio podrá disfrutar la parte proporcional del año hasta el 31 de marzo del siguiente año. El de entrada posterior al 1 de septiembre, pasados los citados 6 meses podrá tomar, bien la parte proporcional que le corresponda del año, o acumularlos a las vacaciones del año próximo.

Art. 18. Para el personal de montaje y almacén, se considerará en todo caso la posibilidad de que disfruten sus vacaciones reglamentarias, preferentemente en los meses de junio a septiembre.

La preferencia en el disfrute de estas vacaciones será rotativa y el establecimiento de esta rotación corresponde a los interesados.

Art. 19. Ceses.-El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá cumplir como mínimo con los plazos de preaviso establecidos en la Legislación vigente en su momento.

PRESTACIONES VOLUNTARIAS DE CARACTER SOCIAL

Art. 20. Asistencia Social.-Se concede una asignación mensual de 2.970 pesetas para hijos disminuidos psíquica o físicamente, de los trabajadores en situación de alta, siempre que esta situación haya sido reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social o perciba la consiguiente prestación de este Organismo.

Art. 21. Gastos por enfermedad.-Los gastos de carácter extraordinario provenientes de enfermedades de trabajadores, cónyuge e hijos a su cargo, debidamente acreditados y que no sean cubiertos por la Seguridad Social u otro Organismo competente, serán presentados en el Departamento de Personal y «Comisión de Asistencia Social» para tratar la procedencia y cuantía de una ayuda de carácter social.

Art. 22. Prestaciones por baja.-En las bajas provenientes de enfermedades y accidentes, la empresa abonará a sus trabajadores, la diferencia entre el sueldo real denominado «sueldo-carta» que resulte neto, y la prestación de la Seguridad Social, en tanto que los afectados estén en situación de alta en la empresa.

Para el personal que perciba carencia de incentivo, se entenderá como sueldo real el sueldo carta más las 95 pesetas de la carencia de incentivo.

Art. 23. Viudedad.-La empresa tiene vigente un seguro de viudedad, y en su caso de orfandad, por los importes y en las condiciones que a continuación se determinan:

330.000 pesetas a la viuda o derechohabientes directos, si hubiere lugar.

110.000 pesetas para el primer hijo.

82.500 pesetas para el segundo hijo.

55.000 pesetas para el tercero y resto de los hijos.

Bajo los condicionamientos y aclaraciones siguientes:

a) Estas prestaciones se pagarán cuando no concurren las condiciones establecidas para la concesión de la pensión de viudedad, es decir, diez años de servicio del causante en la empresa.

b) El beneficiario percibirá el importe fijado para los hijos legítimos, naturales o adoptivos, cuando éstos sean menores de dieciocho o veintiún años, si están cursando estudios superiores, o de cualquier edad, si tales hijos fuesen disminuidos psíquica o físicamente, de acuerdo con el artículo 21.

c) Se entenderá por derechohabiente directo:

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

2. Hermanos menores de dieciocho años que vivían y dependían del fallecido, o de cualquier edad, si tales fuesen disminuidos psíquica o físicamente, de acuerdo con el artículo 21.

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

La viuda o derechohabientes de los supuestos anteriores, a quien corresponda una pensión voluntaria de viudedad de la empresa, por haber trabajado el fallecido más de diez años en la misma, se le da la opción de elegir entre la citada pensión que le corresponda o los importes anteriormente citados y en las condiciones mencionadas.

Art. 24. Seguro de vida.-Hasta el 31-3-80, la empresa se compromete a dar respuesta al porcentaje de aportación sobre el coste del citado seguro de vida, a la Comisión creada al efecto, según artículo 24 del VI Convenio Colectivo, a efectos de exponer las conclusiones a que se lleguen, a la Dirección de la Empresa y al personal, en el transcurso del mes de abril.

Se procurará en dicho estudio y acuerdo, si procede, no mantener duplicidad en prestaciones por conceptos similares contenidos en el artículo 23, título de «viudedad».

Art. 25. Prestación especial por viudedad.-La empresa abonará a la viuda o derechohabiente directo, el sueldo mensual neto recibido por el trabajador en el momento del fallecimiento, durante un período de 6 meses, bajo las siguientes condiciones:

a) Que el fallecimiento no provenga de un siniestro colectivo para personal de «Siemens, S. A.».

b) Que de introducirse el seguro de vida en la modalidad que proceda, y siempre que la indemnización que se convenga afecte a la viuda/o o derechohabiente del fallecido, no se llegue a la duplicidad en la prestación por el mismo concepto.

Art. 26. Servicio Militar.-Se abonará el 50 por 100 del sueldo carta que resulte neto, al personal que esté en situación de Servicio Militar, siempre que sea cabeza de familia, lo que habrá de justificarse debidamente.

En el supuesto de que en este período de tiempo trabajara, bien por horas o jornadas completas, la retribución a percibir por mes no podrá superar el sueldo que tenga asignado, sin incluir en este cómputo las horas extraordinarias.

En el supuesto de personal cabeza de familia en Servicio Militar, que se considere reviste un carácter excepcional de repercusión económica, será tratado por el Departamento de Personal y dos miembros de la Representación Sindical, a efectos de considerar la procedencia de una ayuda de carácter social.

Art. 27. Ayuda escolar.-Se establece una ayuda escolar para el año 1980 de 4.455 pesetas por año, pagaderas en el mes de septiembre, para todos los hijos de trabajadores en edad escolar, de 5 a 16 años, a cumplir en el año de hacer el pago, que acrediten su matriculación en un centro de enseñanza.

Esta ayuda corresponde también a los hijos disminuidos psíquica o físicamente, con independencia de la ayuda que les pueda corresponder por esta situación especificada en el artículo 20.

Art. 28. Ayuda por estudios.-Cuando un productor de este ámbito de Convenio curse estudios que se estime tengan o puedan tener una aplicación en el mismo, se le abonará el importe de la matrícula y la mitad de la cuota mensual y del importe de los libros, previa justificación de los gastos.

Art. 29. Permisos no retribuidos.-A petición del interesado, se accederá a la reducción de 1/3 de la jornada laboral para el hombre o mujer trabajador, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado directo hijos menores de 6 años o minusválido psíquico o físico. Esta reducción se entiende sólo aplicable a uno de los cónyuges.

Art. 30. Mujer trabajadora.-La mujer trabajadora no estará en desventaja en cuanto a categoría profesional y consiguiente remuneración a la misma, con el resto de la plantilla, en condiciones homogéneas de profesionalidad y función, cargo, capacitación o calificación.

Las madres solteras o separadas, con hijos a su cargo, tendrán los mismos derechos en la empresa, que cualquier trabajador responsable de familia, también en la empresa.

Art. 31. Seguridad e higiene.-Los trabajadores sometidos a radiaciones ionizantes, contaminación bacteriológica, alta tensión o cualquier otro trabajo incluido en la categoría de penoso o peligroso, tendrán derecho a una revisión médica trimestral a cargo de la empresa, en un Centro Médico que reúna la cualificación suficiente preferentemente de la Seguridad Social o Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Siempre y cuando concurren circunstancias que así lo justifiquen, se reducirá esta periodicidad. Si el trabajador así lo deseara tendrán trimestralmente este derecho, los familiares que convivan habitualmente con él.

Art. 32. Préstamos para vivienda.-El importe del préstamo para vivienda se establece en 275.000 pesetas.

La concesión de esta modalidad de préstamo se amplía a los Ce Ve en las mismas condiciones establecidas en el Reglamento ya vigente en la Sede Central. La cantidad de préstamos que corresponda a cada uno de estos Ce Ve (20 por 100 de la plantilla de la Sucursal y Delegación), se distribuirá para su concesión en 10 años.

El excedente de los préstamos que no supongan la cuantía máxima, podrán computarse para conceder otros de carácter excepcional, sin que cuenten en el cómputo de los préstamos anuales establecidos.

Art. 33. Herramientas de trabajo.-La empresa contratará en el plazo de 3 meses (hasta 30-5-80), un seguro que cubra los daños o sustracción de útiles de trabajo y material de instalación, en la modalidad más adecuada a ambas partes, no excluyendo esto totalmente la responsabilidad personal de quien tiene encomendados estos útiles y materiales.

Art. 34. Capacidad disminuida.-Los trabajadores afectados por capacidad disminuida tendrán opción a ocupar otra actividad distinta a la de su categoría profesional, y adecuada a su aptitud. Las condiciones referidas a la remuneración y nueva categoría profesional serán notificadas al Comité al mismo tiempo que al interesado, y por escrito.

Art. 35. Grupo de empresa.-La empresa aportará al «Grupo de empresa» los siguientes importes para 1980, a través de aportaciones trimestrales:

	PESETAS
SC.....	410.000
Suc. Bilbao.....	62.000
Suc. Gijón.....	45.000
Suc. Sevilla.....	45.000
Suc. Valencia.....	45.000

El «Grupo de empresa» rendirá cuenta de su gestión y actividades al Departamento de Personal/Gerencia, a principios del año siguiente.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 36. Promoción y formación.—Atendiendo a la importancia que este tema tiene para el personal y para la empresa, así como en orden a una mayor integración y mejor aprovechamiento de nuestro potencial humano, se definen los criterios básicos sobre el asunto de referencia:

Promoción a)

1. Todo trabajador tendrá igualdad de oportunidades para acceder a los puestos de la empresa, siempre que reúna los requisitos y aptitudes requeridos para ellos.

Bajo este principio, la empresa tratará dentro de lo posible, de cubrir vacantes, teniendo en consideración:

a) A los trabajadores que tengan la categoría y grado apropiado al puesto y que estuvieran trabajando en este momento en un puesto estimado de inferior categoría o grado.

b) Al personal que ocupe un puesto que puede ser amortizado.

2. a) Cuando surja una vacante, y salvo motivos de urgencia o cuando se trate de cambios en cadena, se dará a conocer a través de una nota en los tablones de anuncios, indicando los datos necesarios para la identificación del puesto y que como referencia pueden ser:

- Categoría profesional.
- Características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.
- Requisitos o condiciones inherentes al puesto.
- Plazo de presentación de solicitudes por parte de los interesados.
- Fechas previstas para la entrevista y en su caso el examen que pudiera proceder.

b) El participante o participantes que resulten designados para ocupar las plazas serán informados en el plazo más breve posible de esta decisión.

c) Los restantes participantes serán asimismo informados de que la plaza ha sido asignada a otro candidato.

d) La Jefatura de Personal comunicará al Comité las vacantes publicadas, el anuncio que se inserte en el tablón y la persona o personas designadas.

3. a) El cambio y asignación de categoría, si procede, se realizará transcurrido un período de 3 meses naturales a partir de la ocupación del puesto, plazo que se estima adecuado para el acoplamiento, ambientación y demostración de su capacidad a las exigencias del puesto. La retribución que corresponda al cambio de categoría tendrá carácter retroactivo a la fecha en que ocupó el puesto en cuestión.

b) Si no hubiera lugar a tal confirmación transcurrido el indicado período de 3 meses, el interesado volverá a ocupar su puesto anterior u otro similar.

4. a) De lo expuesto en los puntos 3 a) y 3 b) tendrá información al Comité de Empresa.

Promoción b)

Cuando se proceda a promociones de categoría profesional, se garantiza en todo caso al interesado el aumento voluntario que pudiera tener en la categoría anterior.

Cuando el cambio de categoría provenga del reconocimiento de un título oficial, se garantiza al menos el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo Convenio de ambas categorías o el 50 por 100 del aumento voluntario que pudiera tener en la categoría anterior. En cualquier caso se aplicará el tratamiento más favorable para el trabajador.

Formación

1. Cada año, la Sección de Formación dará a conocer al Comité de Empresa, los planes de formación y alcance de los mismos.

2. En orden al punto anterior, la Sección de Formación admitirá consultas y sugerencias del Comité y tratará amplia y abiertamente sobre estas cuestiones, facilitando la información precisa.

3. Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de sus trabajadores, la empresa impartirá cursos de formación con medios propios o ajenos, de acuerdo con las necesidades que estime.

4. Se tomará en consideración la posibilidad de dar cursos de formación que impliquen la preparación de personal interesado en formación profesional, a efectos de posibilitar la ocupación de posibles vacantes con trabajadores de nuestra plantilla.

Art. 37. Quinquenios.— El valor del quinquenio será actualizado cada vez que se revise el salario mínimo profesional, y en la forma prevista en la Ordenanza, repercutiendo la diferencia en el sueldo, lo que significa que el importe del quinquenio no será de manera alguna absorbido.

Los quinquenios que se cumplen en el primer semestre, se pagarán desde el mes de enero, y los que se cumplan en el segundo semestre, desde julio.

Art. 38. Desplazamientos que supongan cambio de domicilio.—Mensualmente se enviará al Comité de Empresa una relación del personal cuyo desplazamiento haya supuesto un cambio de domicilio.

Art. 39. Notificación sanciones.—Se entregará al secretario del Comité de Empresa una copia de la carta de cualquier sanción o amonestación que se efectúe.

Art. 40. Despido improcedente.—Se considera como falta justificada al trabajo, la sobrevenida por motivos de detención de trabajador, siempre y cuando la sentencia final del proceso sea absoluta, ateniéndose en el futuro a lo que la Ley pueda establecer sobre este particular.

Art. 41. Comisiones de venta.—Las comisiones de venta para el personal con derecho a las mismas, por su actividad de vendedor, serán conocidas por el interesado en el momento de la comunicación a éste de las cifras de venta y otras que den derecho a comisión.

CLAUSULAS ADICIONALES

Art. 42. Vigilancia del Convenio.—Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 2 miembros de cada parte negociadora, para las cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio, como pueden ser: conciliación, mediación, arbitraje voluntario, etc., de acuerdo con lo recogido sobre el particular en la normativa de Convenios Colectivos.

Art. 43. Cualquier acuerdo pactado en el anterior Convenio que no haya sido renovado expresamente en éste, se entiende que mantiene su vigencia.

ANEXO 2

INCREMENTOS SALARIALES Y EQUIPARACION TABLAS DE CONVENIO PARA PERSONAL DE MONTAJE

El aumento porcentual íntegro sobre sueldos y salarios individuales, exceptuando el importe correspondiente a quinquenios, es del 10 por 100 (8 por 100 y 2 por 100).

El aumento lineal consiste en 760 pesetas bruto mes, resultante del aprox. 1,5 por 100 de sueldos reales que consta en la oferta de la empresa, cuyo montante supone 12.306.375 pesetas para 1.079 personas afectadas.

El valor de los quinquenios tendrá el mismo tratamiento que el actual.

Las tablas de convenio del personal de montaje se equiparará a las tablas de convenio del personal administrativo en sus categorías homólogas, que son de la siguiente manera:

- Montador jefe.
- Montador especialista.
- Oficial 1.º montador.
- Oficial 2.º montador.
- Oficial 3.º montador.
- Maestro industrial.
- Maestro de 2.º.
- Oficial 1.º administrativo.
- Oficial 2.º administrativo.
- Almacenero.

En el cálculo para la equiparación se incluye el salario más la carencia de incentivo (95 pesetas día laborable).

ANEXO 1

TABLA DE RETRIBUCIONES CONVENIO 1980

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES
Ingeniero y licenciado	25.280	35.620	60.900
Perito e ing. técnico	24.720	31.180	55.900
Perito e ing. téc. c/mando	24.920	32.080	57.000
Maestro industrial	22.660	24.240	46.900
Maestro 2.º	22.160	21.940	44.100
Montador jefe s/mes	22.280	24.620	46.900
Montador espec. s/mes	22.160	21.940	44.100
A. T. S.	24.720	31.180	55.900
Delineante proyectista	23.000	23.900	46.900
Delineante 1.º	22.160	20.240	42.400
Delineante 2.º	21.680	17.520	39.200
Calcedor	21.120	16.880	38.000
Reproductor de planos	20.760	16.040	36.800
Jefe 2.º Admtvo.	22.840	24.060	46.900
Oficial 1.º Admtvo.	22.160	20.240	42.400
Oficial 2.º Admtvo.	21.680	17.520	39.200
Auxiliar Admtvo.	21.120	16.280	37.400
Aspirante 17 años	12.720	14.580	27.300
Almacenero	21.100	17.400	38.500
Chófer turismo	21.340	17.860	39.200
Vigilante	20.800	16.600	37.400
Ordenanza y portero	20.760	16.640	37.400

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL DIA
Peón	692,00	477,00	1.169,00
Peón especialista	698,50	487,50	1.186,00
Oficial 3.º	700,50	505,50	1.206,00
Oficial 2.º	708,00	521,00	1.229,00
Oficial 1.º	715,00	619,50	1.334,50
Montador especialista	858,00	532,50	1.390,50
Montador jefe	858,00	625,00	1.483,00
Aprendiz 1.º año	268,00	382,00	650,00
Aprendiz 2.º año	268,00	427,00	695,00
Aprendiz 3.º año	424,00	326,00	750,00
Aprendiz 4.º año	424,00	416,00	840,00

ANEXO 3

DIETAS DE VIAJE «NACIONALES»

	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
Desayuno	110	90	80	80
Comida	720	645	560	540
Cena	720	645	560	540
Manutención	1.550	1.380	1.200	1.160
Pernoctación	1.300	1.060	920	890
Total	2.850	2.440	2.120	2.050
Dietas de estancia (Sup. 28 días)	60.600	54.200	47.800	47.800

La empresa se compromete a unificar el Grupo IV en el Grupo III en la próxima negociación de convenio.

ANEXO 4

Las partes se comprometen a tratar el tema de la jornada laboral una vez finalizada la negociación de VII Convenio Colectivo, siendo el plazo máximo para finalizar este tratamiento antes del 15 de mayo de 1980.

- Los temas a tratar serán:
- Personal afectado.
 - Horas trabajadas anualmente.
 - Posible jornada de trabajo.
 - Forma de consulta a los trabajadores.

- Repercusión de los posibles acuerdos en los restantes Centros de Trabajo.

En este período de tiempo las partes se comprometen a tratar el tema con total seriedad, teniendo presente que la decisión definitiva sobre el particular corresponde a los trabajadores afectados.

La repercusión de los posibles acuerdos sobre este tema, en el ámbito de la SC, exceptuando la distribución de la jornada de trabajo, afectará a los restantes centros de trabajo adheridos a este Convenio.

ANEXO 5

PRESTACIONES POR BAJA

Estimando que el porcentaje de absentismo del año 1979 es aceptable, la em-

presa continuará abonando la diferencia en la forma recogida en el artículo 22 del VI Convenio Colectivo, reservándose sobre este tema en la próxima negociación, si el citado porcentaje de absentismo aumentase.

ANEXO 6

AS: CATEGORIAS/FORMACION PROFESIONAL

Por la presente se recoge el compromiso de tratar en el ámbito del Departamento D/SC del:

- Análisis de los puestos de trabajo y especificación de los requisitos y aptitudes necesarios para cada uno de ellos.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Posibilidad de valoración de los puestos en función de las tareas realizadas y plan de carrera.

El plazo para finalizar este estudio se fija en el 1-10-1980, creándose una comisión restringida para la realización de esta tarea, una vez finalizada la negociación del Convenio.

El fin de este estudio consistirá en ver de forma práctica las posibilidades de colaboración conjunta en este campo, conservando ambas partes su autonomía, caso de no llegarse a acuerdo durante la realización de los trabajos.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial
de Madrid

**RESOLUCION DE LA
DELEGACION PROVINCIAL DE
TRABAJO DE MADRID
HOMOLOGANDO EL CONVENIO
COLECTIVO DEL GRUPO DE
HOSPEDAJE DE LA PEQUEÑA Y
MEDIANA EMPRESA DE
MADRID», SUSCRITO ENTRE LA
ASOCIACION DE EMPRESARIOS
DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA
EMPRESA DE HOSPEDAJE DE
MADRID Y SU PROVINCIA, LA
CONFEDERACION ESPAÑOLA
DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA
EMPRESA DE MADRID
(CEPYME-MADRID) Y EL
SINDICATO INDEPENDIENTE DE
HOSTELERIA Y UNION
SINDICAL DE TRABAJADORES**

Visto el texto del texto del Convenio Colectivo del Grupo de «Hospedaje de la Pequeña y Mediana Empresa de Madrid», suscrito por la Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Madrid (Cepyme-Madrid) y la Unión Sindical de Trabajadores y el Sindicato Independiente de Hostelería, y

Resultando que con fecha 2 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo el texto del Convenio Colectivo del grupo de Hospedaje de la Pequeña y Mediana Empresa de Madrid, suscrito por las partes el 29 de abril del presente año.

Resultando que con fecha 7 de marzo de 1980 se constituyó la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo del grupo citado.

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación, le viene atribuida a esta Delegación Provincial de Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo.

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficientes.

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

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

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo del grupo de «Hospedaje de la Pequeña y Mediana Empresa de Madrid», suscrito por la Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Hospedaje de Madrid y su Provincia, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa de Madrid (Cepyme-Madrid) y el Sindicato Independiente de Hostelería y Unión Sindical de Trabajadores.

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

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia. Madrid, 23 de mayo de 1980.—El Delegado de Trabajo.—(Firmado) Felipe Arán de la Vega.

(G. C. 5.551)

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que estén o puedan estar adscritos a la Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Hospedaje de Madrid y su provincia y afectas a la Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería y Actividades Turísticas aprobada por O. M. de 28 de febrero de 1974.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se regirán por el presente Convenio los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el artículo anterior. Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la provincia de Madrid.

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—Con independencia de la fecha en que aparezca publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, entrará en vigor en su totalidad con efectos retroactivos el día 1 de enero de 1980 y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 1980, excepto en lo referido al artículo 13 que tendrá una vigencia de dos años. Salvo denuncia expresa y válida, este Convenio se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración inicial. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte con una antelación mínima de tres meses de la fecha de expiración del Convenio.

Art. 5.º *Compensaciones y absorciones.*—Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

Asimismo, podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores que, fijadas por disposición legal, convenio colectivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en los sucesivos.

TITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 6.º *Tablas salariales.*—Son las reflejadas en el Anexo I del presente Convenio.

Art. 7.º *Antigüedad.*—El complemento de antigüedad regulado en el artículo 69 de la Ordenanza se establece en un 50 por 100 para los trabajadores con 30 años de servicios efectivos en la empresa.

Art. 8.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias que las empresas vienen abonando a sus trabajadores, se harán efectivas los días 20 de junio y 20 de diciembre.

Art. 9.º *Nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las doce de la noche y las ocho de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo, en todo o en parte, sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, al menos, con el 25 por 100 sobre el salario reflejado en las tablas anexas al Convenio.

Art. 10. *Manutención.*—El complemento salarial en especie de manutención contenido en el artículo 72 de la Ordenanza se fija en 1.335 pesetas mensuales.

Para los trabajadores que tuviesen necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú prescrito por el médico de la Seguridad Social.

La manutención será sana, variada y bien condimentada, confeccionándose un menú diverso para evitar la monotonía. Dicho complemento se abonará durante las vacaciones y fiestas abonables.

Art. 11. *Alojamiento.*—Los trabajadores que se determinan en el Anexo III de la Ordenanza de Hostelería, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa, alojamiento. El alojamiento se compensará mediante la entrega al trabajador de 230 pesetas mensuales.

Art. 12. *Plus de ayuda a la cultura.*—Se mantiene un plus extrasalarial (no cotiza-

ble) de ayuda a la cultura tipificado en el párrafo 3.º del artículo 4 de la Orden de 22 de noviembre de 1973, con independencia de los salarios especificados en las tablas.

Para todo el personal se establece el citado plus en 2.690 pesetas mensuales.

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

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

TITULO III

JORNADA Y DESCANSO

Art. 13. *Jornada.*—La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 42 horas semanales. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la empresa que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o delegados del Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de 10 días para poder consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley. Los horarios serán visados por la Inspección de Trabajo, y la modificación de los que tengan carácter habitual requerirá la autorización de la Autoridad Laboral.

Las empresas de más de 50 trabajadores, establecerán un sistema de control de asistencia, que conservarán por un período de 3 años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

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

Art. 14. *Horas extraordinarias.* Dada la difícil situación de empleo por la que atraviesa nuestro país, ambas partes acuerdan reducir al máximo la realización de horas extraordinarias y la prestación de servicios extraordinarios por el personal fijo de la empresa. No obstante, en el caso de realizarse horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

Art. 15. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar un período mínimo de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuvieren adquiridas.

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

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

Art. 16. *Fiestas abonables y no recuperables.* Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje, y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de estas formas:

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

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

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

Con independencia de lo establecido en los párrafos anteriores, las empresas podrán pactar con los representantes de

los trabajadores, un sistema de compensación de las fiestas abonables y no recuperables, según el cual éstas no serán disfrutadas ni compensadas en metálico y los trabajadores afectados disfrutarán en todo el año de una jornada semanal de 40 horas y dos días de descanso consecutivo.

TITULO IV

CONDICIONES SOCIALES

Art. 17. *Gratificación por matrimonio.*—Al personal de uno u otro sexo, cuyo ingreso en la empresa se hubiese producido con anterioridad al 1 de enero de 1975 y continuando en la misma una sola vez, con la cantidad de veinticinco mil pesetas, con la condición de que si se despidió el productor antes de los seis meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

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

Art. 19. *Trabajadores con hijos menores.*—Los trabajadores de Hostelería, que tengan a su cuidado la educación de hijos con edad inferior a dos años, se beneficiarán de las siguientes condiciones de trabajo:

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

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

c) No trabajarán los días festivos abonables.

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

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

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

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

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

Art. 21. *Incapacidad laboral transitoria.*—En los períodos de baja por enfermedad o accidente de duración superior a veinte días, el trabajador percibirá siempre el 100 por 100 del salario.

A partir de los 20 días de enfermedad tendrá derecho el trabajador a percibir el 100 por 100 de su salario desde el 1.º día de enfermedad, siempre que esté perfectamente acreditado por los servicios médicos de Cepyme. En caso de no estar acreditado será el 60 por 100 como está legislado.

Art. 22. *Ropa de trabajo.*—Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o, en su contrario, a su compensación en metálico.

El Comité de Empresa, delegados de Personal o representantes de los trabajadores dictaminarán, junto con la empresa, las prendas que estén comprendidas en el párrafo anterior, o por el contrario,

que respondan a una exigencia específica de la empresa.

TITULO V

COMISION MIXTA

Art. 23. *Constitución.*—Las partes signatarias acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y del desarrollo de las relaciones laborales en el Sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente el día 15 de junio.

Art. 24. *Composición.*—La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes en este Convenio.

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

Serán presidente y secretario un vocal de la Comisión, que será nombrados para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de los empresarios. El que actúe como secretario en una sesión será presidente en la sesión siguiente.

Art. 25. *Funciones.*—Son funciones especificadas de la Comisión Mixta, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

A todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado este campo, proceder en su consecuencia.

Art. 26. *Funcionamiento.*—La Comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones cuando previamente sea requerido a «Cepyme».

Art. 27. *Procedimiento.*—Actuará la Comisión a instancia de parte y, al menos, se reunirá una vez al mes, adoptándose sus acuerdos por mayoría de los dos tercios de los presentes.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general (interpretación del Convenio, conflictos colectivos, etc.) en las que las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asigne.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION PRIMERA

PERSONAL DE RECEPCION Y CONTABILIDAD

	3 ESTRELLAS FIJOS	2 ESTRELLAS FIJOS	1 ESTRELLA FIJOS
Jefe de recepción.....	25.940	-	-
Segundo jefe de recepción.....	25.540	-	-
Contable general.....	25.940	-	-
Cajero.....	25.540	-	-
Cajero de comedor.....	26.825	26.825	26.825
Contable.....	25.325	25.325	-
Oficial de contabilidad.....	25.325	-	-
Recepcionista.....	25.325	25.325	-
Ayde. recepción mayor de 21 años	25.325	-	-
Ayde. recepción menor de 21 años	25.325	-	-
Interventor.....	25.325	-	-
Tenedor de cuentas de clientes.....	25.325	25.325	-
Telefonista de 1.ª.....	25.325	25.325	-
Telefonista de segunda.....	25.325	25.325	25.325
Aux. de oficina mayor de 21 años..	25.325	25.325	25.325
Aux. de oficina menor de 21 años..	25.325	25.325	25.325
Aprendiz de 16 a 18 años.....	18.135	18.135	18.135
Aprendiz de 14 a 16 años.....	14.655	14.655	14.655
Portero de servicio.....	25.325	25.325	25.325

PERSONAL DE CONSERJERIA

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO
Primer conserje de día.....	6.000	28.560	6.000	28.090	6.000	27.405
Segundo conserje de día.....	6.000	26.375	6.000	25.830	6.000	25.555
Conserje de noche.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555
Ayudante de conserje.....	6.000	25.555	6.000	25.555	-	25.555
Intérpretes (a extinguir).....	6.000	25.555	-	-	-	-
Ordenanza de salón.....	6.000	25.555	-	-	-	-
Vigilante de noche.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555
Portero de acceso y portero de coches...	6.000	25.555	-	-	-	-
Ascensorista.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555
Mozo de equipaje para interior.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555
Botones mayor de 18 años.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555

PERSONAL DE COMEDOR

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO
Jefe de comedor o maestro sala.....	6.000	28.560	6.000	28.090	6.000	27.405
Segundo jefe de comedor.....	6.000	26.785	6.000	25.830	6.000	25.555
Jefe de sector.....	-	-	-	-	-	-
Camarero.....	6.000	26.035	6.000	25.555	6.000	25.555
Sumiller.....	6.000	26.035	-	-	-	-
Subcamarero.....	-	-	-	-	-	-
Ayudante.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555
Aprendices de camarero:						
De segundo año.....	-	18.300	-	18.300	-	18.300
De primer año.....	-	14.794	-	14.795	-	14.795

PERSONAL DE PISOS

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO
Mayordomo de pisos.....	6.000	26.785	-	-	-	-
Camarero de piso.....	6.000	26.035	-	-	-	-
Ayudante de piso.....	6.000	25.555	-	-	-	-
Encargada general gobernante de 1.º.....	6.000	26.785	-	-	-	-
Gobernanta de 2.º.....	6.000	25.975	-	-	-	-
Camarera de piso.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555
Mozo de habitaciones.....	6.000	25.555	-	-	-	-

El alojamiento de este personal será de cuenta de la empresa o en su caso el pago de 230 pesetas mensuales.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

CLAUSULA DE DESCUELQUE

Los salarios establecidos en las tablas del anexo I no serán de necesaria ni de obligada aplicación para aquellas empresas de las secciones 1.º y 2.º que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1978 y 1979. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1980.

En estos casos, se trasladará a las empresas la fijación del aumento de salarios, en negociación entre la Dirección de la misma y los delegados o miembros de Comités. Para valorar esta situación, se

PERSONAL DE COCINA

	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO
	Jefe de cocina.....	25.940	25.325
Segundo jefe de cocina.....	25.540	25.325	25.325
Jefe de partida.....	25.325	25.325	25.325
Cocinero.....	25.325	25.325	25.325
Ayudante de cocinero.....	25.325	25.325	-
Repostero.....	25.325	-	-
Oficial repostero.....	25.325	-	-
Ayudante repostero.....	25.325	-	-
Cafetero.....	25.325	-	-
Ayudante de cafetero.....	25.325	-	-
Encargado de economato y bodega	25.325	25.325	-
Bodeguero.....	25.325	-	-
Ayudante de economato y bodega..	25.325	-	-
Marmitón.....	25.325	-	-
Pinche.....	25.325	-	18.135
Aprendices de 16 a 18 años.....	18.135	18.135	14.655
Aprendices de 14 a 16 años.....	14.655	14.655	25.325
Fregador.....	25.325	25.325	-
Personal de platería.....	25.325	-	-

PERSONAL DE LENCERIA Y LIMPIEZA

	3 ESTRELLAS FIJOS	2 ESTRELLAS FIJOS	1 ESTRELLA FIJOS
	Encargada de lencería y lavadero....	25.325	25.325
Planchadora (diario).....	852	852	852
Costurera zurcidora (diario).....	852	852	852
Lencería lavandera (diario).....	852	852	852
Mozo de lavandería (diario).....	852	852	852
Personal de limpieza (diario).....	852	852	-

PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

	3 ESTRELLAS FIJOS	2 ESTRELLAS FIJOS	1 ESTRELLA FIJOS
	Encargado de trabajos.....	-	-
Mecánico o calefactor.....	25.325	25.325	25.325
Ayudante de Mecánico o calefactor	25.325	25.325	-
Ebanista, carpintero, electricista, albañil y pintor, ayudante de ebanista, ayudante carpintero, ayudante electricista, ayudante albañil, ayudante pintor (1).....	25.325	25.325	25.325
Conductor (1).....	25.325	25.325	-
Jardinero (1).....	25.325	-	-
Guarda del exterior.....	25.555	25.555	-

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

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION SEGUNDA

PERSONAL DE CONSERJERIA

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA		FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS	
	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado
Primer conserje del día.....	6.000	25.825	6.000	25.555	6.000	25.555	-	-
Segundo conserje del día.....	6.000	25.690	6.000	25.555	6.000	25.555	-	-
Conserje de noche.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555	-	-
Ascensorista.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555	-	-
Mozo de equipaje.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555	-	-
Botones mayores de 18 años.....	-	-	-	-	-	-	-	-

PERSONAL DE COMEDOR

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA		FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS	
	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado
Primer jefe de comedor.....	6.000	26.035	6.000	25.760	6.000	25.760	-	-
Segundo jefe de comedor.....	6.000	25.825	6.000	25.555	-	-	-	-
Camarero.....	6.000	25.690	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555
Ayudante de camarero.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555
Aprendiz de camarero 16-18 años.....	6.000	18.305	6.000	18.305	6.000	18.305	6.000	18.305
Aprendiz de camarero 14-16 años.....	6.000	14.795	6.000	14.795	6.000	14.795	6.000	14.795

PERSONAL DE PISOS

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA		FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS	
	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado
Encargada de pisos.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555
Camarera de pisos.....	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555	6.000	25.555

El alojamiento de este personal será de cuenta de la empresa, o en su caso, el pago de 230 pesetas mensuales.

PERSONAL DE LENCERIA Y LIMPIEZA

	3 ESTRELLAS FIJO		2 ESTRELLAS FIJO		1 ESTRELLA FIJO		FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS FIJO	
	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado
Encargada de lencería y lavado.....	25.325	25.325	852	852	852	852	852	852
Planchadora (diario).....	852	852	852	852	852	852	852	852
Costurera-zurcidora (diario).....	852	852	852	852	852	852	852	852
Lencera-lavandera (diario).....	852	852	852	852	852	852	852	852
Limpiadora (diario).....	852	852	852	852	852	852	852	852

PERSONAL DE SERVICIO AUXILIAR

	3 ESTRELLAS FIJO		2 ESTRELLAS FIJO		1 ESTRELLA FIJO		FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS FIJO	
	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado
Mecánico o calefactor.....	25.325	25.325	25.325	25.325	-	-	25.325	25.325
Ayud. de calefactor.....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
Conductor (1).....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
Jardinero (1).....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
Guarda del exterior.....	25.555	-	-	-	-	-	-	-

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

PERSONAL DE RECEPCION Y CONTABILIDAD

	3 ESTRELLAS FIJOS		2 ESTRELLAS FIJOS		1 ESTRELLA FIJOS		FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS, FIJO	
	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado	Inicial	Garantizado
Contable.....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
Recepcionista.....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
Cajero de comedor.....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
Ayudante de recepción:	26.825	26.825	26.825	26.825	26.825	26.825	26.825	26.825
Mayor de 21 años.....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
Menor de 21 años.....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
de cuentas.....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
Telefonista de 1.ª.....	25.325	25.325	-	-	-	-	-	-
Ayud. de oficina:	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325
Mayor de 21 años.....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
Menor de 21 años.....	25.325	-	-	-	-	-	-	-
Aprendices:	18.135	18.135	18.135	18.135	18.135	18.135	18.135	18.135
de 16 a 18 años.....	14.655	14.655	14.655	14.655	14.655	14.655	14.655	14.655
de 14 a 16 años.....	-	-	-	-	-	-	-	-

PERSONAL DE COCINA

Jefe de cocina.....	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325
Jefe de partida.....	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325
Cocinero.....	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325
Ayud. de cocinero.....	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325
de noche.....	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325
Fregador.....	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325	25.325

contenido del resto del convenio colectivo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a estudiar unas tablas en las que se reflejen el porcentaje de servicio neto a aplicar a la recaudación obtenida en todos los establecimientos del sector, o en cualquier Agrupación concreta al mismo, no quedando vinculadas a acuerdo alguno en el que las mismas no hayan sido parte.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

En lo no previsto en este convenio, se estará a la legislación vigente.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

En todo lo concerniente a derechos Sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Marco Interconfederal y legislación vigente.

DISPOSICION FINAL TERCERA

Las partes firmantes, acuerdan intentar incluir este Convenio, en el Convenio Provincial de Hostelería de Madrid del próximo año, siempre que participen en igualdad de condiciones y sin contradecir los intereses específicos de las «Pymes de Hospedaje».

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, POR LA QUE SE ACUERDA LA PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COOPERATIVA CODES» Y SUS TRABAJADORES

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, suscrito por la representación de la empresa «Cooperativa Codes, S. A.» y la de sus trabajadores, el día 14 de mayo de 1980, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación Provincial de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Ordenar su inserción en el Registro de Convenios de esta Delegación.
 - 2.º Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su correspondiente depósito.
 - 3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.
- Madrid, 27 de mayo de 1980.-El Delegado de Trabajo. (Firmado Felipe Arman de la Vega).

(G. C.-5.841)

CAPITULO I

EXTENSION Y APLICACION

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.-Es aplicable este Convenio a Madrid capital, y queda referido a las actividades de esta Cooperativa dentro del recinto del actual Mercado Central de Frutas y Hortalizas de Madrid y por extensión, por ser

tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el

anejo al mismo, al de Patatas, así como al de cualquier Mercado Central que se instale en el futuro dentro del ámbito territorial, y en el cual la Cooperativa de Descargadores «Codes» desarrollase su actividad mediante la concesión o autorización adecuada.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—Dentro del ámbito locativo que se deja señalado en el artículo anterior, este Convenio obliga al desarrollo de las actividades a que se contrae la autorización municipal que la Cooperativa tiene otorgada en virtud de concurso, las cuales se concretan en la prestación de los trabajos necesarios para realizar la descarga de bultos dentro del actual recinto del Mercado Central y su anejo de Patatas, así como idénticas actividades que a virtud de concesión o autorización municipal pudiera tener «Codes» con posterioridad a este pacto en los nuevos Mercados Centrales, y también, a las actividades administrativas y técnicas conexas, necesarias para efectuar la prestación del servicio de descarga tanto a los mayoristas que operan en aquel Mercado Central como a las demás personas naturales o jurídicas que comercialicen sus productos en el mismo.

En el aspecto laboral el desarrollo de tales actividades se regirá por lo dispuesto en la normativa de general aplicación, y especialmente en lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio en general, aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1971, y ulteriores modificaciones de la misma.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Afecta a este Convenio a todos los trabajadores por cuenta ajena sea cualquiera que fuere su categoría y actividad profesional, que preste sus servicios en la Cooperativa de Descargadores «Codes», en su condición de fijos.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá la duración de 1 año, desde el 1 de abril de 1980 al 31 de marzo de 1981, si bien sus efectos económicos comenzarán el primero de agosto de 1980, prorrogándose tácitamente de año en año caso de no ser denunciado de acuerdo con las normas legales vigentes.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que de existir trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones tales que examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que aquí se establecen, se respetarán las mismas.

CAPITULO II
DEL PERSONAL

Art. 6.º *Definición.*—Se entiende por personal fijo o plantilla a los efectos del presente Convenio, a todo aquel que por cuenta ajena trabaja a las órdenes de la Cooperativa ostentando en la actualidad la condición de tal, y aquel otro de nuevo ingreso que una vez superado el período de prueba que determina la legislación vigente quede incorporado en la referida plantilla de personal por cuenta ajena.

Art. 7.º *Motivación y clasificación.*—A efectos de este Convenio el personal queda clasificado en los siguientes grupos:

- 1.º Técnicos de grado superior y medio.
- 2.º Técnicos no titulados.
- 3.º Personal administrativo.
- 4.º Personal de servicio.
- 5.º Subalternos.

Art. 8.º *Técnicos de grado superior y Medio.*—Comprende éste grupo los siguientes:

- a) Médico de empresa.
 - b) Asesor jurídico.
 - c) Ayudante técnico sanitario.
- Art. 9.º *Técnicos no titulados.*
- a) Director administrativo.
 - b) Jefe de personal.
 - c) Jefe de contabilidad.
 - d) Subjefe de personal.
 - e) Inspector de servicio.

Art. 10. *Personal administrativo.*—Está integrado este grupo por:

- a) Oficial administrativo en funciones cobrador pagador.
 - b) Oficial administrativo en su función propia.
 - c) Auxiliar administrativo.
- Art. 11. *Personal de servicio.*—Estará constituido por:
- a) Jefe de servicio.
 - b) Encargado.
 - c) Capataz.
 - d) Mozo especializado.

Art. 12. *Personal subalterno.*—En este grupo quedan clasificadas únicamente las mujeres de limpieza.

CAPITULO III
FUNCIONES Y COMETIDOS

Art. 13. De acuerdo con la clasificación establecida en los arts. 7 al 12 ambos inclusive las funciones del personal en ellos citados serán las que resulten en lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio y en las no definidas en la misma se aplicará con carácter subsidiario el Convenio Colectivo de Desfrusa publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de 2 de mayo de 1973.

Art. 14. *Médico de empresa.*—Es el facultativo de esta rama, titulado y colegiado designado por la Cooperativa para ejercer las siguientes funciones:

- a) Prestar asistencia sanitaria en la clínica de esta cooperativa a todo el personal encuadrado en la misma.
- b) Asimismo, y a requerimiento de la Gerencia, para evitar fraudes y simulaciones de enfermedad y accidente, efectuará previa comunicación al Comité de Empresa las visitas y reconocimientos domiciliarios, o no, siempre y cuando a ello no se oponga la legislación vigente.

CAPITULO IV

DE LAS RETRIBUCIONES

Art. 15. *Salario base.*—Es el reflejado en la tabla salarial que como anexo se acompaña al presente convenio.

Art. 16. *Complementos salariales.*—A efectos de este convenio se fijan como complementos salariales los siguientes:

- 1.º *Personales.*
- a) *Antigüedad:* Todo el personal fijo disfrutará de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario base establecido para las distintas categorías en la tabla del convenio homologado el 9 de julio de 1979, y publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Los cuatrienios que se perfeccionan dentro de la vigencia del actual convenio se devengarán según el nuevo salario base que aparece en el anexo número 1.

No existirá limitación en cuanto al número de cuatrienios.

b) *Titulación:* El personal titulado tendrá como complemento en atención a su título y sin distinción de su rango, una cantidad de 2.900 pesetas mensuales.

2.º *Puesto de trabajo.*

- a) *Mando:* El reflejado en la tabla salarial anexa.

b) *Gratificación de pagos:* Tendrá derecho a este complemento únicamente el cobrador pagador en razón de sus propias y específicas funciones en una cuantía de 7.000 pesetas mensuales.

3.º *Calidad o cantidad.*

- a) *Fondo de estímulo al rendimiento:* Sin perjuicio de las demás retribuciones consignadas en este Convenio y con el fin de estimular la productividad de sus trabajadores, la Cooperativa de Descargadores Codes seguirá aportando cada mes y para este fondo la cantidad de 20 céntimos por cada bulto descargado, sin distinción de peso, a distribuir de la siguiente forma:

Los primeros 10 céntimos se distribuirán por igual cantidad entre todos los trabajadores fijos que efectúan sus funciones diarias en la operación descarga bien sean éstos tanto cooperativistas como trabajadores por cuenta ajena. Respetándose todos aquellos que los tuviesen reconocidos anteriormente.

Los otros 10 céntimos también se distribuirán por partes iguales entre todos el

personal sin distinción de condición, clase o categoría, que en el mes correspondiente al de la aportación esté integrado en la plantilla o se encuentre prestando sus servicios a las órdenes de Codes.

Tanto la administración como distribución de la parte que pueda corresponder mensualmente a todos los trabajadores por cuenta ajena, será regulada por el comité de empresa. Conforme se viene haciendo el pago de este fondo a los trabajadores afectados, se efectuará entre los días 15 y 30 del siguiente mes al que corresponda la aportación. Teniendo en cuenta que este complemento salarial se concede al trabajador como un incentivo a la productividad, éste se perderá:

- a) Por fraude, simulación, abuso de confianza para continuar en incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo y durante el tiempo que haya durado esta situación.
- b) Por falta grave o muy grave se perderá asimismo la percepción correspondiente a un mes.

Las cantidades que por esta causa se deduzcan al trabajador penalizado pasarán a engrosar el fondo correspondiente al mes de la reducción para su posterior reparto.

4.º *Vencimiento superior al mes.*

a) *Pagas extraordinarias de junio y diciembre.* En los días 15 de junio y de diciembre la Cooperativa abonará a cada trabajador una paga extraordinaria integrada por una mensualidad de las retribuciones cotizables a la Seguridad Social en sus recibos de salarios.

b) *Paga de marzo.* Con el fin de que todos los trabajadores que ostenten el carácter de fijos, sea cualquiera que fuere su condición, clase o categoría, participe en los rendimientos económicos, la Cooperativa mantendrá la denominada «paga de participación en los beneficios» establecida en Convenios anteriores. Esta paga de carácter extraordinario se abonará en el mes de marzo de cada año y será equivalente a una mensualidad de las retribuciones cotizables en la seguridad social en su recibo de salarios.

En el caso de que el trabajador por ser de nuevo ingreso no perfeccionara el año completo de servicio a la Cooperativa, se le abonará la parte proporcional al tiempo en plantilla; el citado prorrateo se hace extensivo a las pagas de junio y diciembre al igual que en la paga de marzo.

c) *Paga de septiembre.* Con motivo de la iniciación del curso escolar y a fin de que los trabajadores puedan cubrir las necesidades que por tal motivo se originan en su familia, se establece una paga extraordinaria de una mensualidad de las retribuciones cotizables a la Seguridad Social en su recibo oficiales de salarios. Esta paga se abonará a todo el personal fijo que como mínimo lleve un año al servicio de la Cooperativa no teniendo derecho a partes proporcionales aquel trabajador que no perfeccionara una anualidad. Se hará efectivo durante el mes de septiembre de cada año, mientras se encuentre en vigor este Convenio y, solamente en aplicación de lo anteriormente expuesto, aquel personal fijo que figure en el mes de septiembre de cada año, incluido en la plantilla de Codes. Se man-

tiene, asimismo, que no tendrá derecho a esta gratificación extraordinaria quien hubiera sido sancionado durante el año laboral por falta muy grave, independiente de cualquier otra sanción que se le pudiera haber impuesto.

Art. 17. *Percepciones no salariales.*—Son percepciones no salariales y, por tanto, no sujetas a cotización a la Seguridad Social las siguientes:

Desgaste de ropa.—Se mantiene la misma cantidad que por este concepto venían abonándose a los trabajadores afectados.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO,
VACACIONES, ENFERMEDADES,
LICENCIAS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 18. *Jornada de trabajo.*—Con carácter general todo el personal afectado por el presente convenio realizará una jornada de trabajo de cuarenta y dos horas semanales, con excepción del personal de oficinas, que realizará la de treinta y seis horas a la semana.

Art. 19. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones interrumpidas de 30 días naturales, que se disfrutarán a tenor de lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio y demás normas de general aplicación.

Art. 20. *Enfermedades.*—Todos los trabajadores por cuenta ajena afectados por este Convenio que causen baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo tendrán derecho, además de las percepciones establecidas en el régimen general de la Seguridad Social a un complemento salarial, que complete el importe íntegro de las retribuciones sujetas a cotización por dicho régimen del trabajador afectado que viniera percibiendo y hasta un límite de 12 meses conforme establece el punto 1 del artículo 54 de la Ordenanza Laboral de Comercio.

Art. 21. *Licencias.*—Se reconoce al personal afectado por este convenio el derecho a disfrutar licencia con sueldo en aquellos casos que cita la Ordenanza Laboral de Comercio y el Estatuto de los Trabajadores en su caso.

Art. 22. *Faltas, sanciones.*—Con carácter general, será de aplicación a los trabajadores afectados por este pacto lo dispuesto a estos efectos en el Estatuto de los Trabajadores, Decreto-ley 17/77 sobre relaciones de trabajo y Ordenanza Laboral para el Comercio en general.

Art. 23. *Incompatibilidades.*—Todo el personal de Codes afectado por el presente convenio no podrá desarrollar actividades de trabajo que fueran retribuidas cualesquiera la clase que fuera, dentro del Mercado Central de Frutas y Verduras de Madrid pudiendo considerarse como causa de despido justificado el incumplimiento por parte de los trabajadores de la incompatibilidad reseñada en este artículo.

Art. 24. Todo trabajador que cause baja voluntaria por cualquier concepto y tenga cumplidos sesenta años de edad y doce de antigüedad, percibirá en concep-

ANEXO

TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS MANDO	GRATIFICACION PAGO	TITULOS
Director-admtvo.	70.116			
Jefe de personal	44.829	8.000		
Jefe de contabilidad.....	48.857			
Subjefe de personal.....	42.993			
Oficial admtvo.			7.000	
Cobrador-pagador	35.374			
Oficial admtvo.	35.374			
Auxiliar admtvo.....	31.477			
Médico.....	37.080			
Asesor jurídico	32.148			
A. T. S.	33.107			
Inspector de servicio	34.244	8.000		
Jefe de servicio	34.244	8.000		
Encargado.....	31.477	7.500		
Capataz.....	31.477	4.500		
Mozo especializado.....	31.477			
Mujeres limpieza				
Media jornada	16.355			

CAPITULO I

Art. 1. *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre «Esabe Distribución, S. A.» y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad y que pueda establecer en un futuro, en la provincia de Madrid.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

La vigencia del presente Convenio, es de un año, contando a partir del día 1 de enero de 1980, prorrogándose de año en año por la táctica de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes.

Art. 4.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Alcance, vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las funciones que le sean propias, no lo aprobara en su totalidad, se considerará el Convenio nulo y sin eficacia.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.* Se constituye una comisión paritaria de Convenio como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje. Dicha comisión paritaria estará integrada por los siguientes miembros:

- 1.º Representación Empresarial
 - a) Agustín Alonso Martín
 - b) Elías Sánchez Flores
 - c) Juan Tenorio Sánchez
 - d) José Luis Abadía Sanclemente
- 2.º Representación de trabajadores
 - a) José García Carrera
 - b) Juan Vega Blanco
 - c) Otilio Muñoz García
 - d) Alberto Carrero Segura

Presidirá las deliberaciones de la Comisión Paritaria aquella persona en quien legalmente recaigan tales funciones y en su defecto la que de mutuo acuerdo designen ambas representaciones.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO EN LA EMPRESA

Art. 7.º *Organización del Trabajo.* En todo lo relacionado con esta materia, ambas partes se someten expresamente a lo que en su día se establezca en el Estatuto del Trabajador.

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Sección 1.º—Clasificación según la permanencia

Art. 8.º El personal según su permanencia y modalidad de su contrato, podrá ser contratado por tiempo indefinido también para la realización de un servicio determinado, de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Relaciones Laborales; igualmente también podrá contratarse personal eventual e interino.

El personal contratado para servicio determinado lo será para atender necesidades en la Empresa que surgen en la prestación de un servicio determinado que esté sujeto a prueba.

Es personal eventual el que fuera contratado por la Empresa con ocasión de prestar servicios de carácter extraordinario que precisen la ampliación del censo laboral de manera esporádica y temporal.

Será interino aquel personal que se contrate para sustituir a otro en la Empresa durante su ausencia por vacaciones,

incapacidad laboral transitoria, servicio militar, excedencia, cumplimiento de sanciones.

Art. 9.º Será fijo de plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere el período de 6 meses, dentro de 12 meses, con independencia de las contrataciones que puedan llevar a cabo la Empresa, como consecuencia de los contratos de duración determinada, sujetos al empleo protegido.

c) El personal que contratado para servicio determinado siguiera prestando servicios en la Empresa terminado aquéllos.

d) El personal interino que, una vez reincorporado al Servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la Empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino o para servicio determinado.

Art. 10. El personal eventual, interino y el contratado para servicio determinado, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objeto del contrato.

Sección 2.º—Clasificación según la función

Art. 11. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

No serán cambiados de su puesto de trabajo aquellos trabajadores que no lo deseen, de no ser que desaparezca dicho servicio o sean sancionados por alguna causa justificada, exceptuando los empleados con categoría de botones, los cuales al cumplir los 18 años pasarán automáticamente a realizar funciones de encargado de sector.

Art. 12. *Clasificación general.*—El personal que preste sus servicios en «Esabe Distribución, S. A.», se clasificará por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal directivo
- II. Personal administrativo
- III. Mandos intermedios
- IV. Personal subalterno
- V. Personal de oficios varios

Personal directivo. En este grupo se comprenden:

- a) Director General
- b) Subdirector General
- c) Director Comercial
- d) Gerente de Zona
- e) Jefe Administrativo
- f) Jefe de Personal

Personal administrativo. En este grupo se comprenden:

- a) Jefe de primera
- b) Jefe de segunda
- c) Oficial de primera
- d) Oficial de segunda
- e) Auxiliar: Se cubrirán con personal subalterno

Personal mandos intermedios. En este grupo se comprenden:

- a) Jefe de Zona
 - b) Jefe de Servicios
- Personal subalterno. Comprenderán:
- a) Encargado de Sector
 - b) Clasificador
 - c) Botones
 - d) Limpiador o Limpiadora
- Personal de Oficios varios. Comprenderá:

- a) Oficial de primera conductor
- b) Oficial de segunda conductor
- c) Ayudante o Acompañante

Sección 3.º—Definiciones de las categorías profesionales

Art. 13. *Personal directivo*

a) *Director General.* Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) *Subdirector General.* Es el que provisto o no de poderes limitados, bajo la dependencia directa del Director General lleva la responsabilidad directa de dos o más departamentos o zonas de la Empresa.

c) *Director Comercial.* Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

d) *Gerente de Zona.* Es el que provisto o no de poderes limitados está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al departamento o zona que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos del personal que de él dependa.

e) *Jefe Administrativo.* Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

f) *Jefe de Personal.* El Jefe de Personal será el responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la Empresa.

Personal administrativo

a) *Jefe de primera:* Jefe de primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Depende de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de compras, así como el Jefe de ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero y la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucciones de la Dirección comercial de la Empresa.

b) *Jefe de segunda:* Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

c) *Oficial de primera:* Es el empleado mayor de 20 años que actúa bajo los órdenes de un jefe, y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) *Oficial de segunda:* Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) *Auxiliar:* Es el empleado mayor de 18 años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Personal de Mandos intermedios

a) *Jefe de Zona:* Es el que, bajo las órdenes directas del Gerente de Zona, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la prestación de los servicios que se realicen en la zona, estando bajo sus órdenes y control la totalidad del personal de la zona, así como de los vehículos asignados a la misma.

b) *Jefe de Servicios:* Es el que bajo las órdenes directas del Gerente de Zona o Departamento, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de valijas o documentación, estando bajo sus órdenes la totalidad de los conductores, ayudantes, así como el control de

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Esabe Distribución, S. A.», y

Resultando que con fecha 31 de marzo actual tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la empresa «Esabe Distribución, S. A.» suscrito por las partes en orden a su oportuna homologación.

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

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio suscrito de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª del Estatuto de los Trabajadores, 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 derecho 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 «Esabe Distribución, S. A.»

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 el Estatuto 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, 29 de mayo de 1980.—El Delegado de Trabajo. (Firmado) Felipe Arce de la Vega.

los vehículos, siendo responsable de los trayectos, rutas, consumos, mantenimientos y conservación del parque móvil.

Personal Subalterno

a) Encargados de Sector: Es el trabajador mayor de 18 años, que con conocimientos propios de su trabajo, tiene como responsabilidad la realización de las gestiones para las que ha sido contratado, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental, por orden específica de sus superiores.

b) Clasificador: Es el trabajador, que con amplio conocimiento de la ubicación de las calles de Madrid, puede llevar a cabo la clasificación de correspondencia, documentación y pequeña paquetería por zonas o distritos postales, sin que para ello sea necesario el que en la correspondencia, documentación o en la pequeña paquetería lleve reflejado número de distrito postal o municipal, pudiendo realizar tareas de clasificación similares y franqueo de correspondencia.

c) Botones: Es el subalterno menor de 18 años que realiza trabajo de clasificación y reparto de correspondencia, documentación y pequeña paquetería, recados y otros trabajos de carácter elemental.

d) Limpiador o Limpiadora: Es el trabajador mayor de 18 años que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencias de la Empresa.

Personal de Oficios varios: conductores

a) Oficial primera conductor: Es el trabajador que estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos para realizar cualquier tipo de reparación en el automóvil que no exija elementos de taller, realiza trabajos de traslado de correspondencia, documentación, valijas y paquetería en vehículos de la Empresa; da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del vehículo y de los consumos del mismo, cumplimentando debidamente las hojas de ruta.

b) Oficial segunda conductor: Es el trabajador que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales del automóvil, realiza trabajos de traslado de correspondencia, documentación, valijas y paquetería en vehículos de la empresa, da si se le exige parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del vehículo y de los consumos del mismo, cumplimentando debidamente las hojas de ruta.

c) Acompañante o ayudante de conductor: Es el trabajador mayor de 18 años encargado de realizar tareas concretas que no constituyan labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial realizará traslado y entrega de correspondencia, documentación, valijas y paquetería, asimismo podrán realizar el trabajo a pie cuando el servicio lo requiera.

CAPITULO IV

INGRESOS

Art. 14. *Normas generales.*—Para el ingreso del personal comprendido en el presente convenio colectivo, se observarán sin excepción las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan. En el concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrán preferencia en igualdad de condiciones para ocupar las plazas vacantes. Tendrán derecho preferente también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la empresa funciones de carácter eventual o interino, a satisfacción de aquella. En nuevo ingreso, tendrán preferencia los familiares de empleados.

Art. 15. *Contrato.*—Los contratos que celebre la Empresa para la contratación

de personal para servicio determinado eventual e interino deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exigen las normas de la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Relaciones Laborales y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución de contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato.

Art. 16. *Período de prueba.*—Todo el personal de nuevo ingreso será sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo según la categoría profesional:

- Personal directivo: Seis meses.
- Personal cualificado: Administrativos, mandos intermedios, dos meses.
- Personal oficios varios: Tres semanas.
- Personal subalterno: Dos semanas.

Art. 17. *Reconocimiento médico.*—Todo el personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa estime oportuno, sin perjuicio de los anuales preceptivos.

CAPITULO V

ASCENSOS, PROVISION DE VACANTES, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 18. *Ascensos.*—Las vacantes de categoría superior que se originen en la empresa y salvo amortización de la plaza, se cubrirán con personal de la empresa de acuerdo con las normas siguientes:

a) Serán de libre designación de la Dirección de la empresa, las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo y jefes.

b) En las restantes categorías administrativas y en el personal de oficios varios, las vacantes se anunciarán y se cubrirán por concurso oposición y en cuyas bases se otorgará igual puntuación a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.

c) Tendrán preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan de mandos intermedios el personal de la empresa, mediante un sistema mixto de concurso examen, valorándose igualmente la antigüedad y la aptitud. No superado el examen por ninguno de los concursantes, se proveerá la plaza con personal de libre designación o de nuevo ingreso.

d) En todo concurso examen se nombrará comisión representativa: Empresa-trabajadores.

Sin perjuicio de lo establecido en las normas anteriores, los ascensos de las categorías laborales que a continuación se indican, se producirán de la siguiente manera:

a) Auxiliares administrativos: Ascenderán automáticamente a oficiales de segundas administrativos, a los cuatro años de antigüedad en su categoría.

b) Oficial de segunda administrativos: Ascenderán automáticamente a oficial de primera a los cinco años de antigüedad en su categoría.

c) Oficial de segunda oficio varios: Ascenderán automáticamente a oficiales de primera; a los cinco años de antigüedad en su categoría.

d) Todo encargado de sector que a partir del 1 de enero de 1981 cumplan diez años de servicio en la empresa en dicha categoría pasará a cobrar el salario correspondiente a la categoría de oficial segunda de oficios varios.

e) Todo oficial de primera conductor, que a partir del 1 de enero de 1981 cumpla siete años de servicio en la empresa con dicha categoría pasará a cobrar el salario correspondiente a la categoría de oficial segunda administrativo.

Si al producirse el ascenso no hubiere vacante, el trabajador seguirá realizando el mismo cometido, pero percibiendo el salario correspondiente a su nueva categoría.

CAPITULO VI

Art. 19. El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo, y de un modo especial.

a) Por voluntad de trabajador.—En este caso el personal directivo deberá preavisar su ceses con una antelación no inferior a dos meses; el personal administrativo de mandos intermedios, subalterno y de oficios varios, con quince días de antelación. La falta del cumplimiento del plazo de preaviso llevará consigo la pérdida de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este Convenio que correspondan en el momento del cese. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

b) Por no haber superado el período de prueba.—Quedará resuelto el contrato sin preaviso de ningún tipo y sin derecho a indemnización.

c) Por la terminación de la prestación del servicio para el que ue contratado.—Llegando dicho momento quedará resuelto el contrato de trabajo, con necesidad de preaviso de quince días y sin derecho a indemnización.

d) Por reincorporación del sustituido.—Se dará lugar a la resolución del contrato de trabajo interino, con preaviso de quince días, sin derecho a indemnización.

e) Por finalización de la causa de eventualidad.—Dará lugar también a la resolución y con preaviso de quince días.

f) Por crisis económica o laboral.—Debidamente autorizadas por la autoridad laboral y con arreglo a las disposiciones vigentes.

g) Por despido procedente del trabajador.—Será procedente el despido realizado de acuerdo con las normas que la Ley de Contrato de Trabajo y por causa de comisión de falta de las enumeradas en el artículo 33 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

Respecto a los representantes de los trabajadores se estará a la normativa vigente.

CAPITULO VII

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

Art. 20. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de cuarenta y una horas semanales efectivas, pudiendo ser continuada o dividida, sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad, el horario de trabajo se extenderá de las cero horas a las veinticuatro horas de cada día, en atención a las necesidades del servicio, respetando el horario actual de cada empleados.

a) La jornada será de lunes a sábado, salvo quien por su turno o condiciones de trabajo pueda descansar el sábado, quedando a la espera de las posibles soluciones, según jornada de los bancos clientes de la empresa.

b) Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós y las siete horas.

c) Salvo en los casos de especial urgencia o perentoria necesidad, entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberán mediar como mínimo doce horas.

Art. 21. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

1.º Tendrán una duración de treinta días naturales ininterrumpidos, para todo el personal de la empresa sujeta a este Convenio Colectivo que lleve un año de servicio en la misma.

2.º Su disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores. Caso de discrepancias, se establecerán turnos rotativos, teniendo en cuenta el año anterior.

3.º Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en los meses de enero y diciembre, percibirán en concepto de bolsa de vacaciones 7.000 pesetas y los que las

distruten en febrero, marzo, abril y mayo, octubre y noviembre percibirán por igual concepto 10.000 pesetas.

4.º Todo trabajador que estando disfrutando sus vacaciones cause baja por enfermedad, estas se suspenderán, durante el período que dure la baja, siempre y cuando ésta sea comunicada a la empresa, en un plazo no superior a cuatro días. La reanudación de las vacaciones será de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

CAPITULO VIII

PARTICIPACION EN LA EMPRESA, DERECHOS SINDICALES

Art. 22. *Participación.*—Cuando surja una modificación que afecte a más del 10 por 100 de la plantilla, ésta deberá ser consultada con los representantes de los trabajadores. Los representantes sindicales tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Art. 23. *Derechos sindicales.*—Ningún trabajador podrá ser despedido por motivos político-sindicales.

Art. 24. *Asambleas.*—Los trabajadores podrán disponer del tiempo necesario para la celebración de asambleas en su centro de trabajo.

Art. 25. *Libertad de expresión.*—Se garantiza la libertad de expresión a todos los trabajadores, siempre que no se moleste la moral particular al compañero y el normal funcionamiento de la empresa.

CAPITULO IX
RETRIBUCIONES

Art. 26. *Disposiciones generales.*—Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 20 del presente Convenio.

Art. 27. *Estructura salarial.*—La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
 1. Personales: Antigüedad.
 2. De vencimiento superior al mes: Gratificaciones de navidad, gratificaciones de 18 de julio, paga extra de abril y paga extra de octubre.
 3. De indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y plus de vestuario.
 4. Por calidad y cantidad de trabajo: Horas extras y actividad, plus de penosidad y plus de peligrosidad.

Art. 28. *Sueldo Base.*—Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio, y que como tal sueldo base, se detalla en el anexo salarial de este Convenio.

El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se bajara la jornada con horario restringido, el sueldo base que corresponda será divisible por horas, abonándose el que correspondiera, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Art. 29. *Complemento personal antigüedad.*—Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicios, como premio de vinculación a la empresa. Estos aumentos consistirán en trienios del 5 por 100 de su sueldo base que se percibe computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del año en que se cumpla el trienio.

El módulo para cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el sueldo base percibido por el trabajador.

en el momento del vencimiento del trienio correspondiente.

Art. 30. Complementos de vencimiento superior al mes:

a) Gratificación de navidad y 18 de julio, el personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán los días 18 de julio y 25 de diciembre de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los dos días anteriores a cada una de las fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de salario base más antigüedad, consignando en la columna correspondiente del anexo salarial.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesará en el mismo, se le abonará las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

b) Paga extra de abril y paga extra de octubre. Todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán derecho al percibo de una cantidad equivalente a quince días del salario base más antigüedad, en los meses de abril y octubre.

Art. 31. Complemento de indemnización o suplidos.

a) Plus de distancia y transporte. Se establece como compensación a los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso a aquél. Dicho plus lo cobrarán todas las categorías excepto los conductores.

Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

b) Plus de mantenimiento de vestuario. Se establece como compensación al gasto que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad.

Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

c) La cantidad y calidad de trabajo, la empresa abonará los pluses que figuran en el anexo salarial del presente convenio.

Art. 32. Servicio militar.

a) Todo trabajador que se incorpore al servicio militar percibirá gratificaciones y pagas extras, establecidas en el presente convenio.

b) Cuando la situación del trabajador sea precaria, o cabeza de familia, percibirá además de las pagas extras el 100 por 100 de su sueldo base que rija en el momento de su incorporación.

c) La empresa se compromete a facilitar trabajo a todos sus empleados, si el cumplimiento del servicio militar le dejase tiempo para ello, pactando las condiciones económicas en su momento.

Art. 33. Póliza de seguro.—La empresa suscribirá póliza de seguro colectivo de vida, con las siguientes garantías:

a) Un millón de pesetas, en caso de muerte por enfermedad.

b) Dos millones de pesetas, en caso de muerte por accidente.

c) Un millón de pesetas, en caso de incapacidad total y permanente, para todo tipo de trabajo, causada por enfermedad.

d) Dos millones de pesetas, por incapacidad total y permanente para todo tipo de trabajo, causado por accidente.

Su efecto cubrirá las 24 horas del día durante todo el año, a partir del 25 de febrero de 1980.

CAPITULO X

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 34. En todo lo relativo a este capítulo, se estará a lo dispuesto en el capítulo noveno de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, vigente en cada momento.

tituye 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 especificado 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 «Muebles Baidés, 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 BOLETIN OFICIAL de la provincia y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 9 de mayo de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado Felipe Arman de la Vega).

(G. C. 5.122)

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores de la misma, antedichas hasta el 31 de diciembre de 1979 y que se compone del siguiente articulado:

Artículo 1.º La vigencia de este Convenio será de un año, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1980.

Art. 2.º El aumento salarial será del 15 por 100 sobre el sueldo real y su reparto se hará de forma lineal, es decir, la misma cantidad para cada uno de los trabajadores de esta Empresa.

Art. 3.º Las pagas extraordinarias serán tres (marzo, junio y diciembre) y se retribuirán con arreglo al sueldo real percibido.

Art. 4.º La paga de vacaciones se retribuirá de acuerdo con el sueldo real percibido.

Art. 5.º Se entiende por sueldo real el líquido percibido en nómina.

Art. 6.º En caso de enfermedad la retribución será de un 75 por 100 del salario real.

Art. 7.º En caso de accidente laboral, la retribución será del 100 por 100 del sueldo real.

Art. 8.º Se formará un fondo social de los trabajadores, con una financiación de un 1 por 100 del sueldo base a cargo de los trabajadores, y un 1 por 100 sobre el sueldo base a cargo de la Empresa.

A) Se formará un estatuto para regular el fondo social.

B) Cada final de mes la Empresa entregará a la comisión del fondo social o personal que se designen por los trabajadores, la cantidad correspondiente.

Art. 9.º Se establece como días de pago los días 3 de cada meses si es festivo se adelanta al primer día hábil anterior.

Se concederá un anticipo los días 18 de cada mes.

Art. 10. Se concederá una hora para el cobro de los honorarios cuando se efectúe por talón bancario.

Art. 11. El trabajador de esta Empresa que contraiga matrimonio disfrutará de 12 días de vacaciones a sueldo real.

Art. 12. Todo trabajador que ocupe un puesto de auxiliar administrativo percibirá como mínimo el salario igual al de categoría de ayudante de plantilla.

Art. 13. El tiempo para la toma del bocadillo se computará en 12 minutos diarios.

Art. 14. Se acuerda el disfrute de los puentes a realizar durante el presente año, así como su recuperación, y que queda como a continuación se detalla: 2 de mayo, 6 de junio y 6 de diciembre.

Estos puentes devengan un total de 1.548 minutos a distribuir entre 186 días de trabajo de lo que resulta una recuperación de 6,5 minutos diarios.

También se acuerda la recuperación de 2,5 minutos diarios adicionales, los cuales se aplicarán a la tarde de los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 15. La diferencia de tiempo trabajado de más, durante el año 1979 así como el tiempo que, con carácter retroactivo a aplicar según Convenio Provincial de Madera, se lleva trabajado, se aplicará a la Semana Santa.

Art. 16. Las vacaciones de verano se disfrutarán del 4 de agosto al 2 de septiembre, ambos inclusive.

Art. 17. Las altas que se hayan de producir en la Empresa se harán de acuerdo con los representantes de los trabajadores, estando éstos en el momento de la firma.

A) Las bajas producidas en la Empresa por baja voluntaria, despido, enfermedad, accidente, servicio militar, etc., serán cubiertas por otro trabajador en paro; siempre que sea necesario cubrir dicha plaza.

B) Los contratos de trabajo tendrán una duración mínima de 6 meses, supervisando y dando copia a los delegados de Empresa o representantes de los trabajadores.

C) Los ascensos de categorías profesionales que se hayan de producir serán cubiertas por trabajadores fijos de plantilla.

Art. 18. Se seguirá llevando a cabo el plan de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que comenzó en 1979 dentro de esta Empresa.

A) Se formará un Comité de Seguridad e Higiene compuesto por dos trabajadores y un delegado sindical.

B) Se efectuará un reconocimiento médico obligatorio, cada 6 meses, compuesto de las siguientes pruebas:

— Análisis, interrogatorio y exploración clínica.

— Radiografía de tórax.

— Análisis de sangre y orina.

— Análisis de vista y oído (audiometría).

— Pruebas funcionales respiratorias.

— Todas las exploraciones necesarias para aclarar la sintomatología del trabajador.

— Para la realización de estos reconocimientos la Empresa podrá recurrir a los organismos públicos o privados competentes que estime oportuno, siempre con el visto bueno de los representantes de los trabajadores.

El resultado de tales reconocimientos se le pasará a cada trabajador por escrito de forma clara e inteligible y lo más extensa posible.

Art. 19. No se podrá sancionar ni despedir a ningún trabajador sin consultar anteriormente con los representantes legales de los trabajadores.

Art. 20. Se reconoce a la Sección Sindical de Empresa en todas sus funciones.

Art. 21. De realizar horas extraordinarias se harán en momento de necesidad que así lo requieran, poniéndolo en conocimiento de los delegados de los trabajadores.

Art. 22. La Empresa concederá un premio a los trabajadores que mejor puntualidad observen durante el año.

Art. 23. Se considerarán todos los meses iguales a efectos de nóminas, es decir, se recibirá la misma cantidad cada uno de los meses del año.

Art. 24. Durante el presente año se acuerda el prorrateo de la paga extraordinaria correspondiente al mes de julio, distribuyéndola en doce partes iguales para cada uno de los doce meses.

Art. 25. Todos los trabajadores de esta Empresa quedarán afectados por el presente Convenio.

ANEXO CONVENIO SALARIAL

CATEGORIAS	SALARIO B	PLUS TRANS.	PLUS VEST.	PENOS PELIG.	TOTAL
Personal Directivo:					
Director general	41.520	4.000	2.000	2.500	50.020
Subdirector general	40.320	4.000	2.000	2.500	48.820
Director Comercial	40.320	4.000	2.000	2.500	48.820
Gerente de zona	39.000	4.000	2.000	—	41.800
Jefe de Admón.	37.800	2.000	2.000	—	41.800
Jefe de Personal	37.800	2.000	2.000	—	41.800
Personal Administ.:					
Jefe 1.º	39.000	2.000	1.000	—	42.000
Jefe 2.º	37.800	2.000	1.000	—	40.800
Oficial de 1.º	35.400	1.750	1.000	—	38.150
Oficial de 2.º	34.200	1.750	1.000	—	36.950
Auxiliar	30.000	1.750	1.000	—	32.750
Personal Mandos Int.:					
Jefe de zona	35.400	3.000	1.000	2.500	41.900
Jefe de Servicios	35.400	3.000	1.000	2.500	41.900
Personal subalterno:					
Encargado de Sector	30.000	2.000	1.000	1.500	34.500
Clasificador	30.000	1.750	1.000	—	32.750
Botones	20.000	1.750	1.000	—	22.750
Limpiador/a	30.000	1.750	1.000	—	32.750
Personal Oficinas V:					
Ofc. 1.º conductor	32.880	—	500	2.500	35.880
Ofc. 2.º conductor	31.680	—	500	2.500	34.680
Ayudante o acompañ.	30.000	1.750	500	2.500	34.750

Resultando que con fecha 22 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Muebles Baidés, S. A.», suscrito por las partes con fecha 29 de febrero de 1980.

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 cons-

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Muebles Baidés, S. A.», y

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Boetticher y Navarro, S. A.», y

Resultando que con fecha 20 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el expediente del Convenio Colectivo de la Empresa «Boetticher y Navarro, S. A.», suscrito por las partes el 21 de diciembre de 1979.

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

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

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposición 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 «Boetticher y Navarro, S. A.».

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, 28 de mayo de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Arman de la Vega).

(G. C. 5.839)

En Villaverde, a las 12 horas del día 21 de diciembre de 1979 se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio, compuesta por los siguientes señores, suscribiendo el siguiente acuerdo:

En representación del personal:

- D. José Fco. Ponce Mariano.
- D. José Pérez Galán.
- D. Lorenzo Peñalva Maqueda.
- D. Pedro Morenooreno.
- D. Francisco Vicente Cruz.
- D. Antonio Muñoz Hernández.
- D. Aureliano Tallón García.
- D. Pablo Jimeno de la Fuente.
- D. Fernando Fernández Frontela.
- D. José Luis Fernández Martínez.
- D. Anastasio Alcalde Serrano.
- D. José Luis Pino Cerezo.

En representación de la Dirección:

- D. José Salamanca Sánchez.

CAPITULO I

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—Los acuerdos contenidos en el presente Con-

venio establecido entre la empresa «Boetticher y Navarro, S. A.» y el Comité de Empresa tendrá fuerza normativa y será de exclusiva aplicación a todo el personal de la Factoría de Villaverde y su Delegación Centro, excepto a quienes se encuentran voluntariamente excluidos del mismo.

Art. 2.º *Vigencia.*—Este Convenio tendrá vigencia desde el 1.º de enero al 31 de diciembre de 1980.

Transcurrido el período de vigencia, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos iguales, si no se denuncia por alguna de las partes. La denuncia habrá de comunicarse por escrito con tres meses de antelación con respecto a la fecha de expiración del plazo del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Art. 3.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será, en cómputo anual, de 1.920 horas de trabajo efectivo para la Factoría de Villaverde, y de 1.991 horas de trabajo efectivo para la Delegación Centro. Dicha jornada será reflejada en el Calendario Laboral que, en su momento, se fije por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, siguiendo en todo caso las directrices marcadas para 1979, de descansar todos los sábados del año.

CAPITULO III

Art. 4.º *Sueldos y salarios.*—Los sueldos y salarios estarán constituidos por los siguientes conceptos:

A) Sueldo Base + Plus Convenio Provincial + Convenio Empresa.

B) Primas e Incentivos.

Art. 5.º *Incremento salarial.*—Todos los conceptos retributivos serán incrementados para 1980 en un 15 por 100, que se aplicará sobre los resultantes de sumar a los valores que existían en 1 de enero de 1979, según el Convenio de 1979, el 0,85 por 100 de los que rigieron durante 1978. Con ello, el incremento entre las condiciones salariales del Convenio 1979 al 1 de enero de dicho año y el del presente para 1980 será del 15,8 por 100.

Si el Índice de Precios al Consumo para 1979, facilitado por el Organismo Oficial encargado del mismo, fuera superior al 15,8 por 100, el exceso será incorporado desde 1.º de enero de 1980 a todos los conceptos retributivos.

Art. 6.º *Cláusula de revisión.*—Si el índice de Precios al Consumo durante el período comprendido entre 1 de enero y 30 de junio de 1980 fuera superior a 6,5 puntos, el exceso será aplicado desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 1980 (excepto en la Paga Extraordinaria de Julio) sobre los sueldos y salarios promedio de 1979 (condiciones establecidas en 1 de enero de 1979 más 0,85 por 100 de las que rigieron en 1978).

Art. 7.º *Pluses y Dietas.*

a) *Pluses:* Todo el personal que, estando trabajando a turnos, realice su jornada dentro del turno de tarde (dada la hora de comienzo y terminación de ésta), percibirá en concepto de transporte la cantidad de 315 pesetas por cada jornada de trabajo.

Igualmente, quien realice su jornada de trabajo dentro del turno de noche percibirá por el concepto de cena y transporte la cantidad de 810 pesetas por cada jornada de trabajo.

b) *Dietas:* Se fija en 1.400 pesetas la cantidad a percibir en concepto de dieta por desplazamientos de 3 o más días y en 1.800 pesetas para los de menos de 3 días, según el siguiente desglose:

	3 O MAS DIAS (PTAS.)	MENOS DE 3 DIAS (PTAS.)
Desayuno.....	70	80
Comida.....	450	550
Cena.....	280	320
Alojamiento.....	600	850
TOTAL.....	1.400	1.800

La media dieta será de 485 pesetas. Todo productor que no devengue la dieta completa tendrá derecho a percibir los gastos que se le originen por los conceptos enumerados y en la cuantía que los mismos reflejan.

Los desplazamientos que se realicen por orden de la Empresa, fuera de la provincia, seguirán las siguientes normas:

1. Dentro de la jornada laboral: Se computarán como horas normales de trabajo.

2. Fuera de la jornada laboral: Para el personal de la Factoría de Villaverde, se abonarán como horas extraordinarias.

Igual tratamiento se dará al personal de la Delegación Centro (constituido, a estos efectos, por el Departamento de Montaje principalmente), en atención a su permanente disponibilidad para efectuar desplazamientos, y a que por lo general los afectados pasan más de la mitad del año fuera de su domicilio habitual.

En la aplicación de esta norma se tomará siempre como referencia la duración del transporte más rápido (preferentemente avión).

3. Los viajes que se hagan fuera de las horas de trabajo serán obligatorios para todo el personal, aun cuando la Dirección procurará elegir el medio de locomoción más rápido y cómodo para ocasionar el menor trastorno posible al productor, prestando también atención a las circunstancias personales del designado.

4. *Kilometraje:* En los desplazamientos con vehículo propio se abonará el kilómetro a 12 pesetas. Esta cantidad se revisará en la misma proporción en que se incremente el precio de la gasolina.

CAPITULO IV

Art. 8.º *Vacaciones.*—Las vacaciones correspondientes a 1980 se abonarán de acuerdo con la retribución establecida en este Convenio, incrementadas con:

— El promedio de primas percibidas durante el período de 1-1-80 a 30-6-80.

— El promedio de horas extras percibidas durante el período de 1-1-80 a 30-6-80.

CAPITULO V

Art. 9.º *Enfermedad, accidente y maternidad.*—En caso de enfermedad, accidente o maternidad, la Empresa complementará las percepciones que por estos conceptos abona la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del sueldo o salario (según descripción del artículo 4.º, ap. A) más antigüedad percibidos por el trabajador.

Art. 10. *Servicio Militar.*—Para los trabajadores en Servicio Militar se establecen las siguientes percepciones:

A) 8.100 pesetas/mes para los solteros.

B) 23.100 pesetas/mes para casados sin hijos.

C) 5.800 pesetas/mes por cada hijo.

D) 23.100 pesetas/mes para aquellos productores de quienes dependa la economía familiar.

Art. 11. *Ayuda de comidas.*—Todos los productores de la Factoría de Villaverde que en circunstancias normales vinieran disfrutando de los servicios de comedor que la Empresa tiene establecidos, si por cualquier circunstancia ajena a los mismos se vieran en la imposibilidad de hacer uso de los referidos servicios, percibirán una ayuda en concepto de comida por valor de 280 pesetas por día de trabajo.

La plantilla de Montaje de Escaleras adscrita a la Factoría de Villaverde, cuando esté fuera de fábrica trabajando horas extraordinarias, percibirá por el mismo concepto 175 pesetas por día de trabajo.

CAPITULO VI

Art. 12. *Medidas sociolaborales.*

12.1. *Contratación de personal.* El Comité de Empresa será informado de las vacantes producidas en la empresa, así como de los puestos de trabajo a cubrir.

La Dirección garantiza para 1980 el empleo de todos los componentes de la actual plantilla.

12.2. *Medidas disciplinarias.* La Dirección de la Empresa antes de tomar ningún tipo de medidas disciplinarias para la plantilla, estará obligada a informar al Comité de Empresa.

12.3. *Datos básicos de la marcha de la Empresa.*

La Dirección informará al Comité de Empresa:

- 12.3.1. Trimestralmente:
 - Cartera de pedidos existentes.
 - Previsión de contratación.
 - Contratación en el trimestre.
 - Marcha de la producción.
 - Situación sobre los objetivos.
 - Situación financiera.

12.3.2. Anualmente:

- En enero:
 - Plan de inversiones.
 - Objetivos (contratación, producción, etc., para el año).

Art. 13. *Garantías sindicales.*—La Dirección se compromete a garantizar el libre ejercicio de los derechos sindicales que ya ejercen los miembros del Comité. Por ello, la Dirección reconoce al Comité de Empresa como órgano representativo colectivo y unitario de todos los trabajadores de la empresa, que tienen como misión fundamental la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de todos los trabajadores ante la Dirección y, en su caso, ante la Administración del Estado.

Ello supone la intervención en las formas que se especifican en los siguientes motivos:

a) *Contratación de trabajadores:* Como se especifica en el artículo 12.1 de este Convenio.

b) *Negociación colectiva:* Proponiendo el establecimiento o revisión de las condiciones económicas y sociales.

c) *Sistemas de trabajo:* Informando sobre la revisión de sistemas de rendimientos, primas e incentivos, propuestos por la Dirección o por la Autoridad Laboral.

d) *Seguridad e Higiene:* La vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene.

e) *Clasificación profesional:* Entender con carácter previo en las reclamaciones que el personal formule por defectuosa clasificación profesional.

f) *Medidas disciplinarias:* Como se especifica en el artículo 12.2 de este Convenio.

g) *Situación de la empresa:* Recibirá información sobre los temas y en el tiempo que se cita en el artículo 12.3 de este Convenio.

h) *Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa:*

1. *Local del Comité:* La Dirección mantendrá un local en lugar accesible para los trabajadores, como utilización del Comité de Empresa.

2. *Derecho de reunión del Comité:* En cualquier momento podrá reunirse el Comité, sin más requisito formal que el de comunicar cada uno de sus miembros a su mando respectivo, el abandono del puesto de trabajo. Fuera de sus horas de trabajo deberá comunicar a la Dirección su intención de reunirse en los locales de la Empresa.

3. *Tiempo sindical:* Cada miembro del Comité dispondrá de hasta 40 horas al mes para desarrollar sus funciones sindicales dentro o fuera de la Empresa, para cualquier tipo de gestión o consulta con las respectivas Centrales Sindicales, quedando excluido de este tiempo el invertido en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa o por citación oficial de las autoridades laborales o sindicales.

4. *Derecho de comunicación y publicaciones del Comité:* La empresa mantendrá para estos fines los tabloneros de anuncios existentes en cada una de las naves, en donde el Comité podrá fijar las publicaciones periódicas o folletos de interés sindical que estime y que irán respaldados por el sello del Comité o la firma de alguno de sus miembros.

5. *Garantías de los miembros del Comité frente a medidas disciplinarias:* Cualquier tipo de propuesta de sanción, despido o aquellas que por sus características supongan perjuicio o limitación para el

normal desarrollo de las funciones representativas, deberán ser comunicadas al Comité, manteniéndose el normal desempeño de sus funciones sindicales hasta la firmeza de la sanción por las Autoridades Laborales o Sindicales.

Las garantías sindicales se conservarán hasta dos años después de cesado en el cargo sindical.

6. **Comisiones de trabajo:** El Comité podrá constituir, de entre los representantes sindicales, las comisiones de trabajo que considere necesarias en materia de Seguridad e Higiene, primas, etc., y cuyas funciones serán de colaboración con las tareas del Comité.

7. Los fondos sociales serán administrados por el Comité de Empresa.

CAPITULO VII

Art. 14. **Fondo social.**—Se crea un fondo social para hacer frente a las distintas atenciones sociales (Grupo de empresa, ayuda de estudios y atenciones varias), dotado de 2,9 millones de pesetas que será administrado por el Comité.

CAPITULO VIII

Art. 15. **Cómputo de antigüedad.**—El tiempo de duración del Servicio Militar, así como el de descanso por maternidad, será computado como de servicio activo a efectos de antigüedad.

Art. 16. **Descuentos por absentismo.**—La penalidad que se aplicaba por absentismo proveniente del pacto de empresa de 1975 desaparece en lo sucesivo.

A propuesta del Comité, se estudiarán aquellos casos de faltas justificadas al trabajo que por la índole especial y personal de la parte proporcional de salarios correspondientes a festivos, pagas extras y vacaciones que actualmente se vienen aplicando.

CAPITULO IX

Art. 17. **Secciones Sindicales.**—La acción dentro de la empresa de las secciones sindicales se mantendrá como hasta ahora, solucionando fuera de las horas de trabajo las actividades no propagandísticas, excepto el cobro de cuotas, que se hará a última hora de trabajo, previo consentimiento de los mandos correspondientes.

CAPITULO X

Art. 18. **Cláusula de garantía: compensación y absorciones.**—Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio, absorbibles y compensables con cualquier aumento económico que pueda efectuarse por disposición legal, jurisprudencial o convenio de rango superior.

Igual criterio se seguirá con el punto de vacaciones, en relación con la jornada de trabajo, computándose ambos como un solo concepto, al objeto de ser compensable y absorbible, con idénticos aspectos contenidos en las citadas disposiciones.

mo, S. A. Catering Entursa, Centro La Muñoza, y

Resultando que con fecha 21 de mayo tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la Empresa Nacional de Turismo, S. A. Catering Entursa, Centro La Muñoza, suscrito por las partes con fecha 20 de marzo actual y Acta de constitución de la Comisión Deliberadora de 7 de enero del presente año.

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

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones 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 Nacional de Turismo, S. A. Catering Entursa, Centro La Muñoza.

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, 28 de mayo de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firtado, Felipe Arman de la Vega).

(G. C. 5.842)

ARTICULADO

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El presente Convenio tendrá como ámbito de aplicación el Centro de Trabajo denominado «Catering Entursa», situado en la zona industrial de La Muñoza en Barajas (Madrid), de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre, y demás disposiciones laborales vigentes.

Art. 2.º **Ámbito personal.**—El presente Convenio afectará a la totalidad del personal de la empresa «Catering Entursa» en el Centro mencionado en el artículo anterior, y comedor colectivo de Iberia en La Muñoza, que a la entrada en vigor del mismo pertenezca a la plantilla y a los que se incorporen durante el período de vigencia. Estarán excluidos del Convenio el director, el subdirector del Centro, don Zósimo Orol Fraga, licenciado en Derecho y jefe de Personal y la señora M.ª del Carmen Rodríguez Quecedo, licenciada en Biológicas, responsable del Departamento de Bromatología.

Art. 3.º **Vigencia y duración.**—La vigencia de este Convenio será de un año a contar desde el día uno de enero de 1980, con independencia de la fecha en que se homologue y aparezca este Convenio publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, entrando en vigor en su totalidad.

Este Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, o prórrogas.

Art. 4.º **Aumento salarial.**—En el presente Convenio se pacta un aumento lineal para todas las categorías de 3.100 pesetas (tres mil cien pesetas) brutas en cada una de las catorce pagas en la ac-

tualidad existentes, sobre las tablas salariales vigentes durante 1979.

Dicho aumento tendrá efectos 1 de enero de 1980.

Art. 5.º **Prima de productividad.**—Se mantiene la fórmula y baremo existentes en el Convenio de 1978, comparando los meses de 1980 con los homólogos de 1977.

Se aumenta en cuatro escalones el citado baremo quedando éste en la fórmula siguiente:

— Cuando «P» sea igual o superior a 1,35 e inferior a 1,40 la prima será 1.600 pesetas (mil seiscientos pesetas).

— Cuando «P» sea igual o superior a 1,40 e inferior a 1,45 la prima será 1.800 pesetas (mil ochocientos pesetas).

— Cuando «P» sea igual o superior a 1,45 e inferior a 1,50 la prima será de 2.000 pesetas (dos mil pesetas).

— Cuando «P» sea igual o superior a 1,50 e inferior a 1,55 la prima será 2.200 pesetas (dos mil doscientas pesetas).

— Cuando «P» sea igual o superior a 1,55 la prima será 2.400 pesetas (dos mil cuatrocientas pesetas).

La aplicación del anterior baremo tendrá efectos 1 de enero de 1980. Quedan excluidos de la prima de Productividad los trabajadores del comedor colectivo mencionados en el artículo 2, pero se crea un plus de asistencia para dichos trabajadores de 1.000 pesetas (mil pesetas) brutas mensuales por persona (12 pagas) que se percibirá siempre que no se falte al trabajo más de tres días al mes. A estos efectos las vacaciones y licencias establecidas en el presente Convenio se consideran como días trabajados.

Art. 6.º **Licencias.**—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, además de las establecidas en la actualidad.

— Un día por bautizo de un hijo.

— Un día por comunión de un hijo.

— En caso de operación de parientes, se actuará de la misma forma prevista en la Ley para enfermedades graves de los mismos.

Art. 7.º **Expediente de regulación de empleo.**—La Empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a no presentar expediente de regulación de empleo en los Centros afectados por el presente Convenio.

Art. 8.º **Vacaciones y fiestas no recuperables.**—Se establecen dos períodos de vacaciones al año:

— **Alta temporada:** Desde el 21 de mayo al 7 de octubre, ambos inclusive.

— **Baja temporada:** Resto del año.

En Alta Temporada habrá siete turnos consecutivos de veinte días de duración cada uno, saliendo en cada uno de ellos el mismo número de trabajadores por sección de trabajo.

En Baja Temporada se establecerán los turnos correspondientes de tal forma que se disfruten los veinticuatro días restantes de vacaciones anuales para 1980, incluidas las fiestas no recuperables.

En todo caso y a efectos de la programación de vacaciones, se considera por separado a los jefes, encargados y otras categorías incluidas en el Convenio, de acuerdo con el acta firmada en 6 de marzo de 1979, relativa a forma de disfrute de las vacaciones.

Con objeto de no alterar los turnos de vacaciones ya programados, los veinticuatro días de Baja Temporada se tratarán como sigue:

— Veinte días disfrutables.

— Cuatro días abonables y no disfrutables, que se pagarán como días laborables, es decir, sin incremento, les serán abonados en el mes en que se disfruten las vacaciones de Baja Temporada.

Art. 9.º **Incapacidad laboral transitoria.**—En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, todo trabajador afectado por el presente Convenio percibirá en todo caso el 100 por 100 de su salario real, siendo por cuenta de la Empresa la diferencia entre dicho salario y el subsidio con cargo a la Seguridad Social.

En caso de incapacidad laboral transitoria motivada por enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario real, siendo por cuenta de la Empre-

sa la diferencia entre dicho salario y el subsidio con cargo a la Seguridad Social, siempre que no sea sustituido por un trabajador interino.

Art. 10. **Absentismo.**—La Empresa en el caso de que no se pierda más de un 5 por 100 de las horas teóricas a trabajar por la totalidad de la plantilla debido a cualquier causa excepto accidente laboral, maternidad y licencias previstas en el artículo 6 del presente Convenio, dotará un fondo con el subsidio de la Incapacidad Laboral Transitoria a abonar por el I. N. P.

El cómputo se realizará por meses naturales.

Dicho fondo será destinado a las actividades elegidas de común acuerdo entre la Dirección del Establecimiento y el Comité de Empresa.

Art. 11. **Limpieza de uniformes.**—La Empresa abonará con objeto de mantener una impecable uniformidad, un suplido extrasalarial de pesetas 425 (cuatrocientas veinticinco pesetas) mensuales (por 12 meses año) para la limpieza de los uniformes.

Art. 12. **Indemnizaciones por transporte.**— Para el año 1980 se mantiene la indemnización de transporte de 9.000 pesetas (nueve mil pesetas) mensuales para aquellos trabajadores afectados en 1979 y siguiendo los mismos criterios de aplicación, pasando los de 300 y 500 pesetas (trescientas y quinientas pesetas) del año 1979, a 360 y 600 pesetas (trescientas sesenta y seiscientos pesetas) respectivamente para el año 1980, siguiendo iguales criterios de aplicación en 1980 que en 1979.

Art. 13. **Economato.**—La Empresa se compromete a realizar todo tipo de gestiones cerca del Instituto Nacional de Industria para conseguir en el plazo de 60 días a partir de la firma de este Convenio que todos los trabajadores fijos de los centros de trabajo acogidos por este Convenio dispongan de tarjeta de Economato Laboral del I. N. I.

Art. 14. **Seguridad e higiene.**—La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a crear el Comité de Seguridad e Higiene a la máxima brevedad, de acuerdo con lo previsto en la Ley.

Art. 15. **Gratificación por matrimonio.**—La gratificación para cada trabajador afectado por el presente Convenio al contraer matrimonio será de 7.500 pesetas (siete mil quinientas pesetas).

Art. 16. **Gratificación por nacimiento.**—Con motivo del nacimiento de cada hijo, la Empresa abonará 5.000 pesetas (cinco mil pesetas) al padre o a la madre.

Art. 17. **Seguro de vida.**—A partir de la fecha del presente Convenio la póliza de Seguros en caso de muerte, sea por la causa que fuere o incapacidad permanente absoluta, se eleva a un capital de 700.000 pesetas (setecientos mil pesetas).

Esta póliza colectiva acogerá a todo el personal mientras esté dado de alta en los centros de trabajo afectados por el presente Convenio, y se entregará a cada trabajador certificado que justifique la adhesión particular a la Póliza Colectiva.

Art. 18. **Nocturnidad.**—Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente.

Las horas trabajadas en el período considerado como nocturno tendrán un incremento del 20 por 100.

Las bajas en la Empresa de trabajadores de turno de noche serán cubiertas por sistema rotativo de periodicidad semanal entre el resto de trabajadores del grupo de trabajo y sección del trabajador que ha causado baja, de tal forma que el turno fijo de noche se considera a extinguir, respetando derechos individuales adquiridos.

Art. 19. **Horas extraordinarias.**—La realización de horas extraordinarias será propuesta por la Dirección y aceptada voluntariamente por los trabajadores.

Debido a haber incrementado el tanto por ciento de horas extraordinarias en el incremento salarial se mantiene fijo el valor de la hora extraordinaria de 1979.

Una comisión compuesta de la Dirección y jefe de personal del centro «Catering Barajas» y tres representantes del Comité de Empresa de distintos Departamentos, estudiarán a la mayor brevedad

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial
de Madrid

RESOLUCION DE LA
DELEGACION PROVINCIAL DE
TRABAJO DE MADRID,
HOMOLOGANDO EL CONVENIO
COLECTIVO DE LA EMPRESA
NACIONAL DE TURISMO, S. A.
CATERING ENTURSA, CENTRO
LA MUÑOZA

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa Nacional de Turismo,

dad la forma de reparto de horas extraordinarias, con objeto de conseguir la máxima homogeneidad sin perjuicio de la organización del trabajo.

Art. 20. *Fondo de préstamos.*—Se aumenta el fondo de préstamos, que a partir de la firma del presente Convenio estará constituido por el 1,5 por 100 de la totalidad de los salarios.

La cuantía máxima a solicitar será de dos mensualidades y el plazo máximo de devolución será de 15 (quince) meses.

Art. 21. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio son consideradas como constitutivas de un todo único, quedando por consiguiente excluida toda normativa legal que trate sobre materias reguladas por el presente Convenio, a excepción de derecho necesario, toda vez que supera en cómputo anual las establecidas en Convenio Provincial de Hostelería, cuya aplicación a los centros de trabajo afectados por el presente Convenio queda expresamente excluida.

Art. 22. *Asamblea.*—Se reconoce el derecho a celebrar Asamblea General de trabajadores con un máximo de ocho Asambleas anuales, y una duración máxima de 1 hora por Asamblea.

Dichas Asambleas se celebrarán en los locales de la Empresa y fuera de horas de trabajo y deberán ser solicitadas por el Comité de Empresa mediante escrito a la Dirección firmada al menos por siete miembros del mencionado Comité, con al menos 48 horas de antelación, expresando orden del día y duración prevista.

Asimismo se podrá celebrar un máximo de una Asamblea semestral siempre que sea solicitada por escrito a la Dirección por al menos un 51 por 100 de la plantilla del Centro.

Art. 23. *Garantías sindicales.*—La Dirección de la Empresa reconoce las garantías sindicales establecidas en la Ley a los representantes de los trabajadores y muy especialmente el derecho de acumulación de horas sindicales en aquellos representantes designados por el resto.

Dicha acumulación deberá proponerse a la Dirección de la Empresa con al menos un mes de antelación y por un plazo mínimo de un mes.

Art. 24. *Relaciones Dirección-representantes de los trabajadores.*—Ambas partes acuerdan celebrar una reunión periódica mensual entre la Dirección del Centro y los representantes de los trabajadores. Estos se reunirán de forma periódica cada dos meses con el director de la División Catering.

El Comité de Empresa llevará un libro de actas de estas reuniones, que serán firmadas por ambas partes al comenzar la reunión siguiente.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, POR LA QUE SE ACUERDA LA PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RAPIDA, S. A. Y SUS TRABAJADORES

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, suscrito por la representación de la «Empresa Rápida, S. A.» y la de sus trabajadores, el día 14 de mayo de 1980, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación Provincial de Trabajo

ACUERDA

- 1.º Ordenar su inserción en el Registro de Convenios de esta Delegación.
- 2.º Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su correspondiente depósito.

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

Madrid, 26 de mayo de 1980.—El Delegado de Trabajo. (Firmado) Felipe Armán de la Vega.

(G. C. 5.548)

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «RAPIDA, S.A.» MADRID

Por la Comisión de Convenio nombrada al efecto se ha procedido a la revisión del Convenio Colectivo Sindical de la empresa «Rápida, S. A.», en sus centros de trabajo de la provincia de Madrid, y previas las oportunas deliberaciones, se ha llegado a los acuerdos definitivos contenidos en los siguientes

PACTOS

1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de «Rápida, S. A.» en la provincia de Madrid.

2.º *Ambito personal.*—Es de aplicación a todo el personal que trabaja en la empresa, dentro del ámbito territorial indicado.

3.º *Plazo de vigencia y prórrogas.*—Entrará en vigor al día siguiente al de su firma por las representaciones social y económica, y subsistirá hasta el 31 de diciembre de 1980, pudiendo prorrogarse de año en año, salvo aviso y denuncia en forma por una de las dos partes.

No obstante, los incrementos de retribución establecidos en el presente Convenio surtirán efectos desde el 1.º de enero de 1980.

4.º *Compensación y absorción.*—En materia de compensación y absorción de las condiciones pactadas regirán las normas legales establecidas al efecto.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas en este Convenio y Convenios precedentes.

5.º *Jornada de trabajo y horarios.*—El promedio anual de la jornada semanal de trabajo será de 43 horas, distribuidas de lunes a viernes, con el fin de que el sábado completo y el domingo, durante todo el año, sean días de descanso semanales.

Para la fijación de la jornada de trabajo y horarios se distinguen dos temporadas dentro del año.

a) *Temporada de verano.*
Comienza el primer lunes siguiente al 15 de junio y termina el 30 de septiembre.

Durante esta temporada el horario de trabajo será desde las 8 h. a las 14,30 h., en jornada intensiva de 32,5 horas semanales.

b) *Temporada de invierno.*
Comienza el primero de octubre y dura hasta el primer lunes posterior al 15 de junio del año siguiente.

Para compensar la menor duración de la jornada durante la temporada de verano, en la de invierno la jornada semanal será de 45 horas, dividida en un horario diario de 8,30 h. a 13,30 h. y de 3 h. a 7 h.

De todo lo anterior se excluye al personal dependiente de tiendas, cuya jornada y horario de trabajo durante todo el año será el vigente para el comercio.

6.º *Permisos y licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los permisos retribuidos que a continuación se detallan:

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.
- b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

c) Dos días naturales, en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuges.

d) Dos días laborables por alumbramiento esposa.

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

f) Quince días naturales en caso de matrimonio.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

7.º *Préstamo vivienda.*—Se fija en 115.000 pesetas la cuantía del préstamo para la adquisición de vivienda en propiedad.

Tendrán la consideración de cabezas de familia, aquellos trabajadores solteros que convivan con los padres o con uno de ellos, siempre que se dé la circunstancia de que el padre sea pensionista por invalidez o jubilación o que la madre sea viuda. De convivir varios hermanos con los padres no se considerará cabeza de familia al que tenga hermanos mayores.

El reintegro deberá hacerse a razón de 1.500 pesetas mensuales mientras el préstamo no supere las 75.000 pesetas. En los de cuantía superior al reintegro deberá ser a razón de un cincuentavo de su importe por mes.

A este fin se creará un fondo de 115.000 pesetas y si se hubiera dispuesto del mismo total o parcialmente, no se concederán nuevos préstamos hasta que se complete el reintegro del mencionado fondo.

8.º *Anticipos.*—La empresa concederá por turno riguroso de solicitudes anticipos hasta un máximo de 17.000 pesetas, a devolver en 15 mensualidades cuyos importes se descontarán de las retribuciones del interesado.

A este fin se creará un fondo de 34.000 pesetas, y si se hubiera dispuesto del mismo totalmente o en más de la mitad, no se concederán nuevos anticipos hasta que se complete, al menos, el reintegro de la mitad del mencionado fondo.

9.º *Complemento enfermedad.*—Se completará la percepción de la Seguridad Social hasta el 90 por 100 de la retribución total a partir del segundo mes de la baja y hasta el término del plazo durante el que se recibe el subsidio oficial por enfermedad.

10. *Aumento de retribuciones.*

a) Las retribuciones percibidas en el momento de la firma del Convenio por todos los operarios y empleados que forman parte de la plantilla de la empresa se incrementarán proporcionalmente en un importe equivalente al 14,54 por 100 de las mismas. Se exceptúan las retribuciones por comisiones.

Como consecuencia de dicho aumento, el importe del trienio, que venía siendo de 254,25 pesetas mensuales para todas las categorías, queda fijado en 291,22 pesetas mensuales, también para todas las categorías, y el plus de asiduidad, que venía importando 321,78 pesetas mensuales, queda fijado en 368,57 pesetas, igualmente para todas las categorías.

Respecto al personal en régimen de salario, el importe de la prima indirecta que estaba fijado en 34,27 pesetas diarias, pasa a importar 39,25 pesetas diarias, y el plus especial de 2.298,42 pesetas mensuales que venía percibiendo determinado personal de la empresa, queda fijado en 2.632,60 pesetas mensuales.

Las expresadas cantidades aumentadas se abonarán durante el plazo de vigencia del presente Convenio.

b) Durante 1980 no se efectuarán revisiones de Plus Móvil y Asistencia Familiar a efectos de incrementar los importes de ambos conceptos. Únicamente tendrán lugar revisiones a los efectos de mantener actualizados estadísticamente los valores del punto de cada concepto; para dichas revisiones se utilizará como base inicial el Índice General de Precios al Consumo del Instituto Nacional de Estadística del mes de diciembre de 1979.

Las cuantías del valor del punto que servirán de base para las citadas revisiones serán 1.622 pesetas hora y 358,75 pesetas mes para el Plus Móvil, y 0,296 pesetas hora y 64,22 pesetas mes para la Asistencia Familiar.

11. *Complemento de Asistencia Familiar.*—Se establece su importe en 7.011,70 pesetas por mes.

12. *Horas extras.*—Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la fórmula habitual.

En la realización de las horas extraordinarias se respetarán los topes legales vigentes sobre la jornada máxima ordinaria legal. Los delegados de Personal tendrán en la materia las facultades que establece la legislación vigente.

13. *Seguro de vida.*—Continúan en vigor las actuales pólizas y condiciones suscritas por las empresas a favor del personal. Se acuerda incrementar en 80.000 pesetas todos los capitales correspondientes a personal en activo voluntariamente asegurado. La participación del personal en el pago de las primas correspondientes a las pólizas suscritas se registrará por la misma fórmula que actualmente se aplica.

14. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se abonarán por este concepto a todo el personal: una gratificación extraordinaria el 18 de julio, y otra de Navidad, equivalentes, cada una de ellas, al importe de 30 días, de los conceptos «sueldo base» y «antigüedad»; otra en el mes de marzo, equivalente al importe de 10 días, asimismo del sueldo base más antigüedad; y otra de vacaciones, que se abonará el mes de julio, y que equivaldrá al importe de 15 días igualmente del sueldo base más antigüedad.

15. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales, de los que al menos veinticinco deberán ser continuadas, empezando su disfrute a partir de lunes o primer día hábil después de festivo.

Los trabajadores con menos de un año de antigüedad en la empresa, disfrutarán de un número de días de vacación anual proporcional al tiempo de servicios prestados.

16. *Revisión salarial.*—Los conceptos retributivos regulados en los pactos 10 a) y 11 se revisarán con efecto desde el 1.º de enero de 1980 en el porcentaje que exceda del 7,75 por 100 el Índice de Precios al Consumo elaborado por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al primer semestre de 1980, excluida la gasolina de consumo directo.

17. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara algunos de los pactos de este Convenio, quedaría sin eficacia la totalidad del mismo, debiendo ser reconsiderado todo su contenido.

En Madrid, a catorce de mayo de mil novecientos ochenta.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «El motor Nacional, S. A.», y

Resultando que con fecha 25 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «El Motor Nacional, S. A.» suscrito por las partes el 23 de abril del presente año, cuya Comisión Deliberadora se constituyó el 25 de febrero del año en curso.

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

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

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

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

ACUERDA

1.ª Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «El Motor Nacional, S. A.»

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

3.ª Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia. Madrid, 2 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

(G. C. 5.892)

Artículo 1.º Las normas del presente Convenio Colectivo se aplicarán a la Empresa «El Motor Nacional, S. A.» a partir de la fecha de su entrada en vigor.

El Convenio se aplicará a todos los trabajadores de la Empresa y a los que ingresen en ella durante su vigencia. Quedan expresamente excluidos del presente Convenio los que ejerzan en la Empresa funciones de alto gobierno, alto consejo o alta dirección.

El ámbito territorial del Convenio será Madrid y su provincia.

Art. 2.º El ámbito temporal del presente Convenio será de un año de duración a partir del 1 de enero de 1980.

En el caso de que el Convenio se prorrogue tácitamente, en los casos previstos en la Ley, lo será por un año, incrementándose automáticamente los salarios establecidos en el mismo en el porcentaje que indique el índice general del coste de vida, del Instituto Nacional de Estadística, y siempre en unidades enteras, redondeando a la unidad superior.

Art. 3.º Las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio tendrán el carácter de mínimas, y en su virtud, serán nulos los pactos o cláusulas que impliquen modificaciones menos favorables para el trabajador, sin que el Convenio pueda limitarse o disminuir en ningún caso situación o colectivamente.

Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio, así como las voluntarias que sucesivamente, podrán ser compensadas y mejoradas, hasta donde alcance, con los pactos o cláusulas que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, siempre que éstas sólo tendrán eficacia práctica si mejoran el nivel del Convenio.

Art. 4.º Para el cómputo del premio de antigüedad se considera fecha inicial

la de ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la categoría en que se realizara el mismo y se conservará en caso de ascenso.

Los cuatrienios, cuya garantía se determina según lo dispuesto en los artículos 37 y 38 de la Ordenanza de Trabajo del Comercio, seguirán computándose durante la vida del productor y se considerará tiempo hábil a estos efectos el aprendizaje y el aspirantazgo, percibiendo los cuatrienios incluso los aprendices, aspirantes, auxiliares de caja, personal de limpieza, etc., siempre que reúnan cuatro años al servicio de la Empresa.

Art. 5.º Con ocasión de la Navidad, así como en el mes de julio, se abonará en ambas fechas una gratificación extraordinaria consistente en la cantidad que quedará fijada en la 2.ª columna de las tablas salariales adjuntas.

Art. 6.º La paga de beneficios se abonará anualmente en el primer trimestre y consistirá en una gratificación de acuerdo con la definición del artículo 44 de la Ordenanza Laboral del Comercio de 24 de julio de 1971.

Art. 7.º En el presente Convenio se otorga una gratificación, según la cantidad que para la misma hemos indicado en el artículo 5.º que tendrán derecho a percibir la totalidad de los trabajadores afectados por el mismo, y que habrá de abonarse en el mes de septiembre de cada año. Los trabajadores que en el momento de su abono no lleven un año de servicio en la Empresa la percibirán de forma proporcional al tiempo trabajado, y los que dejasen la Empresa, antes de cumplir el año de servicio tendrán derecho al percibo de la parte proporcional correspondiente a los meses transcurridos desde su ingreso en la Empresa.

En esta paga, así como en las indicadas en los artículos anteriores se abonarán igualmente las cantidades a las que por antigüedad se tenga derecho, según lo estipulado en el artículo cuarto de este Convenio.

Art. 8.º La jornada de trabajo será de 40 horas semanales y afectará a todos los trabajadores de la Empresa, sin distinción de categorías ni funciones, declarándose festivo el sábado.

Se declaran festivos en su totalidad, abonables y no recuperables, los días de Jueves, Viernes y Sábado Santo, 24 y 31 de diciembre.

Horario

1.º Administración.—Jornada de lunes a viernes. Horario de ocho a dieciséis horas.

2.º Talleres.—Jornada de lunes a viernes. Horario de siete a quince horas.

3.º Comercial y recambios.—Jornada de lunes a viernes. Horario: Mañanas de nueve a trece treinta horas. Tardes de dieciséis a diecinueve treinta horas.

Sobre el horario de entrada se da un margen de cinco minutos, y por tanto la llegada durante los mismos se considera puntual, y dentro del horario normal.

El personal que tiene la jornada continua (Talleres y Administración), tendrá derecho a un cuarto de hora, a efectos del bocadillo. El citado tiempo, será considerado como si fuera efectivamente trabajado a todos los efectos.

Art. 9.º Las vacaciones anuales serán de 30 días para todos los que lleven un año en la Empresa. Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdo en contrario de ambas partes.

Sobre la fecha de disfrute de las vacaciones será preferentemente en la temporada estival, estándose en caso de desacuerdo a lo previsto en la Ley. Los trabajadores que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán un tiempo proporcional al tiempo trabajado.

Los productores que lleven ocho años en la Empresa disfrutarán de vacaciones durante la Semana Santa igualmente abonables y no recuperables.

Art. 10. El personal que se proponga cesar en el servicio de la Empresa, lo comunicará a la misma con 15 días de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio, por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de avisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. Estas cantidades, así como las cantidades obtenidas por la retención al personal sancionado, se destinarán a un fondo social cuya administración corresponderá al Comité de Empresa.

Art. 11. Se mantiene lo preceptuado en el artículo 54 de la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971, durante un plazo máximo de 18 meses a partir del momento en que se produzca la baja por enfermedad.

Art. 12. Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su actitud, respetándose el salario que tuviera acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por Convenios, pactos, etc., experimentaran en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad. La asignación de estos puestos será por la Empresa, previa notificación al Comité de Empresa.

Art. 13. A partir de la vigencia del presente Convenio, todos los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar con carácter obligatorio y el voluntario que se preste para anticipar el cumplimiento de los deberes militares percibirán el 75 por 100 del sueldo Convenio que se establece en la tabla anexa y de las pagas extraordinarias de septiembre y beneficios, si en el momento de incorporarse a filas hubiesen cumplido seis meses de servicio en la Empresa y tuvieran cargas familiares acreditadas.

Para los que no tengan cargas familiares se le abonará el 50 por 100 del sueldo, siempre que tengan un año de antigüedad mínima.

Las pagas de julio y Navidad se abonarán enteras, es decir, una mensualidad de sueldo Convenio aunque no tuvieran cargas familiares.

Art. 14. Los trabajadores que se rijan por el presente Convenio y que en lo sucesivo cesaran voluntariamente de prestar sus servicios, con motivo de contraer matrimonio, tendrán derecho a una dote de tantas mensualidades de sueldo Convenio, más plus de antigüedad, en su caso, como años de servicio hayan prestado en la Empresa, sin que puedan exceder de ocho mensualidades.

Caso de fracción anual se computará el exceso proporcionalmente. La Empresa podrá exigir la exhibición del certificado del matrimonio, previamente al abono de este concepto.

Art. 15. Al personal de la Empresa se le concederán los siguientes premios en los casos que se citan:

A) Al contraer matrimonio: Seis mil cien pesetas.

B) Al nacer cada hijo: Seis mil cien pesetas.

Como en el caso del artículo anterior, el trabajador deberá acreditar el hecho que origina las percepciones mencionadas.

Art. 16. El personal que, contando con 20 años de servicios en la Empresa se jubile, percibirá durante 18 meses la diferencia entre el sueldo regulador del último año, determinado éste según la definición que para mensualidad figura en la tabla anexa como sueldo Convenio, y la prestación de jubilación o invalidez que le haya asignado la Mutualidad o Entidad gestora correspondiente.

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa abonará a la persona que aquél haya designado con beneficiaria mediante escrito a la Dirección de la misma una mensualidad por cada año de servicio en la Empresa, con un máximo de 18 mensualidades. En defecto de designación expresa el citado derecho se atribuirá al cónyuge superviviente que con él conviva, o a los que sean declarados herederos del causante.

Art. 17. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación general y a las normas supletorias de este Convenio.

Art. 18. La Empresa otorga 200.000 pesetas a fondo perdido, que serán admi-

nistradas por el Comité de Empresa, con la denominación de «Fondo de Estudios», y habrán de ser repartidas anualmente con criterios fundamentalmente sociales, prefiriendo las solicitudes de aquellos empleados con sueldos más bajos y con mayores cargas familiares y que estén destinadas a facilitar los estudios del trabajador o de sus hijos, tomándose en cuenta también como méritos el expediente académico.

Las concesiones de estos premios se ajustarán a la normativa que sobre los mismos existe actualmente, y cuya competencia de elaboración y modificación es del Comité de Empresa.

Art. 19. Con independencia de lo estipulado en el artículo anterior, se mantiene el fondo social de créditos a empleados de la Caja de Anticipos, en la cantidad de 900.000 pesetas.

El valor límite del crédito solicitado no podrá nunca exceder del importe de seis mensualidades del sueldo Convenio, que figura en la tabla salarial. Este crédito será reintegrado a la Caja de Anticipos en un plazo máximo de 18 meses, prorrogables hasta 24 a juicio de la Comisión de anticipos, mediante descuentos mensuales en nómina.

Tendrán derecho a estos anticipos todos los empleados sin excepción de categorías, prevaletiendo el criterio de mayor atención a las personas de menos ingresos.

Art. 20. En cumplimiento de lo preceptuado por la Ley, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por seis personas, de las cuales tres representarán a la Empresa y otras tres al Comité de Empresa, a fin de asesorar e informar sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Art. 21. El conjunto de mejoras económicas y de todo orden contenidas en el presente Convenio no producirán repercusión en los precios actuales de los productos que se comercializan.

Art. 22. Dietas.—Todos los productores que por necesidades de la Empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique el centro donde trabajen percibirán las siguientes dietas:

A) Mil ciento cincuenta pesetas por día de dieta completa.

B) Quinientas sesenta pesetas por media dieta.

Según los casos. Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el productor pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa tras su justificación.

Art. 23. La asignación mensual para los delegados de ventas en concepto de locomoción será la siguiente:

A) Delegados que trabajan en la zona de Madrid (término municipal): 6.000 pesetas.

B) Delegados que realizan su trabajo en Madrid (capital y provincia y zonas rurales): 6.500 pesetas.

El plus especial de transporte para los empleados destinados en el taller de San Martín de la Vega es de: 1.050 pesetas mensuales durante el presente año, y el de los empleados de los talleres de Parla de: 2.320 pesetas.

Art. 24.—Conforme con lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 2.380/73, en concordancia con el Reglamento de Jurados de Empresa, para la revisión de los sistemas de incentivos de los diferentes departamentos se requiere informe emitido por el Comité de Empresa. En caso de discrepancia entre éste y la Empresa se seguirá el procedimiento señalado ante la autoridad laboral.

El sistema de primas e incentivos actuales serán inscritos en la Delegación de Trabajo de Madrid.

Art. 25. Seguro de vida.—La Empresa seguirá manteniendo en vigor el Seguro de Vida (para casos de muerte o invalidez) que ha concertado con la Compañía de Seguros en beneficio del personal.

Art. 26. A aquellos productores que tengan descendientes o ascendientes subnormales, de cualquier calificación, que de ellos dependan, se les abonarán 10.600 pesetas mensuales por cada uno.

Art. 27. Cuando algún departamento o sección en la Empresa, durante un período o temporada continua superior a los 15 días tenga necesidad de realizar horas extraordinarias, la Empresa lo pondrá previamente en conocimiento del Comité de Empresa, que podrá emitir su informe al respecto.

El informe del Comité no será vinculante para la Empresa.

Art. 28. Los criterios de clasificación profesional en «MOSA» serán los siguientes en los diversos departamentos que se indican, independientemente de la categoría laboral que se ostente:

- 1.º Talleres:
 - a) Vehículos industriales y vehículos turismos.
 - b) Mecánicos, electricistas, inyección, probadores, chapista, jefe de equipo, pintor, soldador, conductor, engrasador y recepcionista.
- 2.º Personal Comercial: Se clasifica según las especialidades siguientes:
 - a) Turismos.
 - b) Industriales: Camiones, tractores, autobuses y productos especiales. Teniendo derecho todo el personal de ventas a efectuar toda clase de operaciones de los productos anteriormente citados.
- 3.º Personal de recambios:
 - a) De vehículos turismos.
 - b) De vehículos industriales.

Art. 29. Los familiares en primero o segundo grado de los empleados podrán adquirir vehículos turismos nuevos al

precio de compra de distribuidor, más los gastos de transporte y revisiones. El plazo máximo para efectuar el pago del mismo será de acuerdo con las normas de la financiera.

Los vehículos de ocasión podrán venderse a los empleados únicamente en el valor de tasación más un cinco por ciento.

Art. 30. Promoción del personal.—Siempre que se produzcan vacantes o se creen nuevos puestos de cualquier categoría, excepto los de Dirección, tendrán preferencia para cubrirlos los trabajadores que ya prestan sus servicios en la Empresa.

Para toda clase de ascensos de categoría, excepto los de Dirección, cuando se produzcan vacantes o ello sea necesario, será preciso la intervención de la Comisión de Ascensos, cuya composición será de un presidente y dos vocales nombrados por la Empresa y otros dos nombrados por el Comité de Empresa.

Se entiende por concepto Dirección a efectos de este artículo los cargos que se citan a continuación: Director gerente, director administrativo o apoderados, ingenieros o licenciados, titulados de grado medio, jefes de división, jefes de personal.

Art. 31. Tabla de salarios.—Durante la vigencia del presente Convenio regirán los sueldos convenio que figuran en las tablas salariales adjuntas en el anexo, teniendo el carácter de salario base y, por tanto, servirán de módulo para el cálculo de los complementos.

Representantes para la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa «El Motor Nacional, S. A.» (MO-SA):

Representantes de la Empresa: Don Sa-

turnino San Frutos Martín, don Fernando Alonso Lucas y don Enrique Martín Villanueva.

Representantes de los trabajadores: Don Gil Bueno Rico, don Eduardo García García y don José Pomares Morena.

ANEXO

CATEGORIAS	SUELDO CONVENIO	PAGAS EXTRAS Art. 5.º y 7.º	CUATRIENIOS
Ingenieros y licenciados.....	53.522	45.369	2.675
Titulados de grado medio.....	47.579	39.486	2.379
Director.....	53.522	45.369	2.675
Jefe de División.....	52.605	44.506	2.630
Jefe de Ventas.....	52.605	44.506	2.630
Jefe de Almacén.....	45.899	37.770	2.295
Jefe de Sucursal.....	45.899	37.770	2.295
Jefe de Personal.....	50.890	42.790	2.545
Jefe de Sección Mercantil.....	44.708	37.009	2.235
Viajante.....	35.180	27.402	1.759
Dependiente.....	40.885	33.251	2.044
Ayudante dependiente.....	34.084	26.437	1.704
Aprendiz 1.º año.....	15.360	15.360	—
Aprendiz 2.º año.....	16.182	16.182	—
Aprendiz 3.º año.....	19.755	19.755	—
Aprendiz 4.º año.....	21.458	21.458	1.073
Jefe Administrativo.....	52.915	41.903	2.645
Jefe Sección Administrativa.....	47.091	39.395	2.355
Cajero.....	45.454	37.818	2.273
Oficial Administrativo.....	43.851	36.204	2.192
Auxiliar Administrativo.....	39.527	31.838	1.976
Aspirante Administrativo.....	21.458	21.458	1.073
Jefe de Servicios.....	47.984	37.532	2.400
Jefe de Taller.....	44.708	37.009	2.235
Profesional de oficio de 1.º.....	41.921	34.221	2.096
Profesional de oficio de 2.º.....	37.050	29.355	1.852
Profesional de oficio de 3.º.....	33.107	25.407	1.655
Telefonista.....	35.417	27.771	1.770
Mozo especializado.....	35.180	27.402	1.759
Mozo.....	33.476	25.836	1.674
Cobrador.....	33.989	26.181	1.700
Vigilante.....	33.476	25.836	1.674
Ordenanza.....	33.476	25.836	1.674
Limpiadora.....	33.476	25.836	1.674