

su vencimiento, o en su caso, de la prórroga en curso.

Art. 3.º *Unidad de empresa y flota.*—A los efectos de observancia de este Convenio y de la prestación del servicio correspondiente, se ratifica expresamente el principio de unidad de empresa y flota, cualquiera que sea la diversa condición y tráfico de sus buques.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.* Si la Autoridad Laboral no aprobare cualquiera de las normas contenidas en el presente Convenio, y ello desvirtuase alguna de sus partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo íntegramente por la Comisión deliberadora.

Art. 5.º *Integridad del Convenio.*—A todos los efectos, el presente Convenio constituirá una unidad irrevocable de manera que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus pactos desechando el resto, sino que siempre habrá de ser observado y aplicado en su totalidad.

Art. 6.º *Aplicación de la O.T.M.M.*—En todo lo que no se haya especialmente acordado en este Convenio se estará a las normas de la vigente O.T.M.M. y demás disposiciones legales o reglamentarias.

Art. 7.º *Bolsa de embarque.*—La Dirección de la compañía acudirá a las bolsas de embarque, para cubrir las plazas vacantes siempre y cuando hubiera en desempleo la persona con la competencia profesional y personal requerida para ocupar dicha plaza.

CAPITULO II

Art. 8.º *Categorías.*

OFICIALIDAD

- 1.º Capitán.
- 2.º Jefe de máquinas.
- 3.º Primeros oficiales.
- 4.º Segundos oficiales.
- 5.º Terceros oficiales.

MAESTRANZA

6.º Mayordomo, cocinero, contra-maestre, bombero, calderero, electricista, mecánico, cocinero y carpintero (a extinguir).

SUBALTERNOS

7.º Engrasador, fogonero, mariner, camarero, ayudante bombero y ayudante cocina.

8.º Mozo, limpiador, ayudante camarero y marmítón.

Los oficiales de puente y máquinas, que tengan título de capitán o maquinista naval jefe, ostentarán la categoría de segundos oficiales.

Art. 9.º *Período de prueba.*—Dicho período de prueba se fija en cuatro meses para el personal titulado y dos meses para el resto. No obstante, quedarán dichos períodos automáticamente prorrogados si se cumplen estando el buque en la mar, terminando definitivamente a la llegada de éste al primer puerto de escala.

Con diez días naturales de antelación al fin del período de prueba, se prevea o no que vaya a haber prórroga del mismo, la empresa o el tripulante, en su caso, vendrán obligados a enterar a la otra parte, por escrito, en caso de rescisión unilateral del contrato. Caso de que la empresa no cumpla con el plazo de preaviso establecido vendrá obligada a satisfacer los haberes correspondientes a los días de preaviso no respetados.

Finalizado el período de prueba —y, en su caso la prórroga del mismo—, sin que se haya hecho uso de la facultad de rescisión unilateral del contrato, el trabajador pasará a integrarse en la plantilla fija de la empresa a todos los efectos.

Si la empresa decide prescindir de los servicios del trabajador por fin del período de prueba —en cuyo caso debe estar a lo establecido en el párrafo segundo de este artículo—, sufragará los gastos de desplazamiento de aquél hasta su lugar de residencia. Si el fin de la relación la-

boral, aun coincidiendo con la finalización del período de prueba, se debe, no a esa circunstancia, sino a falta grave del propio tripulante, a juicio de la jurisdicción laboral, éste correrá con los gastos que le origine su desplazamiento al lugar donde resida, debiendo la empresa, en todo caso, encargarse de las gestiones correspondientes a la realización de dicho viaje.

Asimismo, la empresa facilitará la obtención del Seguro de Desempleo, al tripulante despedido, en período de prueba, por decisión de la misma.

Art. 10. *Ascensos.*—La provisión de vacantes por ascenso se realizará conforme a lo establecido en la O.T.M.M.

En los casos reglamentariamente previstos de ascensos por rigurosa antigüedad, la Dirección de la compañía podrá suspender el ascenso automático cuando el tripulante a quien corresponde la promoción no reúna, a su juicio, las condiciones personales o profesionales necesarias, debiendo entonces recaer el nombramiento en el que siga en el orden de antigüedad, en el caso de que reúna dichas condiciones personales y profesionales.

La Dirección de la compañía deberá justificar la incapacidad personal o profesional del tripulante para poder suspender su ascenso.

Art. 11. *Escalafones.*—La Dirección de la compañía se compromete a elaborar y publicar anualmente un escalafón por grupos profesionales, por categorías y dentro de las mismas por antigüedad.

Art. 12. *Plantillas.*—La Dirección de la compañía dispondrá de la plantilla suficiente para atender la marcha normal de sus actividades y el tráfico de sus buques, respetando las condiciones legales o reglamentarias de trabajo de sus tripulantes.

La Dirección de la compañía elaborará con la colaboración de los delegados de buque o Comité de Empresa la plantilla que corresponde a la misma y que nunca podrá ser inferior a la suma de los cargos que figuren en los cuadros indicadores mínimos de sus buques.

Una vez confeccionados dichos cuadros indicadores y previa la aprobación de la autoridad correspondiente, se publicarán en todos los buques.

Art. 13. *Cuadro indicador y orgánico.*—En todos los buques deberán figurar en sitio visible los cuadros indicadores y orgánicos de tripulaciones mínimas, una vez establecidas.

Los buques deberán hacerse a la mar con todos los cargos cubiertos que figuren en dicho cuadro indicador. Si el buque se hace a la mar con algún cargo sin cubrir, la Dirección de la compañía se compromete a cubrir la plaza en el primer puerto de escala. Durante el tiempo que el cargo esté vacante, el capitán pondrá a disposición del Fondo de Atenciones Especiales del buque, mensualmente el salario profesional que corresponda a esa plaza.

Art. 14. *Trabajos diferentes a los de su cargo.*—A ningún tripulante se le ordenará la realización de trabajos diferentes a los que figuren para su cargo en el cuadro indicador, salvo en casos de fuerza mayor, cuando peligre la seguridad de los tripulantes, el buque y/o su carga.

Durante la guardia, el tripulante que desempeñe tal cometido no deberá realizar funciones diferentes a las específicas de la misma.

Art. 15. *Trabajos de categoría superior.*—En la realización de trabajos de categoría superior se estará a lo dispuesto en la vigente O.T.M.M.

Cuando exista algún tripulante a bordo que esté capacitado para desempeñar un trabajo de categoría superior no se procederá a ningún tipo de contratación exterior para proveer dicho puesto.

Art. 16. *Trabajos especiales.*—Tienen la consideración de trabajos especiales aquellos descritos en el presente artículo cuya realización en condiciones normales no es obligatoria para la dotación del buque, ya que la misma corresponde a trabajadores de tierra.

Ningún tripulante podrá ser obligado a realizar estos trabajos salvo en circunstancias especiales y aquellas en las que peligre la seguridad de la tripulación, del buque y/o su carga.

La realización de estos trabajos será voluntaria por todos los tripulantes salvo lo establecido en el párrafo anterior.

Se consideran trabajos especiales los siguientes:

- a) Trincaje y destrincaje de cualquier tipo de carga.
- b) Cargas y descargas de mercancías, en buques de carga seca.
- c) Transportes de víveres para el consumo de la dotación, así como de pertrechos desde el muelle hasta la cubierta del buque.
- d) Conexión y desconexión de mangueras de carga.

La realización de estos trabajos se retribuirán mientras duren, con la cantidad por hora trabajada que figura en el anexo n.º 4.

Art. 17. *Trabajos sucios, penosos, peligrosos e insalubres.*—Se consideran como tales los siguientes:

- a) Retirada de sedimentos de tanques de carga para todo el personal que manipule con los mismos.
- b) Picado, rascado y/o pintado de tanques, espacios cerrados, así como el encalado o cementado de los mismos, incluyendo los trabajos realizados dentro de las cajas de cadenas.
- c) Cualquier trabajo realizado en alturas, mediante guindos o andamios que no sean accesibles por medios normales.
- d) Maniobras de saltar a tierra con medios del buque para el amarre del mismo durante la travesía del canal de San Lorenzo.
- e) Trabajos en el interior de tanques de lastre y carga, sépticos, cofferdams, sentinas y pocetas de bodegas.
- f) Limpieza y trabajos en el interior de: cárter, galería de barridos, conductos de humos, calderas y calderetas.
- g) Trabajos a realizar en cuadros eléctricos de alta tensión, bajo voltaje.
- h) Reparaciones y mantenimiento en el interior de cámaras frigoríficas a sus temperaturas de trabajo.
- i) Barrido y/o baldeado de bodegas.
- j) Trabajos a realizar en líneas de vapor vivo cuando por circunstancias excepcionales fuese necesaria la realización de dichos trabajos.

La realización de estos trabajos se retribuirán mientras duren con la cantidad por hora trabajada que figura en el anexo número 4.

Art. 18. *Ropa de trabajo.*—No será obligatorio el uso de uniforme. La Dirección de la compañía suministrará la ropa, calzado de trabajo y los medios de protección necesarios que se indiquen en las disposiciones legales vigentes, quedando incluido en este suministro la indemnización establecida en la vigente O.T.M.M.

Las prendas de trabajo serán: Chaquetón, buzos, guantes de manobra, guantes de retirada de sedimentos, ropas de agua, botas de agua, botas de seguridad, gafas especiales para picar, máscaras y protectores de oído. Estas prendas se suministrarán en número suficiente de acuerdo con los puestos de trabajo a bordo y el tráfico de los buques.

En climas fríos se proveerá a todos los tripulantes que trabajen en el exterior de ropas de abrigo.

Art. 19. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de 44 horas semanales, que tendrán la consideración de ordinarias, computándose a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes y cuatro horas el sábado.

Art. 20. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de 60 días naturales por cada 120 de embarque, en buques petroleros y de 60 días naturales por cada 150 días de embarque en bulk-carriers.

La compañía, una vez cumplidos los días de embarque expresados en el párrafo anterior, desembarcará a sus tripulantes en el primer puerto en que el buque haga escala, quedando facultada para prorrogar dichos períodos de embarque en un máximo de 15 días. En el tráfico del golfo Pérsico se entenderán como escalas, a estos efectos, las que el buque realice a su paso por África del Sur.

Cuando por necesidades del servicio fuese preciso el embarque de un tripulante antes de finalizar sus vacaciones, los días no disfrutados se acumularán al siguiente período de vacaciones, si bien

el embarque no deberá producirse antes del disfrute del tripulante de las tres cuartas partes de las mismas. En cualquier caso el embarque anticipado no deberá producirse en dos ocasiones consecutivas.

El período mínimo de disfrute ininterrumpido de vacaciones, devengadas durante un período de embarque, no podrá ser inferior a 30 días.

Se consideran como situaciones asimiladas a embarcado, a efectos de vacaciones, las siguientes: expectación fuera del domicilio, desplazamientos para embarques, reparaciones del buque y baja por accidente de trabajo o enfermedad que requieran hospitalización y por el tiempo que dicha hospitalización precise.

No devengarán vacaciones las siguientes situaciones: disfrute de vacaciones, bajas por enfermedad común, licencias y permisos para estudios, exámenes o de tipo particular.

Cualquier otra situación del tripulante que no sea la de realmente embarcado, dará derecho a las siguientes vacaciones: 60 días naturales por cada 300 días en dichas situaciones.

Los tripulantes se obligan a no ejercitar la opción de acumular a vacaciones el exceso de horas trabajadas sobre la jornada de 44 horas semanales.

Las vacaciones reguladas en este artículo tienen el carácter de totales por todos los conceptos, incluida antigüedad.

Los alumnos, en cualquier tipo de buque, devengarán y percibirán en su liquidación el derecho a 30 días de vacaciones por cada 330 días de embarque.

Art. 21. *Formación profesional.*—La Dirección de la compañía cuidará especialmente de la formación profesional de sus tripulantes, mediante cursillos de actualización y perfeccionamiento de conocimientos, seguridad y contra incendios, dando prioridad a los tripulantes que forman parte de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 22. *Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—En cada buque se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene compuesto por cinco miembros. Formarán parte de dichos Comités: el primer oficial de puente que actuará de presidente, el primer oficial de máquinas, un tripulante elegido por el grupo de Maestranza y otro elegido por el de subalternos, actuando como secretario del Comité el delegado de buque.

Las funciones del Comité serán las siguientes:

- a) Redactar las normas de seguridad e higiene de acuerdo con el capitán y velar por su estricto cumplimiento. Cuando a juicio del Comité existiera riesgo grave de accidente de trabajo, éste informará al capitán quien deberá adoptar las medidas oportunas. El Comité se reserva las acciones pertinentes en caso de que por incumplimiento de su recomendación se produzca el accidente.
- b) Llevar el control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, registrando en fichas todos aquellos datos necesarios para estadística y prevención de accidentes.
- c) Organizar a bordo, de acuerdo con la compañía, cursillos de seguridad y primeros auxilios.
- d) Velar porque las condiciones de vida a bordo sean las adecuadas.

El Comité se reunirá una vez al mes, como mínimo, dentro de las horas de trabajo.

Cuando a juicio del Comité durante las estancias en dique seco las condiciones de vida a bordo no sean adecuadas, la Dirección de la compañía facilitará alojamiento al tripulante.

Art. 23. *Transbordos.*—La Dirección de la compañía se compromete a establecer una rotación de las tripulaciones entre los distintos buques de la misma, respetando las preferencias de los tripulantes y de acuerdo con las necesidades del servicio.

Esta rotación se extenderá a los buques de la compañía «Transportes de Petróleos, S. A.». En este caso, la Dirección de la compañía reconocerá expresamente al tripulante que se adscribe a la nueva empresa todos los derechos adquiridos en la anterior.

Art. 24. *Licencias.*—Con independencia del período de vacaciones y sin que se

tengan en cuenta para el cómputo de las mismas los tripulantes tendrán derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos:

- a) Para contraer matrimonio o alumbramiento de esposa, 15 días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos, 10 días naturales.

En cuanto a lo relativo a licencias solicitadas al objeto de efectuar exámenes para obtener títulos superiores de la Marina Mercante o certificados de competencia profesional se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, extendiéndose la licencia a la duración del curso o curso.

El tiempo en exceso sobre los plazos señalados en los apartados a) y b) que el tripulante permanezca en su domicilio, será computado como período de vacaciones hasta un límite igual a la duración de la licencia. Finalizado este tiempo, el tripulante, si no ha sido embarcado, pasará a la situación de expectativa de embarque.

Art. 25. *Excedencia voluntaria.*—Los tripulantes que cuenten con al menos dos años de antigüedad en la compañía, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 6 meses, ni superior a 5 años, fundamentalmente para causas excepcionales en que la razón sea de orden familiar o de estudios.

Caso de concederse la excedencia, no se computará a ningún efecto el tiempo transcurrido en esta situación.

Si el excedente, antes de finalizar el plazo por el que se le concedió la excedencia, no solicitara el reingreso en la compañía causará baja definitiva en la misma. Si solicitara el reingreso, lo efectuará tan pronto exista vacante en su categoría y especialidad profesional previa notificación al delegado de buque y a criterio de la Comisión Paritaria, cuyo funcionamiento se regula en la disposición adicional primera.

Art. 26. *Zonas de guerra o conflicto armado.*—Cuando un buque de la compañía o simple fondeadero, dentro de una zona donde haya declaración de guerra o conflicto armado real, todo tripulante podrá, individualmente, optar por negarse a realizar el viaje, en cuyo caso deberá permanecer a su desembarque. Dicho tripulante quedará en situación de expectativa de embarque en cualquier otro buque de la compañía o de «Transportes de Petróleos, S. A.», sin que el tripulante pueda negarse al mismo.

Aquellos tripulantes que continúen a bordo, durante el tiempo que permanezca el buque dentro de las aguas jurisdiccionales del país o países en conflicto percibirán una compensación económica equivalente al 50 por 100 de su salario diario y por el tiempo de permanencia en la situación referida.

Lo establecido en el párrafo anterior no afectará a las tripulaciones de los buques que en su navegación tengan que viajar que efectúen a países situados fuera de las mencionadas zonas, considerándose como zonas de guerra las que señale la compañía aseguradora en relación con la póliza del buque.

CAPITULO III

Art. 27. *Retribuciones.* Las retribuciones que se pactan en este Convenio y sus correspondientes cuantías, son las que figuran en los anexos números 1 a 4, considerándose tales cuantías como brutas.

Art. 28. *Salario profesional.*—Por salario profesional, concepto en que se encuentran refundidos los devengos por salario profesional, pagas extraordinarias, plus de navegación por participación en el sondeo de golfo de Guinea y de navegación por zonas insalubres o epidémicas y ropa de trabajo, se entiende la retribución que corresponde a cada tripulante de acuerdo con su categoría profesional.

El salario profesional de cada una de las categorías será el que se establece en el anexo I y se devengará en las siguientes circunstancias: situación de embarque, vacaciones, de licencia retribuida, de

comisión de servicio y de expectación de embarque.

Art. 29. *Plus de peligrosidad.*—Se entenderá por tal el complemento salarial que los tripulantes perciban por el transporte de productos inflamables a que se refiere el artículo 112 de la O.T.M.M. Su cuantía será la que se señala en el anexo 2.

Art. 30. *Complemento de mando y jefatura.*—Los capitanes y jefes de máquinas por este concepto, cuando ejerzan sus funciones de mando en los buques, tanto si son petroleros como bulkcarriers, percibirán las siguientes cantidades brutas diarias:

Capitanes.....	946 pts.
Jefes de máquinas.....	903 pts.

Art. 31. *Antigüedad.*—Se entenderá por tal la retribución complementaria que recibe el tripulante de acuerdo con el tiempo de servicios prestados en la compañía. Su cuantía será igual para todas las categorías profesionales y se fija en la cantidad de 1.680 pesetas por cada trienio reconocido al servicio de la compañía.

Art. 32. *Horas extraordinarias.* Tienen la consideración de tal las trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria de 44 horas, tal como se regula en el artículo 19, siendo su cuantía la que se especifica en el anexo 3.

Las horas extraordinarias nocturnas, entendiéndose por tales las realizadas entre las 22 y las 06, tendrán un incremento de 224 pesetas sobre la hora extraordinaria normal.

En todo caso no se considerarán como horas extraordinarias nocturnas las horas de guardia de noche que no excedan del régimen normal de guardias.

Art. 33. *Dietas y viajes.*—En los viajes por cuenta de la compañía se estará a lo dispuesto en la Norma Reguladora, siendo las dietas para todas las categorías de

3.500 pesetas diarias en territorio nacional.

En los desplazamientos al extranjero el sistema será el de gastos a justificar.

Art. 34. *Manutención.*—La Dirección de la compañía cuidará de que sus tripulantes disfruten siempre de comidas sanas y abundantes siendo de su competencia disponer de las cantidades precisas para este fin.

En los buques petroleros se suministrarán alimentos frescos perecederos a su paso por África del Sur.

La manutención de los familiares acompañantes correrá a cargo de la Dirección de la compañía.

Art. 35. *Alumnos.*—Los alumnos percibirán la cantidad de 32.025 pesetas brutas mensuales, incluidos todos los conceptos retributivos.

Como excepción, percibirán la cantidad diaria que figura en el anexo 2 cuando se encuentren realizando sus prácticas en buques que transporten productos inflamables.

Asimismo percibirán las horas extraordinarias realizadas que sean necesarias para su formación profesional.

CAPITULO IV

Art. 36. *Enfermedad y accidentes.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 169 de la vigente O.T.M.M.

Anualmente y a través de la Seguridad Social, se realizará un chequeo obligatorio para todos los tripulantes. A partir de los cincuenta años de edad, este chequeo se efectuará semestralmente y tanto uno como otro se deberá llevar a cabo durante el período de vacaciones.

Art. 37. *Seguro complementario de accidentes.*—Además del seguro Obligatorio de Accidentes, «Naviera de Castilla, S. A.», mantendrá un Seguro Colectivo de Accidentes, a base de las garantías que para cada una de las categorías y riesgos a continuación se indican:

CATEGORIA	ACCIDENTE	
	MUERTE	INC. PERMANENTE PROFESION HABITUAL
Oficiales y alumnos.....	3.000.000	4.000.000
Maestranza y subalternos.....	2.500.000	3.500.000

Este seguro permanecerá vigente mientras el tripulante permanezca enrolado en un buque, amparándose en caso de muerte o incapacidad permanente, tanto a bordo como en tierra, pero siempre en su condición de embarcado. En caso de incapacidad temporal, con una franquicia de 30 días, el tripulante tendrá derecho a una indemnización de 200 pesetas/día (oficiales) y 100 pesetas/día (maestranza y subalternos), con las limitaciones que en cada caso se establezcan en las pólizas de Seguros contratadas al efecto.

En ningún caso, y por aplicación de este artículo, el trabajador percibirá un salario líquido superior al que percibiría en situación de alta o trabajo.

Art. 38. *Jubilación.* En función a lo dispuesto en la Ley 116/69 de 30 de diciembre en el Reglamento 1867/70 de 9 de julio sobre Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, Ley de perfeccionamiento y financiación de la Seguridad Social y disposiciones complementarias, la Dirección de la compañía establece el siguiente sistema complementario de jubilación para el personal fijo que opte por acogerse a la situación de jubilado:

1. La Dirección de la compañía concederá la jubilación anticipada a aquellos tripulantes que habiendo cumplido la edad de 55 años y prestados más de 10 años de servicio a la misma obtengan del Instituto Social de la Marina la correspondiente pensión de jubilación.

2. Las prestaciones que establece la Dirección de la compañía con carácter complementario a las del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, consistirán en el derecho a percibir una cantidad complementaria a la Pensión de Jubilación que otorgue el I.S.M. y que, sumadas ambas, garanticen

al tripulante jubilado la cantidad anual que se establece en el número 3 de este artículo.

Tal complemento se percibirá dividido en 14 mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación.

Si se incrementasen en el futuro, por cualquier circunstancia, las pensiones oficiales de jubilación, la Dirección de la compañía podrá absorber la cantidad complementaria en función de aumento.

3. Las cantidades garantizadas anuales son las siguientes:

Capitanes y jefes de máquinas.....	1.100.000
Oficiales.....	900.000
Maestranza.....	660.000
Subalternos.....	630.000

Al fallecimiento del titular, perceptor de la cantidad establecida anteriormente, su viuda percibirá el 60 por 100 de la misma.

El personal jubilado gozará de plenos derechos a efectos de la Ayuda de Estudios a que se refiere el artículo 39.

Art. 39. *Ayuda de estudios.*—En cuanto a la ayuda de estudios de hijos de tripulantes se estará a lo establecido en la Norma Reguladora que figura incorporada a este Convenio como anexo 5.

Art. 40. *Premios de nupcialidad y natalidad.*—Con independencia de lo que la Administración Pública abone al trabajador por los supuestos que en este artículo se contemplan, la Dirección de la compañía satisfará a los tripulantes fijos que contraigan matrimonio la cantidad, por una sola vez, de 10.000 pesetas.

Asimismo cada alumbramiento de su esposa dará al tripulante fijo el derecho a percibir de la compañía un premio especial de 10.000 pesetas.

Art. 41. *Viviendas.*—La Dirección de la compañía al objeto de facilitar la adquisición de viviendas, podrá conceder en cada caso, y debidamente acreditadas las necesidades de cada tripulante una subvención por los gastos de iniciación del crédito, en una entidad bancaria o Caja de Ahorros.

Art. 42. *Fondo de atenciones especiales.*—En los buques de la compañía todas las salas de estar irán provistas de aparatos para entretenimientos de las tripulaciones, tales como televisión, radio cassettes, etc. Asimismo, se suministrarán películas en cantidad suficiente de acuerdo con el tráfico de los buques.

Se dotará, asimismo, a los buques, de una cantidad fija de 60.000 pesetas año, para reposición de material de biblioteca, música, etc.

Esta cantidad, que se entregará a los buques por adelantado, será administrada por una comisión elegida por la Asamblea.

Art. 43. *Transportes.*—Cuando un buque se encuentra fondeado en rada abierta o cerrada, y siempre que las condiciones meteorológicas lo permitan se establecerá un servicio de lanchas.

Cuando los puntos de atraque de los buques o en su caso de los servicios de lancha, se encuentren alejados de los centros urbanos y no exista servicio público de viajeros, la compañía facilitará medios de transporte apropiados y gratuitos que en todo caso tendrán una periodicidad coincidente con los servicios de lancha o de las guardias.

Art. 44. *Atenciones familiares.*—La compañía atenderá e informará debidamente a los familiares de los tripulantes sobre la posición, destino, etc., de todos los buques, así como todo lo que fuera necesario en relación con los tripulantes.

Por períodos no superiores a quince días y coincidiendo con los puertos de provisión, carga y descarga en el extranjero, la compañía se encargará de hacer llegar la correspondencia a bordo, previa recepción de las cartas en sus oficinas.

La compañía enviará junto a la correspondencia, revistas de información general, en cantidad y variedad suficientes.

En puertos extranjeros la correspondencia particular de la tripulación se cursará a la compañía, la cual se encargará de hacerla llegar a sus destinatarios en España.

CAPITULO V

Art. 45. *Textos legales a bordo.*—En los buques estarán a disposición de todos los tripulantes las disposiciones que regulen las relaciones laborales y sindicales entre las partes, debiendo, al menos, estar incluidos los siguientes textos: O.T.M.M., Leyes Sindicales, Legislación Básica para Trabajadores, Régimen especial de Seguridad Social para trabajadores del mar, normas para primeros auxilios y manuales de la compañía.

Art. 46. *Derecho de reunión.* Los tripulantes podrán ejercer su derecho de reunión a bordo, comunicándolo previamente al capitán del buque.

La asamblea no entorpecerá las guardias y turnos de trabajos, quedando, en todo caso, a salvo la seguridad de los tripulantes buque y/o su carga.

El capitán no podrá interrumpir o suspender la reunión, ya iniciada, salvo que peligre lo establecido en el párrafo anterior.

Art. 47. *Delegado sindical.*—El tripulante que resulte elegido por la dotación como representante sindical de la misma, podrá ejercer sus funciones sindicales representativas con toda libertad, teniendo en cuenta cuando se trate de convocar reuniones a bordo lo dispuesto en el artículo anterior.

Art. 48. *Acceso al buque de representantes sindicales.*—En cualquier momento durante la estancia del buque en puerto y aprovechando el servicio de enlace con tierra que la compañía tenga establecido, los responsables de cualquier Sindicato o Central Sindical, legalmente reconocidos, una vez acreditada su condición ante los representantes de la compañía, podrán efectuar visitas a bordo a fin de cumplir

sus funciones como tales y a petición del delegado del buque.

Junto al representante o representantes sindicales podrán acceder al buque otros asesores jurídicos o económicos, si los tripulantes o cualquier instancia orgánica del Sindicato lo estima procedente.

Estas visitas podrán realizarlas siempre que con ellas no queden interrumpidos los trabajos normales a bordo.

Los visitantes observarán las normas sobre seguridad que en lo relativo al acceso y estancia en el buque tenga establecidas la Dirección de la compañía.

Art. 49. *Excedencia especial.*—El tripulante que sea elegido para ocupar en tierra algún cargo de responsabilidad en cualquier Sindicato o Central Sindical, legalmente reconocidos, podrá solicitar una excedencia especial, aun cuando no tenga la antigüedad que para la excedencia voluntaria exige el artículo 25. Esta excedencia se otorgará durante el tiempo que figure el tripulante en el desempeño del cargo de que se trate.

A los desembarcados por aplicación de este artículo se les reconocerá, de cara a su futura incorporación, la antigüedad y demás derechos adquiridos.

En todo caso se estará a lo establecido en los párrafos 2.º y 3.º del artículo 25.

Por la Dirección de la compañía:
Jesús Ribes Rubira

José Rodero Martín

Fernando Román Fernández

Por la representación de la tripulación:

Octavio Cotillo Tejada

Isidoro Fernández Vallina

José Antonio Garrido Besada

Cecilio Rodero Alvarez

Por el Sindicato Libre de la Marina Mercante:

Julio Santos Palacios

DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES

Disposición adicional primera

Toda duda, cuestión o discrepancia que pudiera suscitarse con motivo de la interpretación en todo o en parte en el cumplimiento del presente Convenio, será resuelta por una Comisión Paritaria, integrada por igual número de representantes de ambas partes: económica y social, sin que la composición de cada representación pueda exceder de tres personas.

La parte que suscite la controversia comunicará a la contraparte, por escrito, el objeto de la misma como, asimismo, el nombre, apellidos, empleo y dirección de las personas que designa para formar parte de la antedicha Comisión Paritaria.

La contraparte acusará recibo de la anterior comunicación escrita en término del quinto día natural, a contar desde aquel en que entró en conocimiento directo de ella, notificando, a su vez, el nombre, apellidos, empleo y dirección de las personas que designa para completar la Comisión Paritaria.

Reunida la Comisión, así formada, tan

pronto como ello sea posible, intentará llegar a un acuerdo, en el plazo de diez días naturales como máximo, en punto a cuál ha de ser la interpretación ajustada de la cláusula o cláusulas de la divergencia planteada.

Disposición adicional segunda

El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio, absorberá y compensará en cómputo anual cualquiera mejoras parciales que en el futuro pudieran establecerse, ya sea por disposición legal o pactada o por cualquier origen que fuese.

Este Convenio será sustituido en todos sus términos incluida, por tanto, su vigencia —por otro futuro de ámbito superior al de empresa, que, referido a personal de flota, considerado en su conjunto, y a juicio de la mayoría absoluta de los tripulantes de la compañía, mejore las condiciones pactadas en el presente Convenio.

Disposición final

Ambas partes negociadoras se obligan, por sí mismas y por sus representados al estricto cumplimiento de la integridad de lo pactado durante el tiempo de su vigencia.

En prueba de conformidad con todas y cada una de las cláusulas, disposiciones generales, definiciones y acuerdos pactados en el presente Convenio Colectivo Sindical, los comparecientes, en el concepto en que intervienen, lo firman a un solo efecto.

En Madrid, a 8 de mayo de 1980.

ANEXO 1
Salario profesional

CATEGORIA	IMPORTE BRUTO MENSUAL (PESETAS)
Capitán	173.484
Jefe de máquinas	160.064
Primeros oficiales	106.354
Segundos oficiales	95.191
Terceros oficiales	88.694
Maestranza (1)	61.824
Subalternos 1 (2)	55.663
Subalternos 2 (3)	52.979

(1) Maestranza: comprende las categorías de: mayor-domo-cocinero, contramaestre, bombero, calderero, electricista, mecánico, cocinero y carpintero (a extinguir).

(2) Subalternos 1: Comprende las categorías de: engrasador, fogonero, marinero, camarero, ayudante de cocina y ayudante de bombero.

(3) Subalternos 2: Comprende las categorías de: mozo, limpiador, ayudante de camarero y marmolito.

ANEXO 2
Plus de peligrosidad

CATEGORIA	IMPORTE BRUTO DIARIO ESTANDO EMBARCADO (PESETAS)
Capitán	1.398
Jefe de máquinas	1.290
Primeros oficiales	968
Segundos oficiales	879
Terceros oficiales	826
Maestranza (1)	566
Subalternos 1 (2)	528
Subalternos 2 (3)	507
Alumnos	252

(1, 2 y 3) Las categorías que comprenden los grupos de maestranza, subalternos 1 y subalternos 2 son las mismas que se relacionan en el anexo 1.

ANEXO 3
Horas extraordinarias

CATEGORIA	IMPORTE BRUTO (PESETAS)	
	BULK CARRIERS	PETROLEROS
Primeros oficiales	445	511
Segundos oficiales	389	447
Terceros oficiales	356	409
Maestranza (1)	312	359
Subalternos 1 (2)	289	333
Subalternos 2 (3)	278	320
Alumnos	140	163

(1), (2), (3) Las categorías que comprenden los grupos de maestranza, subalternos 1 y subalternos 2 son las mismas que se relacionan en el anexo 1.

ANEXO 4

Trabajos especiales, sucios, penosos, peligrosos e insalubres

Se fija para todas las categorías y en todo tipo de navegación el suplemento de trabajos especiales y el de sucios, penosos, peligrosos e insalubres en la cantidad de 370 pesetas brutas hora trabajada.

ANEXO 5

Norma reguladora del plan de ayuda de estudios para hijos de tripulantes

1. BENEFICIARIOS

Al plan de ayuda de estudios podrá acogerse libremente todo el personal que pertenezca con carácter fijo a la plantilla de la compañía.

Serán beneficiarios de la ayuda los hijos legítimos, legitimados y adoptivos de dichos empleados, así como los hermanos huérfanos que vivan a sus expensas.

2. APORTACION

Los empleados fijos que opten por acogerse a los beneficios del plan contribuirán al mismo con una aportación cuyo límite máximo será el 5 por 100 de todos sus haberes brutos sujetos a impuesto sobre la renta de las personas físicas, percibidos de la compañía durante todo el año natural de iniciación del curso escolar.

Todos aquellos gastos que como consecuencia de la enseñanza de los beneficiarios del plan, excediesen de dicho 5 por 100 y hasta las cantidades límites que se señalan en el apartado 4, constituirán la ayuda que otorga la compañía.

3. ESTUDIOS

Los beneficiarios del plan podrán cursar cualquier tipo de estudios, religiosos o académicos, de formación profesional o meramente educativo y en cualquiera de sus grados elemental, medio o superior a partir del primer curso de Educación General Básica y con un límite de edad, en todo caso, de 25 años.

Quedan expresamente excluidos los cursos de doctorado, ampliaciones de estudios y preparación de oposiciones.

4. AYUDA ECONOMICA

— Estudios de Enseñanza General Básica, Bachillerato Unificado y Polivalente, Curso de Orientación Universitaria y Bachillerato Laboral:

38.000 pesetas por curso, de cuya cantidad se detraerá, en todo caso, una cantidad equivalente al 5 por 100 de los ingresos del tripulante, tal como se ha indicado en el apartado 2.

— Estudios de Educación Superior Universitaria o Técnica cursados entre los 17 y 25 años:

50.000 pesetas por curso, cuando los estudios se realicen en el lugar de residencia de los padres y 80.000 pesetas por curso, cuando dichos estudios se realicen fuera de dicho domicilio. En ambos casos, de la ayuda correspondiente se detraerá una cantidad igual al 5 por 100 de los ingresos del empleado.

— Los hijos subnormales percibirán la ayuda correspondiente siempre que realicen sus estudios en un centro de recuperación.

La ayuda, previa su justificación, incluirá matrículas, tasas, honorarios oficiales y privados de docencia, libros de texto, gastos de transportes (cuando se realicen en autobús del centro), gastos de comida y de alojamiento, en su caso.

5. PROCEDIMIENTO

Los empleados que deseen acogerse al plan deberán solicitarlo, en el impreso correspondiente, dirigiendo su solicitud a la Dirección de la compañía, a través del

capitán del buque, si están embarcados, o directamente, en otro caso, dentro de la primera quincena del mes de octubre.

Aprobada la ayuda, los pagos se efectuarán, previa la completa y detallada justificación de los gastos realizados, en los meses de enero y junio.

En el supuesto de que alguno de los beneficiarios del plan tenga concedida algún tipo de beca, bolsa de estudios o auxilio a la enseñanza, el 50 por 100 de la cantidad asignada se detraerá de la ayuda concedida por la compañía, quedando el otro 50 por 100 en favor de dicho beneficiario.

6. SUPRESION DE LA AYUDA

La ayuda quedará sin efecto en los siguientes casos: cuando el empleado deje de prestar sus servicios en la compañía, cuando el beneficiario suspenda un curso completo y tenga necesidad de repetirlo y cuando se falseen los datos que constituyen la información suministrada por el empleado o los justificantes de pago.

Como excepción no quedará sin efecto la ayuda, en el caso de cambio de estudios del beneficiario, si bien esto sólo podrá realizarse una vez, para no perder la ayuda de estudios.

La compañía, en todo caso, podrá solicitar la información y justificación complementaria que precise a efectos de aprobación y pago de la ayuda.

(G. C. 5.980)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FIBROTUBO-FIBROLIT CENTRO DE VALDEMORO»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 12-5-80 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa «Fibrotubo Fibrolit, Centro de Valdemoro» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 12 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA «FIBROTUBO-FIBROLIT, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito Territorial.*—El ámbito de este Convenio se concreta a la «Compañía Mercantil Fibrotubo-Fibrolit, S. A.», y afecta al centro de trabajo situado en la carretera general de Andalucía, km. 30,200, Valdemoro (Madrid).

Art. 2.º *Ámbito Personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta, por tanto, a la totalidad del personal de este Centro de Trabajo, sujeto a la legislación laboral, con exclusión del personal clasificado

en las categorías de director y subdirector y el comprendido en el artículo 1.º, 3 C. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito Temporal.*—Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1.º de enero de 1980. Su duración será de un año en los aspectos económicos, calendario y derechos sindicales, y de dos años para el resto del artículo, a partir de la fecha de su vigencia, cualquiera que sea la de su aprobación oficial.

Art. 4.º *Prórroga.*—El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, de no ser solicitada por cualquiera de las partes su revisión o rescisión, con tres meses de antelación como mínimo, a la fecha de expiración del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Revisión y rescisión.*
1. Revisión: Podrá ser solicitada únicamente la revisión de este Convenio, si por disposición legal de cualquier clase se establecieran condiciones económicas que, en su conjunto y en cómputo anual, superasen a las establecidas en el mismo.

2. Rescisión: La denuncia proponiendo rescisión, deberá presentarse en el Organismo competente, con la antelación señalada en el artículo anterior, debiendo adjuntarse proyecto de nuevo Convenio.

A los efectos del párrafo anterior, la Empresa convocará en la primera quincena de septiembre a una Comisión cuyo número, para este Centro de Trabajo, no podrá exceder de diez miembros.

En dicha Comisión, se podrán integrar dos asesores libremente designados por la misma.

Para deliberar con la Empresa un nuevo Convenio Colectivo o revisión del que estuviera en vigor, se formará una Comisión Deliberadora que por la parte social estará representada por la Comisión citada en los párrafos anteriores.

Las reuniones serán presididas por un presidente elegido por los miembros de la Comisión Deliberadora.

Art. 6.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio, compensarán en su totalidad a las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas.

En el presente Convenio, se ha absorbido el concepto «compensación comorbuto-Fibrolit, S. A.» se acogiera al de Derivados de Cemento, reapareciera este concepto en la cuantía de 1.000 pesetas para el personal empleado y 2.000 pesetas para el personal operario, deduciendo dichas cantidades del salario base que el personal tuviera en ese momento.

Art. 7.º *Absorción de mejoras.*—Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación en todas o algunas de las condiciones pactadas, únicamente tendrán aplicación práctica, si, globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 8.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las retribuciones pactadas en este Convenio, no afectarán al productor que a la fecha de vigencia del mismo, percibiese cantidades superiores a las señaladas en este Convenio, en cómputo anual y globalmente consideradas.

Art. 9.º *Unidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que de no ser aprobado en su totalidad, el Convenio sería nulo y sin eficacia alguna, debiendo ser reconsiderado su contenido.

Art. 10. *Comisión de Interpretación.*—Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución de lo pactado en este Convenio, se creará una Comisión Paritaria, en un plazo de 15 días a partir de la fecha de la comunicación de la Resolución Aprobatoria, compuesta por tres miembros de cada una de las partes. Cuando fuese necesario la constitución de esta Comisión con un presidente, por falta de acuerdo entre la misma, se solicitará el nombramiento de dicho presidente a la autoridad laboral. En dicha Comisión se nombrarán secretarios por ambas partes, quienes levantarán acta de

los acuerdos y decisiones tomadas en estas reuniones.

Serán funciones de esta Comisión, las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de cláusulas de este Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 11. *Definición.*—Se entiende por Estudio de Trabajo, ciertas técnicas y, en particular, el estudio de métodos y la medición del trabajo, que se utilizan para examinar el trabajo humano y que llevan sistemáticamente, a investigar los factores que influyen en la eficiencia y economía de la situación estudiada, con el fin de efectuar mejoras.

En el estudio del trabajo se emplean técnicas que producen un aumento de la productividad.

Art. 12. *Competencia.*—La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo técnica y prácticamente, corresponde a la Dirección de la Empresa.

Art. 13. *Cometidos.*—La organización de trabajo, comprende los cometidos siguientes:

- A) Estudio de métodos operarios.
- B) Determinación de los standard incentivos correspondientes.
- C) Establecimiento de los procesos de fabricación.
- D) Fijación de los índices de desperdicio de materiales.
- E) Establecimiento del sistema de cálculo de eficiencias obtenidas.
- F) Fijación de standard incentivo para preparaciones de máquina o puesto de trabajo.
- G) Distribución y organización de puestos de trabajo.
- H) Fijación de los elementos auxiliares (herramientas, útiles, accesorios, etc.) necesarios para la producción.
- I) Establecimiento de un sistema de retribución por incentivo, tanto para trabajos directos como indirectos.
- J) Cálculo de cargas y capacidades de máquina y necesidades de mano de obra.
- K) Controlar el cumplimiento de las programaciones en Producción.
- L) Controlar la producción.
- M) Establecer cualquier sistema que permita aumentar la productividad.

Art. 14. *Definiciones.*

1. *Trabajador calificado.*—Es aquél de quien se reconoce que tiene las aptitudes físicas necesarias, que posee la requerida inteligencia e instrucción y que ha adquirido la destreza y conocimientos necesarios para efectuar el trabajo, en curso, según normas satisfactorias, de seguridad, cantidad y calidad.

2. *Actividad normal.*—Es el ritmo de trabajo, que obtienen naturalmente y, sin esforzarse, los trabajadores calificados, siempre que conozcan y respeten el método operatorio especificado, sin excesiva fatiga física ni mental.

3. *Eficiencia normal.*—Es la actividad media normal que obtienen sin esforzarse, los trabajadores calificados, como promedio de la jornada o turno, siempre que conozcan y respeten el método operatorio especificado, disponiendo de sus correspondientes suplementos por necesidades personales y de fatiga. En la escala de valoración, corresponde al valor 100.

4. *Eficiencia óptima.*—Es la actividad media máxima que obtienen sin perjuicio de su vida profesional, los trabajadores calificados, como promedio de la jornada o turno, siempre que conozcan y respeten el método operatorio especificado, estimulado mediante remuneración con incentivo y, disponiendo de sus correspondientes suplementos por necesidades personales y de fatiga. En la escala de valoración corresponde al valor 133.

5. *Eficiencia mínima exigible.*—Es la actividad media normal que debe realizar como mínimo un trabajador calificado, siempre que respete y conozca el método operatorio. Coincide con la eficiencia normal y equivale al valor 100.

6. *Tiempo observado (T. O.).*—El tiempo que tarda un operario en realizar un

determinado elemento de una operación, medido por reloj.

7. *Tiempo base media aritmética (Tbma).*—Es la media aritmética de los tiempos observados de un elemento.

8. *Tiempo normal (Tn).*—Es el tiempo invertido por un trabajador en un determinado elemento a actividad normal, sin incluir los suplementos por necesidades personales y de fatiga.

9. *Suplementos por necesidades personales y de fatiga (P y F).*—Es el tiempo adicional al tiempo normal de un elemento, para que el trabajador pueda atender a sus necesidades personales y se recupere de la fatiga por el trabajo desarrollado.

10. *Tiempo en minutos standard (Mm Std).*—Es el tiempo invertido por un trabajador en un determinado elemento, a actividad normal, incluidos suplementos por necesidades personales y de fatiga.

11. *Standard incentivo.*—Es el tiempo que se necesita para realizar un determinado trabajo a eficiencia normal, conformado bajo un método operatorio consistente, del cual tiene conocimiento quien va a realizar el trabajo.

12. *Horas standard incentivo (Hs).*—Son las horas necesarias para realizar cien unidades de producción, a eficiencia normal, con los correspondientes tiempos, para atender a sus necesidades personales y recuperación de la fatiga producida en el desarrollo del trabajo. Se expresa en horas standard por cada 100 unidades.

13. *Horas de presencia.*—Son las horas durante las cuales el trabajador está físicamente dentro del Centro de Trabajo, realizando las misiones que le fueron encomendadas.

14. *Horas devengadas (Hd).*—Son las horas a eficiencia normal que serían necesarias para realizar las unidades de producción fabricadas por un trabajador a eficiencia diferente a la normal. Se calcula multiplicando la cantidad de unidades producidas por las horas standard incentivo y dividiendo por 100.

15. *Horas trabajadas a incentivo (Hti).*—Son las horas durante las cuales, el trabajador está trabajando bajo un standard incentivo emitido.

16. *Eficiencia obtenida (Ef).*—Es la actividad media desarrollada por un trabajador o grupo de trabajadores, durante un período determinado de tiempo. Se calcula dividiendo las horas devengadas entre las horas trabajadas a standard incentivo.

17. *Trabajos a standard incentivo.*—Son aquellos trabajos que se realizan bajo un tiempo standard, amparados con la emisión de un standard incentivo.

18. *Trabajos sin standard incentivo.*—Son aquellos trabajos que se realizan sin existir un standard incentivo emitido.

Art. 15. *Mano de obra directa.*—Es la que realiza un trabajo bajo standard incentivo, por el que se puede medir la cantidad del trabajo realizado.

Art. 16. *Mano de obra indirecta.*—Es la que realiza un trabajo auxiliar, interviniendo indirectamente en la fabricación, posibilitando la continuidad del ciclo productivo. Su trabajo no es posible medirlo mediante standard incentivo.

Art. 17. *Paros.*—Se consideran como paros a efectos de remuneración por incentivo, los siguientes conceptos:

- A - Falta de material.
- B - Falta de materia prima.
- C - Avería de máquina.
- D - Falta de energía.
- E - Interrupción bocadillo.
- F - Falta de elementos auxiliares.

Art. 18. *Curvas de incentivo.*—Los devengos por incentivo vienen conformados por el tipo de trabajo que se realice, teniendo en cuenta las peculiares características existentes en los puestos. En tanto no se implante la valoración de éstos, se mantienen las actuales curvas de incentivo. En el anexo n.º I, se relacionan los valores del incentivo para distintas categorías, curvas y actividades.

Art. 19. *Coefficiente de calidad.*—En las Secciones en que actualmente existe este coeficiente y para aquellos otros puestos en que técnicamente sea posible definir los factores personales que afectan a la calidad, se aplicarán los coeficientes correctores que permitan al operario mejorar su retribución en función de la calidad obtenida.

Los límites de variación de estos coeficientes, se definirán por medios estadísticos y se procurará disponer de piezas patrón de la calidad exigible.

Art. 20. *Coefficiente de averías.*—En los trabajos del personal de Mantenimiento, el incentivo vendrá afectado de un coeficiente corrector que permita al operario mejorar su retribución en función de los tiempos de paradas por averías, debidamente justificadas y aceptadas por la Dirección Técnica.

Art. 21. *Cambio de puesto de trabajo por organización.*—La Empresa podrá efectuar cambios del personal a puestos de distintos del habitual, cuando así lo exija la organización del trabajo o la buena marcha de la producción, dentro del mismo Centro de Trabajo y siempre que no perjudique su formación profesional.

Art. 22. *Trabajos de superior categoría.*

1. Si el cambio es a un puesto de superior categoría, el productor percibirá el salario base, plus de actividad, incentivo, tóxico, penoso y peligroso, nocturnidad y horas extraordinarias, correspondientes al nuevo puesto de trabajo, excepto en períodos menores de cuatro horas, como en el caso de suplencias por bocadillo y necesidades personales.

2. Antes de los 3 meses se proveerá la vacante por concurso-oposición, de acuerdo con las normas establecidas al respecto.

3. Si en el citado período el puesto estuviese desempeñado por un mismo productor, sin haberse convocado el concurso-oposición, transcurrido el mismo, dicho productor a voluntad propia podrá ascender automáticamente a la categoría asignada al puesto, o volver al que ocupaba con anterioridad.

4. En el caso de que ningún productor de los que ocupasen el puesto, estuviera en las condiciones citadas en el punto anterior y la Empresa, transcurrido el período de 3 meses, no hubiese convocado concurso-oposición, ningún productor estará obligado a cubrir el mismo.

5. El período de 3 meses no será aplicable en los casos de sustituciones por servicio militar, enfermedad, accidente, asistencia a cursos de formación organizados por la Empresa y excedencias (forzosas, razones familiares o fuerza mayor), en los cuales la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 23. *Período de capacitación.*—El operario que pasa de un puesto sin incentivo directo a otro a control directo, dispondrá de un período de adaptación, de 3 meses, en que percibirá la media de incentivo devengado en los 3 meses anteriores. No se considerará período de adaptación a la inversa, excepto en casos correspondientes al artículo 24, grupo 2.º y 3.º

El operario que pasa de un puesto con incentivo directo a otro de las mismas características, dispondrá de un período de adiestramiento en función de las responsabilidades del puesto de trabajo.

Art. 24. *Tiempos de capacitación.*—Los diferentes puestos de trabajo se comprendían en tres grupos, en los que se determina el número de semanas necesarias para el adiestramiento.

- Grupo 1.º Período de adiestramiento, 3 semanas.
- Grupo 2.º Período de adiestramiento, 2 semanas.
- Grupo 3.º Período de adiestramiento, 1 semana.

Los puestos de trabajo que incluye el grupo 1.º son:

- A - Maquinista.
- B - Guía-filtro.
- C - Onduladora.
- D - Fabricación de depósito.
- E - Fabricación de tubería ligera y sanitaria.
- F - Fabricación de caballete en máquina.

G - Fabricación de piezas de edificación en máquina (excepto inyección).

H - Fabricación de manguitos FLX y riego.

I - Fabricación de piezas en máquina «Cornabó».

Los puestos de trabajo que incluye el grupo 2.º son:

- A - Corte y ensayo.

- B - Máquina de placas y tubos (excepto los del grupo 1.º).
 - C - Mezclas y control de silos.
 - D - Puente grúa.
 - E - Carretillero.
 - F - Moldeo a mano (excepto los indicados en grupos 1.º y 3.º).
 - G - Fabricación de piezas en máquina «P-8».
 - H - Curvado de placas.
- Los puestos de trabajo que incluye el grupo 3.º son:
- A - Canales.
 - B - Angulares lisos.

- C - Repaso de piezas.
- D - Carga, descarga y apilado.
- E - Piscinas.

Durante esos periodos de adiestramiento y en las piezas nuevas y hasta la emisión del método operatorio y standard incentivo, el operario percibirá el incentivo devengado en los 3 meses anteriores en que haya trabajado en cada uno un mínimo de 10 días.

Art. 25. Sistema de cálculo de devengos por incentivo.

1. Trabajos con standard incentivo.—El desarrollo del cálculo es el siguiente:

A) Se calcula las horas devengadas

$$Hd = \frac{Hs/100 \text{ pzs} \times \text{número de piezas fabricadas}}{100}$$

B) Eficiencia obtenida:

$$Ef = \frac{Hd}{Hti} \times 100 \quad \begin{matrix} Hd & = & \text{Horas devengadas} \\ Hti & = & \text{Horas trabajadas a incentivo} \end{matrix}$$

C) Valor en pesetas por hora trabajada a incentivo

$$Vhd = \frac{Ef-100}{33} \times Vh \text{ 133} \quad Vh \text{ 133} = \text{Valor hora al 133 eficiencia de acuerdo con la curva.}$$

D) Pesetas devengadas

$$Pd = Vhd \times hti$$

2. Trabajos sin standard incentivo.—Las horas trabajadas sin standard incentivo, se abonarán con un valor hora equivalente al 70 % de las pesetas/hora devengadas a control directo en el mes.

En los puestos de trabajo que afectan directamente a la producción, se aplicarán las mismas fórmulas de los puntos C y D del artículo 25.1, siendo Ef la eficiencia media obtenida por el personal de la sección correspondiente.

En los puestos que no afectan directamente a la producción, se aplicará el 70 % del caso anterior.

CAPITULO III

REGIMEN DE TRABAJO

Art. 26. Horario de trabajo.—La jornada de trabajo en todas las dependencias de la Factoría de Valdemoro será de 42 horas semanales de trabajo.

Art. 27. Calendario laboral.

1. Para el personal de la Factoría de Valdemoro, los días laborables para 1980 son 265, de acuerdo con el calendario anexo; los días reales de trabajo serán los laborables indicados, menos los comprendidos en el período de vacaciones de cada productor.

2. La jornada laboral para todos los Encargados, Operarios, Vigilantes-Porteros y Jefes afectos a Producción, será de 7,30 horas reales de trabajo más un cuarto de hora imputable a días laborables que no se trabajen y un cuarto de hora de descanso, sin que éste suponga interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas secciones.

3. La de los Jefes, personal administrativo, técnico y subalterno no incluidos anteriormente, será de 6,30 horas efectivas, de lunes a sábados, a excepción del personal del Servicio Médico, cuya jornada cubrirá el tiempo de producción.

4. Los sábados que se trabajen, conforme al mencionado calendario, terminará la jornada de operarios a las 23,30 horas.

Art. 28. Turnos.—Por necesidades de la Empresa, cualquier Encargado u operario vendrá obligado a efectuar trabajo a turno cuando se le requiera.

La rotación de los turnos, en los trabajos que se realicen en este régimen, se practicará por periodos mínimos de una semana.

El productor a turno, salvo que lleve 12 horas en el puesto de trabajo, se compromete a no abandonarlo hasta ser sustituido por su relevo o por la persona que designen sus jefes.

El tiempo que exceda de su jornada, si es superior a un cuarto de hora, será

abonado como extraordinario, en fracciones de 15 en 15 minutos, de acuerdo con el anexo IV.

Art. 29. Trabajos extraordinarios.

1. En los casos en que la empresa, por razones urgentes y para trabajos imprevistos, solicitara realizarlos fuera de su jornada normal, en días laborables, el personal acepta y se compromete a realizarlos, 2 días al mes, sin que en total pueda exceder de 8 horas efectivas de trabajo.

2. La asistencia al trabajo en días laborables fuera de la jornada normal, será compensada económicamente, conforme a la tabla de remuneraciones de horas extraordinarias que figuran en el anexo IV.

3. Dadas las peculiares características de nuestra Fábrica y en orden a una más adecuada utilización de los medios de producción, los productores de Mantenimiento y Fabricación, cuyos servicios sean necesarios, deberán trabajar los días no laborables que la Compañía estime necesario. Los productores que sean requeridos para estos trabajos, solamente vendrán obligados a ellos, un día al mes o dos no laborables consecutivos.

4. Los servicios indicados en el párrafo anterior, serán cubiertos preferentemente con personal voluntario entre el capacitado para ello. Si esto no fuera suficiente, serán cubiertos por el resto de productores capacitados, por turno.

5. Los productores que voluntariamente o por designación cubran estos servicios en días no laborables, podrán optar por cobrar esos días de acuerdo con el valor de horas extraordinarias, o bien descansar un día entre los cinco laborables siguientes al arranque de máquinas, siempre que la distribución no impida el normal desarrollo de la producción, percibiendo en este caso la diferencia entre el valor de la jornada festiva trabajada y el de la jornada normal de libranza.

6. La asistencia al trabajo en días no laborables, será compensada económicamente con el abono de una jornada completa, con valores de horas extraordinarias.

En todo caso, los trabajadores deberán concluir como máximo, a las 13,30 horas, y excepcionalmente hasta las 14,00 horas.

Art. 30. Vacaciones.

1. Treinta y un días naturales, retribuidos a razón del salario base, antigüedad, plus de actividad y la media diaria del incentivo o prima obtenido en los días realmente trabajados en los 3 meses anteriores.

2. En los casos de productores que hayan estado de baja por incapacidad laboral transitoria, dentro de este periodo, se elegirán los tres primeros meses, entre

los anteriores, en los que haya trabajado un mínimo de 10 días, calculando su incentivo en la forma siguiente: prima devengada en días trabajados, partida por días trabajados y multiplicada por los días hábiles del periodo de vacaciones.

3. El personal ingresado en el año, disfrutará la parte proporcional que le corresponda, computando el tiempo transcurrido desde el día primero del mes de su ingreso hasta fin de año.

4. Al personal que cese se le descontará de la liquidación, lo que haya percibido de más, por mayor número de días disfrutados que los que le correspondiere.

5. Las vacaciones se disfrutarán en el periodo del 15 de junio al 30 de septiembre.

6. Los productores podrán partir las vacaciones en dos turnos de 15 días como mínimo, uno de los cuales deberá coincidir necesariamente con el periodo fijado en el punto anterior. En los casos en que los productores estén afectos a Centros de Trabajo productivos con cierre anual por vacaciones, será obligatorio para éstos el disfrutarlas íntegramente en dicho periodo de cierre.

7. Quienes por necesidades de la Empresa, se vean obligados a disfrutarlas fuera de los periodos obligatorios, percibirán una gratificación de 10.000 pesetas.

8. El programa de vacaciones se comunicará por escrito antes del día 15 de abril de cada año.

Art. 31. Licencias.—Se considerarán permisos retribuidos los siguientes:

- Matrimonio: 15 días.
- Alumbramiento esposa: 4 días laborables.
- Defunción cónyuge: 6 días naturales.
- Defunción padres o hijos: 4 días naturales.
- Defunción abuelos, nietos y hermanos: 3 días.
- Defunción padres, hijos o hermanos políticos: 2 días naturales.
- Bodas de hijos: el día del enlace matrimonial.
- Exámenes de estudios en Centros Oficiales: el tiempo necesario y con la debida justificación.

En todos los casos anteriormente citados, excepto en el de matrimonio, las licencias establecidas podrán ser ampliadas previo justificante y a juicio de la Dirección y el Comité de Empresa.

Para el resto de permisos, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los cuales entrarán en vigor en la fecha de la ratificación del presente Convenio por parte del colectivo.

El incentivo de los días laborables de estas licencias, será retribuido con el valor de la media diaria utilizada en vacaciones.

Art. 32. Faltas y Sanciones.—Además de las faltas contempladas en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se considerará como grave, el incumplimiento de alguno de los deberes derivados del presente Convenio, pudiendo ser aplicada, en consecuencia, alguna de las sanciones estipuladas en dicha reglamentación para tales faltas.

Serán contempladas con especial interés, las acciones contrarias a las órdenes e instrucciones escritas emanadas del mando y/o del Comité de Seguridad e Higiene.

En las faltas que puedan dar origen a sanciones graves o muy graves, el Comité de Empresa tendrá audiencia, debiendo elaborar un informe en el plazo de 72 horas.

En el supuesto que por la naturaleza de los hechos, a juicio de la Dirección de la Empresa, sea necesario adptar medidas inmediatas, éstas serán tomadas sin perjuicio de la ulterior audiencia al Comité de Empresa, para la calificación definitiva de la falta.

En el supuesto de una inmediata prescripción de la falta, la sanción podrá aplicarse sin perjuicio de la posterior audiencia e informe del Comité de Empresa.

Art. 33. Personal de capacidad disminuida.—El productor, cuya capacidad por edad o cualquier otra causa se viere disminuida y como tal fuere reconocido por el Servicio Médico de la Empresa, acep-

tará los reconocimientos y dictámenes pertenentes, de la Comisión Técnica Calificadora. A su vez, la Empresa, con el visto bueno del Comité, destinará a estos productores a trabajos adecuados a su situación, siempre que existieran y no implique incremento de plantilla, tales como los ordenanzas, vigilantes, vestuarios y limpieza, asignándole la categoría y el salario correspondiente al nuevo puesto.

CAPITULO IV

CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 34. Principios Generales.—Las categorías consignadas a continuación, son meramente enunciativas, por lo que la Empresa no estará obligada a tener todas previstas si no fuera necesario y, por otra parte, si existiere o se creare alguna, no recogida en este Convenio, tales como los ordenanzas, vigilantes, vestuarios y limpieza, se proveerá con el nivel que, por asimilación, corresponda de acuerdo con la Ordenanza.

Art. 35. Categorías Profesionales.—Todo el personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguiente:

- I. Titulados.
 - II. Empleados.
 - III. Operarios.
- Los grupos anteriores, comprenden las siguientes categorías:

GRUPO I

TITULADOS

1. Grado superior.
2. Grado medio.

GRUPO II

EMPLEADOS

1. MANDOS SUPERIORES
 - a) Jefes de división.
 - b) Jefes de departamento.
2. MANDOS INTERMEDIOS
 - a) Encargados Generales.
 - b) Jefes de Servicio.
 - c) Jefes de Sección.
 - d) Encargados.

3. TÉCNICOS

- a) Delineante Proyectista.
- b) Delineante de 1.º
- c) Analista de 1.º
- d) Delineante de 2.º
- e) Analista de 2.º
- f) Calcadores.
- g) Auxiliares.
- h) Aspirantes.

4. ORGANIZACIÓN

- a) Técnicos de Organización de 1.º
- b) Técnicos de Organización de 2.º

5. ADMINISTRATIVOS

- a) Oficiales de 1.º
- b) Oficiales de 2.º
- c) Auxiliares.
- d) Telefonistas.
- e) Aspirantes.

6. SUBALTERNOS

- a) Vigilantes-porteros.
- b) Ordenanzas.

GRUPO III

OPERARIOS

1. DE FABRICACIÓN

- a) Oficiales de Fibrocemento.
- b) Especialistas de 1.º
- c) Especialistas.

2. DE ALMACENES

- a) Oficiales de 1.º
- b) Oficiales de 2.º

- c) Especialistas de 1.ª
- d) Especialistas.

3. DE OFICIOS COMPLEMENTARIOS

- a) Oficiales de 1.ª
- b) Oficiales de 2.ª
- c) Oficiales de 3.ª
- d) Especialistas.
- e) Pinches.
- f) Limpiadoras.

Art. 36. *Definición y funciones.*—Las definiciones y funciones de las distintas categorías profesionales enumeradas en el Artículo anterior, son las que a continuación se indican. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son clasificativos dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

GRUPO I

TITULADOS

Son los que en posesión del título correspondiente, realizan funciones para las que les faculta su titulación, sin estar incluidos en los grupos siguientes.

GRUPO II

EMPLEADOS

1. MANDOS SUPERIORES

Son los que, por especial nombramiento de la Compañía, ocupan un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que en cada caso les sean encomendadas.

Se consideran asimilados al jefe de Departamento, los titulados de grado superior jefes de los Servicios Médicos.

2. MANDOS INTERMEDIOS

a) *Encargado general.*—Es el que a las órdenes de su inmediato superior, tiene mando sobre uno o más encargados y sobre el personal de producción o talleres. Además de conocer a fondo las tareas a él encomendadas, su misión es la vigilancia e inspección de la fabricación y su calidad; mantenimiento de la disciplina y seguridad del personal; distribución del trabajo y conservación de maquinaria, utillaje e instalaciones y proporcionar datos sobre producción.

b) *Jefe de Servicio.*—Es el empleado que tiene responsabilidad directa sobre una o varias secciones, a las que dirige y coordina según las directrices recibidas de sus superiores.

Se consideran asimilados al jefe de Servicio, los titulados de grado medio que prestan su trabajo en los Servicios Médicos.

c) *Jefe de Sección.*—Es el empleado que tiene responsabilidad sobre una sección a la que dirige y coordina, distribuyendo el trabajo entre el personal de la misma, según directrices recibidas.

d) *Encargado.*—Es el que a las órdenes del Encargado general o de otro mando, dirige y coordina al personal a sus órdenes, distribuyendo el trabajo, cuidando del orden, y la disciplina. Se responsabiliza de la calidad de la fabricación a su cargo y de la conservación de los útiles de trabajo encomendados. Debe conocer la calidad del material y poseer conocimiento para realizar lectura de planos y proporcionar datos sobre producción.

3. TÉCNICOS

a) *Delineante Proyectista.*—Auxiliar técnico que bajo las órdenes de su inmediato superior, concibe y desarrolla toda clase de proyectos y trabajos de estudio, realizando planos y pudiéndosele encomendar los trabajos complementarios precisos para preparar presupuestos y la supervisión de los trabajos realizados por delineantes de 1.ª y 2.ª

b) *Delineante de 1.ª.*—Es el que desarrolla proyectos sencillos, levanta planos de

conjunto y de detalle, sean del natural o de esquemas, y proyectos previamente estudiados, hace trabajos de medida, croquis de obras o de maquinaria en conjunto, despiece planos de conjunto y ejecuta planos de detalle, sabe interpretar planos, hace cubriciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales para obras e instalaciones que han de ejecutarse y calcular resistencias de piezas y mecanismos o de estructuras sencillas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo.

c) *Analista de 1.ª.*—Es el que posee la capacidad necesaria para ejecución de todos los trabajos de laboratorio en general y específicos de nuestra industria, realización de cálculos, correcta aplicación de fórmulas, anotación y expresión gráfica de los resultados, etc..., colaborando y dependiendo en su actividad del encargado respectivo.

d) *p2Delineante de 2.ª.*—Es el que ejecuta, previa entrega del croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados, cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, confecciona croquis de piezas aisladas, realiza correctamente mediciones de obras para confección de planos, desarrolla éstos bajo vigilancia de otros técnico de superior categoría y posee conocimiento de resistencia de materiales.

e) *Analista de 2.ª.*—Es el que posee la capacidad necesaria para la ejecución de un grupo determinado de trabajos de laboratorio, realización de los cálculos correspondientes, su anotación y expresión gráfica, colaborando y dependiendo del encargado respectivo.

f) *Calador.*—Es el que limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes, los dibujos o los calcos que otros han preparado, dibuja a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.

g) *Auxiliar.*—Realiza trabajos sencillos y elementales dentro de los ejecutados en el laboratorio, colaborando con el personal más cualificado. Además, extraerá las muestras a ensayar, que retirará de fábrica, para los ensayos oportunos.

h) *Aspirante.*—Empleado comprendido entre los dieciséis y los dieciocho años. Trabaja en labores elementales propias de las categorías citadas anteriormente, para iniciarse en ellas y adquirir la competencia profesional que le capacite para el ascenso.

4. ORGANIZACIÓN

a) *Técnico de Organización de 1.ª.*—Es el que realiza estudios de tiempos de todas clases, estudios de mejoras de métodos de equipos de cualquier número de operarios, estudios de economías de implantación y modificación del proceso de trabajo, confección de fichas completas de secuencias, resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

b) *Técnico de Organización de 2.ª.*—Es el que realiza cronometrages y estudios de tiempos de toda clase, y confección de fichas de dificultad media.

5. ADMINISTRATIVOS

a) *Oficial de 1.ª.*—Es el empleado que a las órdenes de un mando, tiene a su cargo una tarea determinada, dentro de la cual, con iniciativa y responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos administrativos de importancia, que requieren estudio, preparación y cálculo así como demás características administrativas.

b) *Oficial de 2.ª.*—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe y oficial de 1.ª, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario, que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se consideran asimiladas a esta categoría las Perforistas.

c) *Auxiliar.*—Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas

y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Quedan asimiladas a esta Categoría las mecanógrafas, telefonista y recepcionistas.

d) *Telefonista.*—Es la persona que tiene por misión principal atender la centralita telefónica con los partes necesarios para su control, así como, cuando sea necesario, realizará las funciones asignadas a la categoría de Auxiliar.

e) *Aspirante.*—Se entenderá por aspirante o meritorio, el empleado comprendido entre los dieciséis y dieciocho años, que trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones propias de éstas.

6. SUBALTERNOS

a) *Vigilante-Portero.*—Cuidan los accesos a las dependencias y locales donde prestan servicios, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores y realizan funciones de vigilancia y custodia.

b) *Ordenanza.*—Son los subalternos que tienen la misión concreta de hacer recados y copiar documentos a prensa, manejar todo tipo de máquinas de reproducción de documentos, realizan los encargos que se les encomienda entre uno y otro departamento, recogen y entregan correspondencia y llevan a cabo los trabajos elementales que les ordenen sus jefes.

GRUPO III

OPERARIOS

1. DE FABRICACIÓN

a) *Oficial de Fibrocemento.*—Tendrán esta categoría, los operarios mayores de dieciocho años, cuya misión consiste en el manejo y vigilancia de las máquinas empleadas en la industria, molinos holandeses, máquinas de placas y tubos, máquinas de cortar, ondular y de encuadrar, manejo y conocimiento de polipastos eléctricos y puentes-grúas, dosificación de mezclas y fabricación manual de depósitos.

b) *Especialista de 1.ª.*—Es aquel operario que haciendo funciones de Especialista era, a la firma del primer Convenio de Fibrotubo-Fibrolit, S. A., en el Centro de Valdemoro, Especialista de 1.ª o jefe de equipo. Los Jefes de Equipo con suplemento por mando, a la firma del citado Convenio (y no los que se puedan nombrar en el futuro), en el caso de que cesaran en su puestos de mando, conservarán dicho suplemento a título personal.

c) *Especialista.*—Son los operarios que se dedican a sus funciones, que sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad.

2. DE ALMACENES

a) *Oficial de 1.ª.*—Es el que a las órdenes de su inmediato superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que han de realizar el personal a su mando, respondiendo de su correcta ejecución. Cuando por las características y dimensiones del almacén no sea necesario el almacenero u otro mando encargado del almacén, asumirá las funciones del mismo.

b) *Oficial de 2.ª.*—Son los operarios que se dedican a las funciones que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad y que tienen a su cargo medios mecánicos de transporte interno.

3. OFICIOS COMPLEMENTARIOS

a) *Oficial de 1.ª.*—Corresponden a esta categoría los que con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

En esta categoría se incluyen los conductores que, en posesión del permiso de conducción apropiado, conducen turismos, autobuses, camiones y grúas auto-

móviles, dentro y fuera del recinto de fábrica.

b) *Oficial de 2.ª.*—Son aquellos que, con los conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o con una larga práctica del mismo, realizan los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

En esta categoría se incluyen los conductores de vehículos automóviles no incluidos entre los Oficiales de 1.ª

c) *Oficiales de 3.ª.*—En esta categoría se incluyen a quienes, procediendo de aprendices o de peones especializados y con conocimiento general del oficio adquirido por medio de una formación sistemática o de una práctica continuada, auxilian a los oficiales de 1.ª y de 2.ª, en la ejecución de los trabajos propios de éstos, y efectúan aisladamente otros de menor importancia bajo la dirección de aquéllos.

d) *Pinche.*—Mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, encargados de realizar funciones de carácter elemental.

e) *Limpiadoras.*—Se ocupan de la limpieza de oficinas y otros locales de la Empresa.

CAPITULO V

INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 37. *Ingresos.*—El personal de nuevo ingreso tendrá la consideración de provisional durante el «período de prueba», que comprende el tiempo siguiente:

1. Titulados: seis meses.
2. Empleados: dos meses.
3. Operarios o personal obrero: dos semanas.
4. Aprendices: un mes.

Art. 38. *Provisión de vacantes.*—Tanto las vacantes que se produzcan como la creación de nuevos puestos de Mandos Superiores o Intermedios hasta el jefe de Servicio incluido y puestos de confianza a juicio de la Dirección, serán cubiertos por libre designación de la Empresa.

El resto de vacantes y puestos de nueva creación, se sacarán a concurso-oposición entre el personal de la categoría inmediata inferior y se tendrán en cuenta las aptitudes, conocimientos, antigüedad y comportamiento de los candidatos. En el caso de que los candidatos de la Empresa no alcanzaran el nivel exigido de la misma, se cubrirán con personal del exterior.

El Comité de Empresa colaborará y participará en la Junta de calificación que se constituya al respecto.

Tendrán preferencia los aspirantes en posesión del carnet de paro y los hijos de productores por este orden, en caso de igualdad de puntuación en las pruebas del concurso-oposición.

CAPITULO VI

RETRIBUCION

Art. 39. *Principios Generales.*—La retribución pactada en este Convenio será formada por los siguientes conceptos:

- I. Salario Base.
- II. Complementos.
 - a) Personales:
 - Antigüedad.
 - Mérito Personal.
 - Idiomas.
 - b) De puesto de trabajo:
 - Tóxico-penoso-peligroso.
 - Nocturnidad.
 - Suplemento por mando.
 - c) Calidad o cantidad de trabajo:
 - Plus de actividad.
 - Incentivos.
 - Primas.
 - Horas extraordinarias.
 - d) De vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
 - Gratificación de Beneficios.
 - Gratificación de Octubre.
- III. Indemnizaciones y suplidos:
 - Plus distancia y transporte.

Art. 40. *Conceptos retributivos.*
1. *Salario base.*—Es el que corresponde por jornada completa a cada productor

por su categoría profesional, según cuadro Anexo II.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por Norma general o Convenio, las remuneraciones se reducirán proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente Convenio, que alguna «jornada reducida» haya de tener consideración de «jornada completa».

2. **Antigüedad.**—Los aumentos de retribución por años de servicio en la Empresa, tanto los períodos vencidos como los que vengan, serán de dos bienios y sucesivos trienios de la cuantía que figura para cada categoría según cuadro Anexo III.

Cuando un trabajador sea reclasificado en una categoría inferior a la que venía ostentando, la cantidad total que hasta ese momento viniera percibiendo por concepto de antigüedad, le será respetada como tal retribución en la nueva clasificación.

3. **Tóxico-penoso-peligroso.**—Los encargados, personal de laboratorio y operarios en puestos en los que se diere una o varias de las circunstancias contempladas, percibirán este complemento de la forma siguiente: si están en éstos de una a cuatro horas, cobrarán media jornada; si más de cuatro, jornada completa. Su valor será el indicado en el cuadro Anexo V.

4. **Nocturnidad.**—Se percibirá este plus por día efectivo de trabajo y por las ho-

ras trabajadas entre las veintidós y las siete horas. Su valor será el indicado en el cuadro Anexo V.

5. **Suplemento por mando.**—Seguirá percibiendo un complemento salarial, resultado de incrementar en un 16,2 % el efectivamente percibido al día 1-1-79.

6. **Plus de actividad.**—Es el complemento que diferencia el salario de los grupos establecidos dentro de una misma categoría laboral. Se percibe como el salario base, por día natural, y tiene carácter de no absorbible.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por Norma general o Convenio, las remuneraciones se reducirán proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente Convenio que alguna «jornada reducida» haya de tener consideración de «jornada completa», Anexo II.

7. **Incentivos.**—El complemento por incentivo o prima a la producción, será el que resulte de los expuestos en el Capítulo II de este Convenio, percibiéndose el que corresponda por día efectivo de trabajo, Anexo I.

8. **Horas extraordinarias.**—El valor de la hora extraordinaria será el indicado en el Anexo IV.

9. **Gratificaciones extraordinarias.**—Las gratificaciones de Julio y Navidad serán para todo el personal afectado por este Convenio, de 30 días de salario base, antigüedad, plus de actividad y mérito per-

sonal, y se abonarán el 13 de julio y el 19 de diciembre, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo servido durante el mismo, por lo cual, la fracción de mes se contará como unidad completa.

10. **Gratificación de Beneficios.**—Esta gratificación será abonada en la segunda quincena del mes de febrero y su valor será el indicado en la tabla Anexo II.

El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo, percibirá la participación de beneficios en proporción al tiempo, por lo cual, la fracción del mes se contará como unidad completa.

11. **Gratificación de Octubre.**—En el mes de octubre de cada año y dentro de la primera decena, se abonará una gratificación, cuya cuantía, distinta según categorías, será la indicada en el cuadro Anexo II.

El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo, percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado, por lo cual, la fracción del mes se contará como unidad completa.

12. **Plus de distancia y transporte.**—A todo el personal afecto al anterior Convenio del Centro de Valdemoro, se le abonará un plus de 109,00 pesetas, por día efectivo de trabajo.

CAPITULO VII

ACCION SOCIAL

Art. 41. **Fondo para préstamos reintegrables.**

1. La Empresa destina hasta un máximo de 13.500.000 pesetas, al fondo que tiene constituido para préstamos sin interés, a todo el personal en plantilla. De esta cantidad corresponden a este Centro de Trabajo, 6.500.000 pesetas.

2. Todo trabajador podrá solicitar previo justificante, hasta un máximo de 150.000 pesetas a reintegrar en un plazo máximo de 18 meses.

3. La solicitud deberá ser cursada a la Dirección Social, la cual solicitará preceptivamente, información al Comité de Empresa y a la Dirección funcional donde preste los servicios el solicitante.

Cuando cualquiera de estos informes fuera negativo, decidirá el Director Social con el Comité de Empresa.

Art. 42. **Atenciones Sociales.**

1. La Empresa destina anualmente al Fondo de Atenciones Sociales la cantidad de 3.000.000 de pesetas. De esta cifra corresponden al Centro de Trabajo de Valdemoro 1.700.000 pesetas.

2. La finalidad de esta aportación es la de atender especiales necesidades de los productores de la Empresa: ayudas económicas a enfermos, intervenciones o medicamentos, gratificaciones en caso de viudedad, orfandad, nacimientos de hijos

ANEXO I

GRUPO	CATEGORIA	INCENTIVO VARIABLE															
		ACTIVIDAD E IMPORTES															
		105		110		115		120		125		130		133			
		DIA	HORA	DIA	HORA	DIA	HORA	DIA	HORA	DIA	HORA	DIA	HORA	DIA	HORA		
EMPLEADOS MANDOS INTERMEDIOS	Encargado	A	65	8,4	131	16,9	195	25,2	259	33,4	325	41,9	390	50,3	429	55,4	
		B	68	8,8	137	17,7	206	26,6	275	35,5	343	44,3	411	53,0	453	58,5	
		C	72	9,3	145	18,7	215	27,7	287	37,0	359	46,3	431	55,6	474	61,2	
		D	76	9,8	151	19,5	227	29,3	301	38,8	377	48,5	452	58,3	497	64,1	
	Oficial de 2.º	A	49	6,3	98	12,6	147	19,0	196	25,3	244	31,5	293	37,8	323	41,7	
		B	52	6,7	103	13,3	155	20,0	205	26,5	257	33,2	308	39,7	339	43,7	
		C	54	7,0	107	13,8	161	20,8	216	27,9	268	34,6	323	41,7	355	45,8	
		D	57	7,4	112	14,5	169	21,8	226	29,2	281	36,3	338	43,6	372	48,0	
	DE FABRICACION	Oficial Fibrocemento	A	49	6,3	98	12,6	147	19,0	196	25,3	244	31,5	293	37,8	323	41,7
			B	52	6,7	103	13,3	155	20,0	205	26,5	257	33,2	308	39,7	339	43,7
			C	54	7,0	107	13,8	161	20,8	216	27,9	268	34,6	323	41,7	355	45,8
			D	57	7,4	112	14,5	169	21,8	226	29,2	281	36,3	338	43,6	372	48,0
Especialista de 1.º		A	49	6,3	98	12,6	147	19,0	196	25,3	244	31,5	293	37,8	323	41,7	
		B	52	6,7	103	13,3	155	20,0	205	26,5	257	33,2	308	39,7	339	43,7	
		C	54	7,0	107	13,8	161	20,8	216	27,9	268	34,6	323	41,7	355	45,8	
		D	57	7,4	112	14,5	169	21,8	226	29,2	281	36,3	338	43,6	372	48,0	
Especialista		A	49	6,3	98	12,6	147	19,0	196	25,3	244	31,5	293	37,8	323	41,7	
		B	52	6,7	103	13,3	155	20,0	205	26,5	257	33,2	308	39,7	339	43,7	
		C	54	7,0	107	13,8	161	20,8	216	27,9	268	34,6	323	41,7	355	45,8	
		D	57	7,4	112	14,5	169	21,8	226	29,2	281	36,3	338	43,6	372	48,0	
OPERARIOS	Oficial de 1.º	A	60	7,7	119	15,4	179	23,1	239	30,8	298	38,5	357	46,1	393	50,7	
		B	62	8,0	125	16,1	187	24,1	250	32,3	312	40,3	375	48,4	413	53,3	
		C	66	8,5	132	17,0	198	25,5	263	33,9	329	42,5	393	50,7	433	55,9	
		D	70	9,0	140	18,1	210	27,1	280	36,1	350	45,2	419	54,1	462	59,6	
	Oficial de 2.º	A	54	7,0	109	14,1	161	20,8	216	27,9	270	34,8	324	41,8	356	45,9	
		B	57	7,4	114	14,7	170	21,9	227	29,3	284	36,6	341	44,0	374	48,3	
		C	60	7,7	119	15,4	178	23,0	237	30,6	297	38,3	356	45,9	392	50,6	
		D	62	8,0	125	16,1	187	24,1	249	32,1	312	40,3	374	48,3	411	53,0	
	Oficial de 3.º	A	53	6,8	106	13,7	159	20,5	212	27,4	265	34,2	316	40,8	348	44,9	
		B	56	7,2	111	14,3	167	21,5	222	28,6	276	35,6	333	43,0	365	47,1	
		C	58	7,5	116	15,0	174	22,5	232	29,9	290	37,4	348	44,9	383	49,4	
		D	61	7,9	121	15,6	182	23,5	243	31,4	304	39,2	365	47,1	401	51,7	
Especialista de 1.º	A	49	6,3	98	12,6	147	19,0	196	25,3	244	31,5	293	37,8	323	41,7		
	B	52	6,7	103	13,3	155	20,0	205	26,5	257	33,2	308	39,7	339	43,7		
	C	54	7,0	107	13,8	161	20,8	216	27,9	268	34,6	323	41,7	355	45,8		
	D	57	7,4	112	14,5	169	21,8	226	29,2	281	36,3	338	43,6	372	48,0		
Especialista	A	49	6,3	98	12,6	147	19,0	196	25,3	244	31,5	293	37,8	323	41,7		
	B	52	6,7	103	13,3	155	20,0	205	26,5	257	33,2	308	39,7	339	43,7		
	C	54	7,0	107	13,8	161	20,8	216	27,9	268	34,6	323	41,7	355	45,8		
	D	57	7,4	112	14,5	169	21,8	226	29,2	281	36,3	338	43,6	372	48,0		

CATEGORIA	CURVAS		INCENTIVO BASICO	
	IMPORTE DIARIO	CONCEPTO	IMPORTE DIARIO	CONCEPTO
Grupo II - Empleados (Unicamente Encargados) y Grupo III - Operarios	A	67		Valor fijo
	B	187		Valor fijo
	C	235		Valor fijo

o cualquiera otra circunstancia que suponga un gasto especial de productores más necesitados.

3. La concesión de ayudas y administración de este fondo corresponde al Comité de Empresa, que trimestralmente hará público el estado de cuentas con los movimientos del fondo.

Art. 43. Formación.

1. La Empresa destina anualmente hasta 4.000.000 de pesetas para el fondo de formación del personal de toda la Sociedad.

2. La mitad de este fondo será de libre disposición y administración por parte de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, según los casos, correspondiendo a este Centro de Trabajo la cantidad de 1.135.000 pesetas.

Todo productor del Centro de Trabajo de Valdemoro que solicite ayuda para realizar estudios, deberá cursar la petición a la Dirección Social, antes del 31 de agosto de cada año, quien a su vez tramitará relación de las solicitudes recibidas y las cursará al Comité de Empresa, quien decidirá antes del 30 de septiembre, estimando o denegando total o parcialmente las solicitudes recibidas.

La cuantía máxima por productor, no excederá de 25.000 pesetas.

Si existiera fondo no utilizado, podrá el personal en cualquier época del año, empleando igual procedimiento, solicitar ayudas para ampliación, nuevos o complementarios de los que viene realizando.

3. La otra mitad del fondo reseñado, será destinada por la Dirección Social de la Empresa para atender a la formación profesional del personal, costeando seminarios, cursillos intensivos, carreras profesionales, etc., en orden a una mejora de los conocimientos específicos necesarios en la prestación laboral del productor.

Estos cursillos se realizarán a iniciativa de la Dirección con el consentimiento del productor.

Si a final de año, de esta parte del fondo quedaran cantidades sin utilizar, podrá emplearse en atender solicitudes de

ayuda a estudios no atendidas por falta de fondos del apartado anterior, asignando a cada Centro la parte que le corresponda, en proporción al número de trabajadores. Si alguno de los Centros no utilizara la parte que le fue asignada, el excedente existente estará a disposición de los otros Centros que tengan solicitudes pendientes.

Art. 44. Indemnización a jubilados.—El personal que se jubile voluntariamente entre los 60-65 años, se le concederá una indemnización de 300.000 pesetas.

Art. 45.—Transporte de personal.—La Empresa mantiene su compromiso a sufragar los gastos de transporte del personal operario residente en Valdemoro, Ciempozuelos, Seseña, Titulcia y Aranjuez.

Art. 46. Asistencia a subnormales.—Se concede una aportación económica de 7.000 pesetas mensuales por un hijo subnormal, a los productores que los tengan a su cargo y estén reconocidos como beneficiarios por el I. N. P.

Art. 47. Complemento en caso de I. L. T.—En los casos de incapacidad laboral transitoria, la Empresa concederá un complemento del 25 por 100 del salario base, antigüedad y plus de actividad, a partir del cuarto día, en las bajas por enfermedad común, y a partir del día siguiente cuando la baja sea por accidente de trabajo.

Art. 48. Gratificación por matrimonio.—Tanto los varones que contraigan matrimonio como las mujeres, si continúan prestando servicio en la Empresa, percibirán una donación de 23.500 pesetas.

Art. 49. Familia numerosa.—Los titulares de familia numerosa, percibirán una gratificación, con carácter de asistencia social, de 1.354 pesetas en cada uno de los doce meses del año.

Art. 50. Cesta de Navidad.—La Empresa obsequiará anualmente con una cesta de Navidad, para cada productor en activo o jubilado y a las viudas de los productores fallecidos estando en activo.

Art. 51. Seguro de vida.—Se establece un Seguro de Vida que garantice a todo trabajador una indemnización de 500.000

pesetas, en los casos que prescribe la póliza del Seguro Colectivo de Vida que contrate la Compañía.

CAPITULO VIII

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 52. Secciones Sindicales. Derechos y garantías.

1. Las Centrales Sindicales reconocidas oficialmente, podrán constituir en este Centro de Trabajo, Secciones Sindicales, al objeto de llevar a cabo en el seno de la Empresa las funciones representativas de cada Central Sindical.

2. Para poder constituirse en Sección Sindical, cada Central deberá contar con un mínimo de 50 afiliados.

3. Cada Sección Sindical contará con un representante sindical que dispondrá de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, a excepción de la reserva de horas retribuidas, que no podrá ser superior a las 10 horas mensuales.

4. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a informar a sus afiliados mediante notas y comunicados expuestos en los tabloneros de anuncios, de los que deberán informar previamente a la Dirección Social.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Durante la vigencia del presente Convenio y para el personal afecta-

CALENDARIO LABORAL PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE VALDEMORO

1980

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					29	30	31					29	30	31					29	30	31				

MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					29	30	31					29	30	31					29	30	31				

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
29	30						29	30						29	30						29	30					

Fiestas locales: 5 de mayo y 8 de septiembre.

1.º Turno de vacaciones del personal afecto directamente a producción, a excepción línea MT-5 y Corte y Ensayo MT-5.

1.º Turno de vacaciones del personal de la línea MT-5 y Corte y Ensayo MT-5.

2.º Turno de vacaciones de todo el personal afecto directamente a producción.

ANEXO II

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS DE ACTIVIDAD			TOTAL			GRATIFICACION DE BENEFICIOS	GRATIFICACION DE OCTUBRE
			NIVEL «A»	NIVEL «B»	NIVEL «C»	NIVEL «A»	NIVEL «B»	NIVEL «C»		
1. Mandos superiores	Jefe de División	54.818	42.001	49.169	60.599	96.819	103.987	115.417	33.235	16.843
	Jefe de Departamento	49.992	31.176	36.635	43.539	81.168	86.627	93.531	29.789	16.450
2. Mandos intermedios	Encargado General	46.747	29.333	-	-	76.080	-	-	27.943	15.720
	Jefe de Servicio	46.747	22.928	24.974	29.333	69.675	71.721	76.080	27.943	15.720
	Jefe de Sección	43.652	19.348	20.932	24.577	63.000	64.584	68.229	26.096	14.373
	Encargado	40.380	6.651	9.544	17.056	47.031	49.924	57.436	24.251	13.023
3. Técnicos	Delineante Proyectista	43.652	19.348	20.932	24.577	63.000	64.584	68.229	26.096	14.373
	Delineante de 1.º	40.380	14.120	15.620	17.120	54.500	56.000	57.500	24.251	13.023
	Analista de 1.º	38.468	11.772	14.521	15.806	50.240	52.989	54.274	23.018	12.351
	Delineante de 2.º	38.468	11.772	14.521	15.806	50.240	52.989	54.274	23.018	12.351
	Analista de 2.º	37.825	7.317	9.075	10.720	45.142	46.900	48.545	22.403	11.677
	Calcador	35.879	3.681	5.124	8.354	39.560	41.003	44.233	21.172	10.665
	Auxiliar	35.879	3.681	5.124	8.354	39.560	41.003	44.233	21.172	10.665
	Aspirante	25.169	3.410	-	-	28.579	-	-	15.018	7.634
4. Organización	Técnico de Organización de 1.º	40.380	14.120	15.620	17.120	54.500	56.000	57.500	24.251	13.023
	Técnico de Organización de 2.º	38.468	11.772	14.521	15.806	50.240	52.989	54.274	23.018	12.351
5. Administrativos	Oficial de 1.º	40.380	10.717	13.168	15.637	51.097	53.548	56.017	24.251	13.023
	Oficial de 2.º	37.825	7.317	9.075	10.720	45.142	46.900	48.545	22.403	11.677
	Auxiliar	35.879	3.681	5.124	8.354	39.560	41.003	44.233	21.172	10.665
	Telefonista	35.879	3.681	5.124	8.354	39.560	41.003	44.233	21.172	10.665
Aspirante	25.169	3.410	-	-	28.579	-	-	15.018	7.634	
6. Subalternos	Vigilante	34.901	4.535	7.385	10.174	39.436	42.286	45.075	20.558	10.330
	Portero	34.901	4.535	7.385	10.174	39.436	42.286	45.075	20.558	10.330
	Ordenanza	34.901	4.535	7.385	10.174	39.436	42.286	45.075	20.558	10.330
1. De fabricación	Oficial de Fibrocemento	1.038	117	126	170	1.155	1.164	1.208	17.730	8.799
	Especialista de 1.º	1.038	117	126	170	1.155	1.164	1.208	17.730	8.799
	Especialista	989	128	166	-	1.117	1.155	-	16.711	7.966
2. De almacenes	Oficial de 1.º	1.092	124	188	261	1.216	1.280	1.353	18.749	9.632
	Oficial de 2.º	1.038	117	126	170	1.155	1.164	1.208	17.730	8.799
	Especialista de 1.º	1.038	117	126	170	1.155	1.164	1.208	17.730	8.799
	Especialista	989	128	166	-	1.117	1.155	-	16.771	7.966
3. De oficinas complementarios	Oficial de 1.º	1.092	124	188	261	1.216	1.280	1.353	18.749	9.632
	Oficial de 2.º	1.038	117	126	170	1.155	1.164	1.208	17.730	8.799
	Oficial de 3.º	1.011	122	144	-	1.133	1.155	-	17.205	8.522
	Especialista	989	128	166	-	1.117	1.155	-	16.711	7.966
	Limpiadora	944	173	-	-	1.117	-	-	15.659	7.410
Pinche	900	113	-	-	1.013	-	-	15.018	7.173	

ANEXO III

GRUPO	CATEGORIA	ANTIGÜEDAD									
		1 BIENIO	2 BIENIOS	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	3 TRIENIOS	4 TRIENIOS	5 TRIENIOS	6 TRIENIOS	7 TRIENIOS	8 TRIENIOS
GRUPO II - EMPLEADOS	1. MANDOS SUPERIORES										
	Jefe de División	2.389	4.780	7.207	9.598	11.987	14.378	17.639	19.157	21.508	23.899
	Jefe de Departamento	2.011	4.249	6.032	8.080	10.015	11.949	14.073	16.084	18.019	20.030
	2. MANDOS INTERMEDIOS										
	Encargado General	1.972	3.869	5.841	7.738	9.635	11.607	13.504	15.478	17.374	19.271
	Jefe de Servicio	1.972	3.869	5.481	7.738	9.635	11.607	13.504	15.478	17.374	19.271
	Jefe de Sección	1.821	3.566	5.273	7.094	8.838	10.546	12.290	14.111	15.856	17.564
	Encargado	1.631	3.224	4.780	6.373	8.004	9.598	11.190	12.746	14.378	15.933
	3. TECNICOS										
	Delineante Proyectista	1.821	3.566	5.273	7.094	8.838	10.546	12.290	14.111	15.856	17.564
	Delineante de 1.º	1.631	3.224	4.780	6.373	8.004	9.598	11.190	12.746	14.378	15.933
	Analista de 1.º	1.539	3.115	4.578	6.116	7.693	9.156	10.694	12.233	13.771	15.310
	Delineante de 2.º	1.539	3.115	4.578	6.116	7.693	9.156	10.694	12.233	13.771	15.310
	Analista de 2.º	1.500	2.924	4.385	5.809	7.232	8.655	10.117	11.540	13.002	14.425
	Calcedor	1.354	2.668	4.022	5.298	6.612	7.927	9.203	10.556	11.870	13.147
Auxiliar	1.354	2.668	4.022	5.298	6.612	7.927	9.203	10.556	11.870	13.147	
4. ORGANIZACION											
Técnico de Organización de 1.º	1.631	3.224	4.780	6.373	8.004	9.598	11.190	12.746	14.378	15.933	
Técnico de Organización de 2.º	1.539	3.115	4.578	6.116	7.693	9.156	10.694	12.233	13.771	15.310	
5. ADMINISTRATIVOS											
Oficial de 1.º	1.631	3.224	4.780	6.373	8.004	9.598	11.190	12.746	14.378	15.933	
Oficial de 2.º	1.500	2.924	4.385	5.809	7.232	8.655	10.117	11.540	13.002	14.425	
Auxiliar	1.354	2.668	4.022	5.298	6.612	7.927	9.203	10.556	11.870	13.147	
Telefonista	1.354	2.668	4.022	5.298	6.612	7.927	9.203	10.556	11.870	13.147	
6. SUBALTERNOS											
Vigilante	1.276	2.590	3.828	5.143	6.341	7.617	8.893	10.170	11.406	12.683	
Portero	1.276	2.590	3.828	5.143	6.341	7.617	8.893	10.170	11.406	12.683	
Ordenanza	1.276	2.590	3.828	5.143	6.341	7.617	8.893	10.170	11.406	12.683	
GRUPO III - OPERARIOS	1. DE FABRICACION										
	Oficial de Fibrocemento	39	74	111	147	186	222	258	295	331	370
	Especialista de 1.º	39	74	111	147	186	222	258	295	331	370
	Especialista	34	65	101	133	168	200	233	268	300	335
	2. DE ALMACENES										
	Oficial de 1.º	41	80	121	161	202	244	282	325	363	405
	Oficial de 2.º	39	74	111	147	186	222	258	295	331	370
	Especialista de 1.º	39	74	111	147	186	222	258	295	331	370
	Especialista	34	66	101	133	168	200	233	268	300	335
	3. DE OFICIOS COMPLEMENTARIOS										
	Oficial de 1.º	41	80	121	161	202	244	282	325	363	405
	Oficial de 2.º	39	74	111	147	186	222	258	295	331	370
	Oficial de 3.º	37	72	107	143	178	214	249	282	318	353
	Especialista	34	66	101	133	168	200	233	268	300	335
	Limpiadora	32	64	97	129	159	192	223	255	285	318

do por el Expediente de Regulación de Empleo, no son de aplicación los puntos 5, 6 y 7 del artículo 30, relativos al disfrute de vacaciones, procurando que el mayor número de productores las disfrute parcial o totalmente dentro del período comprendido en los meses de junio a septiembre.

Segunda.-Continuar la revisión y actualización de los estudios sobre valoración de puestos de trabajo. A tal fin existirá una Comisión de Trabajo que por la parte social estará compuesta por seis miembros.

Tercera.-Prendas de trabajo. Al personal operario se le proveerá de las siguientes prendas de trabajo:

- Mono.
- Juego de pantalón y camisa.
- Botas de seguridad homologadas en material o lona según la zona.
- Botas de agua para puestos de trabajo que lo exijan.
- Prenda de abrigo y traje de agua para operarios con puesto de trabajo en el exterior.

La adaptación, aplicación y duración de estas prendas, se hará a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene.

La utilización de estas prendas será ineludible, y exclusivamente para el Centro de Trabajo.

ANEXO IV

CATEGORIA	HORAS EXTRAORDINARIAS	
	IMPORTE HORA	IMPORTE HORA
GRUPO II - EMPLEADOS		
2. MANDOS INTERMEDIOS		
Jefe de Sección	1.161	
Encargado	871	
3. TÉCNICOS		
Delineante Proy.	1.161	
Delineante de 1.º	970	
Analista de 1.º	947	
Delineante de 2.º	947	
Analista de 2.º	835	
Calcedor	737	
Auxiliar	737	
4. ORGANIZACIÓN		
Técnico de Org. de 1.º	970	
Técnico de Org. de 2.º	947	
5. ADMINISTRATIVOS		
Oficial de 1.º	970	
Oficial de 2.º	835	
Auxiliar	737	
Telefonista	737	

CATEGORIA	HORAS EXTRAORDINARIAS	
	IMPORTE HORA	IMPORTE HORA
6. SUBALTERNOS		
Vigilante	761	
Portero	761	
Ordenanza	761	
GRUPO III - OPERARIOS		
1. DE FABRICACIÓN		
Of. de Fibrocemento	630	
Especialista de 1.º	630	
Especialista	597	
2. DE ALMACENES		
Oficial de 1.º	698	
Oficial de 2.º	630	
Especialista de 1.º	630	
Especialista	597	
3. DE OFICIOS COMPLEMENTARIOS		
Oficial de 1.º	698	
Oficial de 2.º	630	
Oficial de 3.º	615	
Especialista	597	
Limpiadora	534	

ANEXO V

CATEGORIA	NOCTURNIDAD		TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO
	IMPORTE HORA	IMPORTE DIA	
GRUPO II - EMPLEADOS			
2. MANDOS INTERMEDIOS			
Jefe de Sección	—	—	291
Encargado	31	—	291
3. TÉCNICOS			
Analista de 1.º	—	—	257
Analista de 2.º	—	—	252
GRUPO III - OPERARIOS			
1. DE FABRICACIÓN			
Of. de Fibrocemento	24	—	216
Especialista de 1.º	24	—	246
Especialista	21	—	183
2. DE ALMACENES			
Oficial de 1.º	25	—	230
Oficial de 2.º	24	—	216

CATEGORIA	NOCTURNIDAD	TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO	
		IMPORTE HORA	IMPORTE DIA
Especialista de 1.ª	24		216
Especialista	21		183
3. DE OFICIOS COMPLEMENTARIOS			
Oficial de 1.ª	25		230
Oficial de 2.ª	24		216
Oficial de 3.ª	22		200
Especialista	21		183

(G. C. 6.278)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Pacadar, S. A.».

Resultando que con fecha 20 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pacadar, S. A.» suscrito por las partes el 16 de abril de 1980, y constituida la Comisión Deliberadora 21-22 febrero del presente año.

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 «Pacadar, 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, 3 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

AMBITO

El presente Convenio será de aplicación para todo el personal que se relaciona en el anexo I, y que presta sus servicios en el centro de trabajo de la calle Hermosilla, n.º 37.

DURACION

La duración de este Convenio será de un año, finalizando su vigencia el 31-12-1980.

JORNADA

La jornada pactada en este Convenio es de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. No obstante, desde el 15-6-1980 hasta el 14-9-1980, la jornada será de 38 horas semanales.

SALARIO

El salario anual pactado en este Convenio es el que se indica para cada trabajador en el anexo I, distribuido en 16 pagas (14 iguales, una en octubre y otra en marzo).

UNIDAD DE CONVENIO

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su

aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el caso de que la autoridad administrativa laboral no homologara algunos de los pactos contenidos en este Convenio o los modificara, éste quedará sin eficacia, debiendo ser reconsiderado en su totalidad por las partes contratantes.

PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

La base sobre la que se aplicarán los porcentajes de antigüedad será: 10 por 100 por trienio sobre salario base, para los trabajadores que pasaron de la Ordenanza de Oficinas y Despachos a la Ordenanza de Derivados del Cemento, y para los contratados posteriormente será lo que marque la vigente Ordenanza.

INFORMACION

La información que legalmente deba facilitarse al Comité de Empresa, podrá trasladarse por éstos exclusivamente a las Centrales Sindicales representadas en el centro

de trabajo de que se trate, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga carácter de reservada.

DERECHO DE LIBRE EXPRESION

Los trabajadores y el Comité de Empresa podrán ejercer el derecho a manifestarse por escrito a sus compañeros en materias sindicales. A tal efecto dispondrán de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad y difusión de sus acuerdos y comunicaciones.

DERECHO A RECAUDAR CUOTAS

Los trabajadores de la empresa podrán, dentro de los locales asignados por la misma, recaudar las cuotas de los afiliados a las distintas Centrales Sindicales, fuera de las horas de trabajo.

En todos los demás aspectos no incluidos en este Convenio, las partes se regirán por lo que marque la legislación vigente.

En conformidad con lo pactado en el presente Convenio, se firma en Madrid, abril de 1980.

ANEXO I

N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORIA	14 PAGAS IGUALES DE	BENEFICIOS	OCTUBRE	TOTAL BRUTO ANUAL
1	José A. Fdez. Odoñez	Consejero Dtor.	234.652	33.000	39.600	3.357.728
2	José Ortiz Bueso	Ingeniero	328.540	33.000	39.600	4.672.160
3	Miguel Aguilo Alonso	Ingeniero	166.905	33.000	39.600	2.409.270
4	Javier Yuste Rodríguez	Ingeniero	151.214	33.000	39.600	2.189.596
5	Angel Ortiz Bonet	Ingeniero	105.891	33.000	39.600	1.555.074
6	Luis F. Maestre Ramírez	Ayte. Ingeniero	97.596	30.800	34.100	1.185.292
7	Manuel Esteban García	Ayte. Ingeniero	80.028	30.800	34.100	1.185.292
8	Alberto Martín Andrés	Ayte. Ingeniero	82.645	30.800	34.100	1.221.930
9	Manuel Aranda Atienza	Ayte. O.P.	59.736	30.800	34.100	901.204
10	Tomás Castro Muñoz	Ayte. O.P.	85.118	30.800	34.100	1.256.552
11	Guillermo Góngora Abad	Ingeniero Téc.	94.269	30.800	34.100	1.384.666
12	F. Javier de la Torre	Perito	106.641	30.800	34.100	1.557.874
13	Juan A. de la Torre	Topógrafo	103.025	30.800	34.100	1.507.250
14	Francisco Hernández Pinzón	Economista	113.362	33.000	39.600	1.659.668
15	Francisco Sanz Serrano	Jefe 2.ª Ad.	71.027	30.500	33.000	1.057.878
16	Andrés Pérez Ferrer	Jefe 2.ª Ad.	54.431	26.400	33.000	821.434
17	Adrián Ramos Pertejo	Delineante Sup.	64.395	26.400	33.000	960.930
18	Fernando Torralba Torrecillas	Delineante 1.ª	58.685	24.200	31.900	877.690
19	José Lozano Jiménez	Delineante 1.ª	52.811	24.200	31.900	795.454
20	Eugenio Jiménez Portillo	Delineante 1.ª	56.262	24.200	31.900	843.768
21	M.ª Aurora Marín Sánchez	Delineante 1.ª	47.686	24.200	31.900	723.704
22	Lorenzo Fdez. Barrado	Oficial 1.ª Ad.	55.175	24.200	31.900	828.550
23	Francisco Calatrava Ramos	Oficial 1.ª Ad.	56.324	24.200	31.900	844.636
24	Antonio Azañón Villegas	Oficial 1.ª Ad.	53.968	24.200	31.900	811.652
25	Teodoro Escorial Clemente	Oficial 1.ª Ad.	51.338	24.200	31.900	774.832
26	Juan A. Sanz Castellanos	Oficial 1.ª Ad.	46.163	24.200	31.900	702.382
27	Humberto de la Puente García	Oficial 2.ª Ad.	45.457	22.000	30.800	689.198
28	Carmen Farraces Gómez	Oficial 2.ª Ad.	40.535	22.000	30.800	620.290
29	Pablo González Arellano	Jefe 2.ª Ad.	56.838	26.400	33.000	855.132
30	Soledad Collado Joga	Jefe 2.ª Ad.	51.201	26.400	33.000	776.214
31	M.ª Luz Lorenzo Piñón	Oficial 1.ª Ad.	40.225	24.200	31.900	619.250
32	Luis A. Hidalgo Mazarro	Ordenanza	31.906	20.900	29.150	496.734
33	Angeles de Gracia Oliva	Limpiadora	40.853	19.800	28.050	619.792
34	Francisco Gutiérrez Herráez	Chófer	51.943	22.000	30.800	780.002
35	Gregorio Fuentes Roldán	Encargado	68.973	25.000	31.900	1.022.522

(G. C. 5.987)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NAVIERA ALBATROS

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 17-3-80 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Naviera Albatros», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA:

1.º Inscribir dicho Convenio en el

Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

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

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

Madrid, 12 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado: Felipe Armán de la Vega)

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE NAVIERA ALBATROS, S. A., DE MADRID Y SU PERSONAL DE FLOTA

Introducción.—El presente Convenio Colectivo es prolongación del Acta de Aplicación del II Convenio General de la Marina Mercante, firmado en Madrid, entre Anave y SLMM, el 25 de abril de 1979.

Por tanto, queda vigente en todos sus términos el II Convenio General, mientras no se especifique, modifique o am-

plie su contenido, en el articulado que prosigue.

Vigencia.—Tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1980, quedando prorrogado por períodos anuales, si alguna de las partes, por lo menos con tres meses de antelación a su vencimiento, no lo hubiera denunciado.

Revisión salarial.—Los salarios se revisarán en función al porcentaje en que se haya incrementado el I. P. C., al 30 de junio de 1980, si dicho índice fuera superior al 6,75 %, el aumento será de diferencia entre estos porcentajes.

Incremento salarial.—Se han incrementado en un 16 por 100 todos los conceptos retributivos que figuraban en el anterior Convenio. Con el fin de paliar el mayor coste que supone el nuevo régimen de vacaciones, y la diferencia de módulos, se detraen 4 puntos de dicho porcentaje.

Salario profesional.—El total del incremento, es decir el 12 por 100 ha sido adicionado a Salarios Profesionales, exceptuando el porcentaje correspondiente a antigüedad, ropa y módulos.

Los valores para cada categoría son los que figuran en el anexo I.

Salario embarcado.—Estará compuesto por la suma de salario profesional, convenio horas extraordinarias (primeras 25 horas), ropa, antigüedad, módulos realizados y horas extraordinarias (exceso de las 25 primeras horas).

Pagas extraordinarias.—Sus valores constan en el Anexo II.

Jornada.—Será de 44 horas semanales, de lunes a sábado a mediodía. Por lo que se refiere al personal de fonda, los sábados, domingos y festivos, coincidentes con la estancia del buque en puerto, finalizará su jornada con la comida del mediodía, salvo que las circunstancias no lo permitan. De permitirlo, este personal preparará una cena fría que se autoservirá cada tripulante.

Horas extraordinarias.—Serán siempre de libre ofrecimiento por parte empresarial y de libre aceptación por parte de las tripulaciones. En general y por lo que se refiere a este capítulo se estará a lo que dispone el II Convenio General de la Marina Mercante.

El valor de las horas extraordinarias está calculado de acuerdo con las normas que dicta el Estatuto de los Trabajadores, fijando el valor mínimo de la hora extras en la Marina Mercante.

Como compensación a las primeras 25 horas extraordinarias que por necesidades del buque pudieran realizarse, se establece un convenio, cuyo importe mensual queda reflejado en el Anexo V.

En el caso de que la cifra de 25 horas mensuales fuera rebasado el valor a aplicar a cada una de estas horas, según categorías reglamentarias, será el que figura en el Anexo III.

Módulos.—Se mantiene, para los trabajos efectivamente realizados en sábados, domingos y festivos, que sobre los mismos figura en el II Convenio General de la M.M. recalándose que el abono de estos módulos sólo debe efectuarse al personal que realice trabajo efectivo, y siempre que su realización es obligatoria.

Se hace la aclaración de que la masa de módulos se extrae de la masa salarial total. En el presente Convenio, se ha traído el mínimo posible, con el objeto de que no tuviera una mayor incidencia sobre la masa salarial, y el porcentaje de subida destinada a salarios fuera lo máximo posible.

La cantidad total deducida de la masa salarial, destinada a módulos, ha sido de 1.065.000 pesetas. Se procurará no pasar de esta cantidad controlando, por lo tanto, al máximo la realización de módulos ya que si se superase dicha cantidad habría de detraerle de la masa salarial del próximo convenio. Si no se alcanzase dicha cantidad, la diferencia resultante incrementaría la masa del referido convenio. El valor para cada módulo figura en el Anexo IV.

Vacaciones.—El régimen de vacaciones durante al año 1980 será de 60 días por cada 150 días de servicio a la Empresa.

Empresa y tripulaciones quedan obligadas al estricto cumplimiento del régimen de vacaciones definido en este Con-

venio. Se admite como límite de flexibilidad, en casos justificados, el regulado a continuación:

Embarcar 10 días antes de terminado el período de vacaciones, quedando éstos acumulados obligatoriamente al siguiente período.

Desembarcar, desde 30 días antes a aquel en que corresponde el devengo (4.º mes) hasta 30 días después de dicho plazo de devengo (6.º mes). La Empresa aumentará a sus tripulantes 1 día más de vacaciones por cada uno que transcurra, después de los mencionados 30 días de flexibilidad.

El salario en vacaciones será, para cada 30 días, el que consta en el Anexo II.

Ropa.—Se abonará en concepto ropa, durante el tiempo embarcado, la cantidad mensual de 2.250 pesetas.

Antigüedad.—El valor por trienio y categoría será el figurado en Anexo VI.

Seguridad e higiene.—En esta materia se estará a lo que sobre la misma dispone el Anexo VII.

Contratación de personal.—Siempre y cuando las circunstancias lo permitan, la empresa contratará al personal de nuevo embarque, a través de las oficinas de empleo, del I. S. M.

Trabajos sucios, penosos y peligrosos.—Sobre este epígrafe, se estará sobre lo que dispone el II C.G.M.M. En lo que al barrido y baldeo de bodegas se refiere, el personal de cubierta, salvo en los casos especificados en el artículo 19 del II C.G.M.M. cobrará por barrido y baldeo de bodegas 2.800 pesetas y sólo por barrido 2.300. El personal de máquinas que participe en el achique (cuando se haga baldeo) percibirá el 50 por 100 de estos importes.

Cursillos.—Los tripulantes que reúnan los requisitos que se especifican en el apartado 2 del artículo 10 del II Convenio General de la M.M., tendrán derecho a obtener licencia para cursillos, aunque en la Empresa no existan las plazas a las que dicho títulos faculten.

Diets.—La dieta será uniforme para todas las categorías reglamentarias. Cuando sea completa su importe ascenderá a 2.750 pesetas y a 1.375 pesetas cuando tenga la consideración de media dieta. Habrá derecho a la percepción de dieta completa o media dieta cuando la duración del viaje sea de un día o medio respectivamente.

Módulos.—Sólo habrá obligatoriedad a realizarlos en las situaciones previstas en el artículo 21 del II C.G.M.M. y por aquel personal sujeto a guardias.

Cláusula adicional.—Queda incorporado a este Convenio todas aquellas disposiciones contenidas en el II C.G.M.M. y no referenciadas en el presente Convenio de Empresa.

Asimismo y en todo lo no previsto en estos Convenios será de aplicación las condiciones de trabajo vigentes en la Empresa, remitiéndose para lo no establecido en las mismas a la O.T.M.M., así como al conjunto de disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del país.

ANEXO I

SALARIO PROFESIONAL

	PTAS/MES	PTAS/DIA
Capitán	*85.500	2.850
Jefe de Máquinas.....	80.100	2.670
Primer Oficial	60.600	2.020
Segundo Oficial	52.800	1.760
Maestranza	42.300	1.410
Marinero, engrasador, camarero.....	39.900	1.330
Mozo, marmitón.....	38.100	1.270

ANEXO II

PAGAS EXTRAS Y 30 DIAS VACACIONES

	PTAS/MES	PTAS/DIA
Capitán	105.900	3.530
Jefe de Máquinas.....	100.000	3.330
Primer Oficial	78.000	2.600
Segundo Oficial	63.900	2.130
Maestranza	54.450	1.815
Marinero, engrasador, camarero.....	49.950	1.665
Mozo, marmitón.....	47.550	1.585

ANEXO III

HORAS EXTRAORDINARIAS

	PESETAS/U
Capitán	1.083
Jefe de Máquinas.....	1.018
Primer Oficial	713
Segundo Oficial	664
Maestranza.....	554
Marinero, Engrasador, Camarero.....	505
Mozo, marmitón.....	485

ANEXO IV

MODULOS

	PESETAS/U
Capitán	389
Jefe de Máquinas.....	389
Primer Oficial	331
Segundo Oficial	225
Maestranza	211
Marinero, engrasador, camarero.....	191
Mozo, marmitón.....	169

ANEXO V

CONVENIO HORAS

	PTAS/MES	PTAS-DIA
Capitán	20.400	680
Jefe de Máquinas.....	20.400	680
Primer Oficial	17.400	580
Segundo Oficial	11.100	370
Maestranza	12.150	405
Marinero, engrasador, camarero.....	10.050	335
Mozo, marmitón.....	9.450	315

ANEXO VI

VALOR TRIENIOS

	PTAS/MES/U	PTAS/DIS/U
Capitán	2.250	75
Jefe de Máquinas.....	2.130	71
Primer Oficial	1.920	64
Segundo Oficial	1.800	60
Maestranza	1.740	58
Marinero, engrasador, camarero.....	1.680	56
Mozo, marmitón.....	1.680	56

ANEXO VII

3. Comités de Seguridad e Higiene a bordo de los buques de «Naviera Albatros» ex vasco asturiana.

3.1. Personas que integran el Comité.
3.1.1. Buques mercantes con veinte tripulantes o menos.

El Comité estará compuesto por las siguientes personas:

- El Capitán.
- El Primer Oficial de Cubierta.
- El Primer Oficial de Máquinas.
- El Delegado Sindical de Buque.

3.1.2. Buques mercantes con más de veinte tripulantes.

El Comité estará compuesto por las siguientes personas:

- El Capitán.
- El Primer Oficial de Cubierta.
- El Primer Oficial de Máquinas.
- El Delegado Sindical de Buque.
- Un tripulante no titulado de Cubierta.
- Un tripulante no titulado de Fonda.
- Un tripulante no titulado de Máquinas.

Estos tres últimos componentes del Comité de Seguridad e Higiene a bordo (en adelante C. S. H. a bordo) serán designados por la Asamblea de Buque.

Los miembros del C. S. H. a bordo elegirán entre sus componentes un Secretario.

La relación nominal de todos los componentes del C. S. H. a bordo será registrada en el «Cuaderno de Seguridad del Buque» y se comunicará a la Inspección Provincial de Trabajo que corresponda dentro de los quince días siguientes a la de su constitución. En igual pla-

zo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

Cuando un miembro del C. S. H. a bordo se ausente del barco por vacaciones, enfermedad o transbordo, será inmediatamente sustituido. La relación nominal del nuevo C. S. H. a bordo será registrada en el «Cuaderno de Seguridad del Buque».

3.2. Funciones asignadas al Comité.

Serán funciones de los C. S. H. a bordo las de promover en el seno de su buque la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Las funciones del C. S. H. a bordo serán las siguientes:

3.2.1. Vigilar la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

3.2.2. Informar a todos los tripulantes sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene en general, y sobre las normas específicas de Seguridad del buque en particular.

3.2.3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo del buque como a los servicios, dependencias y camarotes establecidos para los tripulantes, para conocer las funciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa.

o al Departamento de Seguridad de la Empresa si lo hubiere, a la que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.

3.2.4. El C. S. H. a bordo elaborará antes de cada reparación anual del buque, un plan detallado de reparaciones para transformar las condiciones materiales de trabajo y de vida a bordo que se consideren por el citado Comité nocivas y/o peligrosas para la salud de los tripulantes. Este plan de reparaciones se enviará a la compañía naviera y a la Delegación de Trabajo correspondiente al astillero donde el buque tenga prevista su reparación. Cualquier miembro del C. S. H. a bordo, y en todo caso cualquier miembro de la tripulación, podrá exigir de la Inspección de Trabajo la comprobación de que el plan de reparación elaborado por el C. S. H. a bordo se ha llevado a cabo durante la estancia del buque en el astillero. En el caso de que esto no haya sido así, y exista algún riesgo potencial de accidente o nocividad para la salud de los tripulantes, el C. S. H. a bordo podrá impedir que el barco salga a la mar hasta que el plan de reparaciones se complete.

3.2.5. Controlar la práctica de reconocimientos médicos de la dotación del buque previos al embarque, conforme lo dispuesto en las disposiciones vigentes, y siempre que un tripulante solicite un reconocimiento médico especial, o que sin exigirlo se advierta que la salud de un tripulante se encuentra afectada.

3.2.6. Controlar la eficaz organización de la lucha contra incendios, y el mantenimiento de los elementos de salvamento, así como que se realicen las prácticas necesarias, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

3.2.7. Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos del Departamento de Seguridad de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se produzcan en el buque.

3.2.8. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en el buque, con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer a la Dirección de la Empresa, o al Departamento de Seguridad de la Empresa si lo hubiere, al Comité de Flota y a la Inspección Provincial de Trabajo.

3.2.9. Cuidar y controlar que todos los tripulantes reciban una formación adecuada en materia de Seguridad e Higiene, y fomentar la colaboración de los tripulantes en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3.2.10. Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en el buque, en coordinación con el Departamento de Seguridad de la Empresa si lo hubiere, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

3.2.11. Promover y controlar la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal del buque, bien directamente o a través de instituciones oficiales especializadas (Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo); la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias. En este sentido, el C. S. H. a bordo recibirá el apoyo material necesario de la Dirección de la Empresa, o del Departamento de Seguridad de la Empresa si lo hubiere, y colaborará directamente con ella para la organización de los cursillos de formación en seguridad (Ver punto 1.6. La formación a los tripulantes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo).

3.2.12. El C. S. H. a bordo propondrá la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en acciones meritorias, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan las normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno del buque, siempre que el tripulante

haya sido instruido previamente acerca de sus obligaciones en estas materias.

3.2.13. El C. S. H. a bordo denunciará ante las autoridades competentes en la materia (Delegación de Trabajo) cualquier situación de inseguridad en el trabajo a bordo, o que pueda dañar la salud del tripulante, o que ponga en peligro la seguridad del buque o de sus tripulantes. Mientras el buque se encuentre en puerto el C. S. H. a bordo podrá paralizar el trabajo hasta que se realice la inspección oportuna por parte de las autoridades anteriormente citadas. En el caso de que el buque se encuentre navegando, el C. S. H. a bordo estará facultado para detener hasta la llegada a puerto la realización de aquellos trabajos considerados peligrosos o nocivos para la vida y la salud de los tripulantes, excepto en el caso de que peligre la seguridad del buque. En este último caso, las obligaciones exigidas por el que ejerza el mando del buque se registrarán en el «Cuaderno de Seguridad del Buque».

3.2.14. El C. S. H. a bordo se encargará de elaborar los informes de todos los accidentes que se produzcan a bordo, incluso de aquellos que no produzcan lesión alguna de los tripulantes. Este informe se enviará a la Dirección de la Empresa, o al Departamento de Seguridad de la Empresa si lo hubiere, y se registrará en el «Cuaderno de Seguridad del Buque».

3.2.15. El C. S. H. a bordo levantará acta de todas aquellas situaciones de inseguridad en el trabajo manifiestas, y de aquellas situaciones que pongan en peligro la seguridad del buque, tanto por iniciativa propia como en los casos denunciados por los tribunales. Todo ello deberá registrarse en el «Cuaderno de Seguridad del Buque», detallándose las circunstancias.

3.3. Reuniones ordinarias y extraordinarias.

El C. S. H. a bordo se reunirá al menos mensualmente, y siempre que lo convoque por libre iniciativa o a petición fundada de uno de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar. En todas las reuniones que celebre el C. S. H. a bordo se levantará el acta correspondiente, que se registrará en el «Cuaderno de Seguridad del Buque», y de la que se remitirá una copia al Comité de Flota, y otra a la Dirección de la Empresa, o al Departamento de Seguridad de la Empresa si lo hubiere.

Las reuniones del C. S. H. a bordo se celebrarán dentro de las horas de trabajo, y en caso de prolongarse fuera de éstas se abonarán como horas extras.

3.4. Documentación y trámite. El «Cuaderno de Seguridad del Buque» es un libro de actas donde se registrarán todos los acontecimientos y sucesos relacionados con la Seguridad e Higiene del Trabajo a Bordo. El «Cuaderno de Seguridad del Buque» estará legalizado por la Delegación de Trabajo a la que se adscriba el buque en cuestión.

Los miembros del C. S. H. a bordo elegirán entre sus componentes un Secretario. El Secretario convocará las reuniones ordinarias y será el encargado de redactar las actas. El Secretario será el encargado del «Cuaderno de Seguridad del Buque» donde se registrarán todos los acontecimientos relacionados con la Seguridad e Higiene a bordo. Todos los miembros del C. S. H. a bordo darán su visto bueno al acta final redactada por el Secretario por medio de su firma. El Secretario tendrá al corriente al C. S. H. a bordo de todo cuanto se legisle sobre las materias de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

3.5. Iniciativa del personal. Todo el personal del buque, cualquiera que sea su categoría, podrá dirigirse al C. S. H. a bordo para hacer proposiciones o sugerencias sobre las cuestiones de competencia de éste, o cuando desatendido por sus jefes inmediatos, el motivo de su comunicación suponga un riesgo para la vida o la salud de los tripulantes, o para las instalaciones o bienes del buque. En todo caso, esta situación deberá registrarse en el «Cuaderno de Seguridad del Buque», bajo la supervisión y con la firma del tripulante que ha formulado la denuncia. A la llegada del buque a puerto,

el tripulante podrá cursar la oportuna denuncia ante la Delegación de Trabajo, quien iniciará la consiguiente investigación en base a la situación registrada por el tripulante en el «Cuaderno de Seguridad del Buque».

3.6. La formación a los tripulantes en materia de seguridad e higiene en el trabajo

La formación en Seguridad e Higiene se organizará por medio de cursillos periódicos montados por el Gabinete Técnico del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo. La formación en Seguridad e Higiene alcanzará a todos los tripulantes del buque de forma escalonada, aprovechando su período de vacaciones en tierra. Los días que dure el cursillo de formación en Seguridad e Higiene se considerarán a todos los efectos como días de trabajo (embarque). El tripulante percibirá las correspondientes dietas en el caso de que tenga que desplazarse para recibir el cursillo a una ciudad diferente de la que tiene como domicilio habitual. En el «Cuaderno de Seguridad del Buque» se registrarán los nombres de los tripulantes que han recibido los cursillos de Seguridad e Higiene, así como las fechas y el lugar donde se impartieron dichos cursillos.

4. Asamblea de Seguridad a bordo de los buques mercantes

La Asamblea de Seguridad se celebrará con la participación de todos los miembros de la tripulación, con excepción del personal de guardia.

Su función será el planteamiento y debate de los problemas de la Seguridad e Higiene en el trabajo a bordo. La Asamblea de Seguridad podrá proponer, una vez debatidas y aceptadas, mejoras concretas de las condiciones de Seguridad e Higiene del buque. El C. S. H. a bordo estudiará estas mejoras propuestas para incluirlas en el siguiente plan de reparaciones a proponer a la Dirección de la Empresa, o al Departamento de Seguridad de la Empresa si lo hubiere. De todo ello se levantará acta y se registrará en el «Cuaderno de Seguridad del Buque».

Las Asambleas de Seguridad también cumplirán la función de formar e informar a los tripulantes sobre las materias de Seguridad e Higiene a bordo por medio de charlas, películas, diapositivas, y toda la información que suministre la Dirección de la Empresa, o el Departamento de Seguridad de la Empresa si lo hubiere.

Las Asambleas de Seguridad se convocarán al menos una vez al mes, con una duración aproximada de una hora. Las Asambleas de Seguridad se celebrarán durante las horas de trabajo, y en el caso de que se celebre fuera de estas horas se abonará como hora extra. El Secretario del C. S. H. a bordo será el encargado de convocar y organizar las Asambleas de Seguridad.

5. Departamento de Seguridad de la empresa.

Partiendo del artículo séptimo de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, titulado «Obligaciones del Empresario», y teniendo en cuenta las especiales condiciones que definen el trabajo en la mar y el elevado índice de siniestrabilidad laboral en el sector, sería conveniente, como forma de hacer participar y responsabilizarse a las empresas navieras en esta materia, que éstas se comprometieran a la creación de un Departamento de Seguridad.

El Departamento de Seguridad se encargará del estudio de los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales, el problema del absentismo, la seguridad del buque, etc...

En coordinación con este Departamento de Seguridad del C. S. H. a bordo de cada buque podrá llevar información y formación a todos los tripulantes sobre las materias de Seguridad e Higiene.

El Departamento de Seguridad de la Empresa podría contar con la figura del «Inspector de Seguridad». La misión del «Inspector de Seguridad» sería la de inspeccionar en el barco tanto las condiciones de seguridad del buque como las condiciones en que se ejecuta el trabajo a bordo.

Los «Inspectores de Seguridad» pasarían un tiempo a bordo, durante el cual

revisarían todos los mecanismos del buque. Supervisarían tanto las condiciones mecánicas y tecnológicas, como las condiciones técnicas del trabajo a bordo. Es decir, el estado del buque como máquina y la forma en que se realiza el trabajo de los tripulantes.

Los «Inspectores de Seguridad» serían Capitanes y Jefes de Máquinas de la Marina Mercante.

(G. C. 6.277)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial
de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE PASTAS ALIMENTICIAS, SUSCRITO ENTRE LAS EMPRESAS «RIVOIRE Y CARRET ESPAÑOLA, S. A.» Y «PASTAS ALIMENTICIAS Y DERIVADOS, S. A.» CON LOS TRABAJADORES DE AMBAS EMPRESAS ASESORADOS POR LAS CENTRALES SINDICALES UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y COMISIONES OBRERAS

Examinado el texto del convenio colectivo, suscrito el día 24 de abril de 1980, por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida por las Empresas «Rivoire y Carret Española, S. A.» y «Pastas Alimenticias y Derivados, S. A.» y los trabajadores de ambas empresas asesorados por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo.

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
 - 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
 - 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.
- Madrid, 13 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DE PASTAS ALIMENTICIAS DE MADRID Y SU PROVINCIA.—SUSCRITO ENTRE LAS EMPRESAS «RIVOIRE Y CARRET ESPAÑOLA, S. A.» Y «PASTAS ALIMENTICIAS Y DERIVADOS, S. A.» CON LOS TRABAJADORES DE AMBAS EMPRESAS ASESORADOS POR LAS CENTRALES SINDICALES UGT Y CC. OO.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las Empresas dedicadas a la fabricación de pastas alimenticias con centros de trabajo establecidos en Madrid y su provincia, bien constituya esta actividad el objetivo principal o único de la industria, o bien forme parte de otra a la que sirva de complemento, siempre que les sea de aplica-

ción los preceptos de la Ordenanza Laboral de las Industrias de Alimentación de 22 de julio de 1975.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—La totalidad de las cláusulas de este Convenio entrarán en vigor el día 1.º de mayo de 1980, teniendo un plazo de duración de un año y pudiendo ser prorrogado por períodos iguales de tiempo, si no ha sido denunciado en forma por cualquiera de las partes deliberantes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Condiciones más beneficiosas.*—La totalidad de las condiciones establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas Empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, también estimadas conjuntamente, con respecto a lo convenido, subsistirán individualmente para aquellos productores que vienen disfrutándola en cuanto a jornada, pagas, salarios, vacaciones, y descanso compensatorios, etc.

Art. 4.º *Comisión paritaria.*—Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, se constituye una Comisión Paritaria que, bajo la Presidencia del Inspector de Trabajo que para cada caso designe el Delegado Provincial de Trabajo de Madrid, estará formada por los siguientes representantes de los trabajadores y de los empresarios:

Por los trabajadores: Don José Pérez Delgado y don Pablo Villacañas Cárdenas.

Por los empresarios: Don Fernando Sánchez Suárez y don Aurelio del Pino Corral.

Cada parte podrá asistir a las reuniones que celebre la Comisión asistida de un asesor.

CAPITULO II

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 5.º *Jornada.*—Será la que determine en todo momento las disposiciones vigentes. En cuanto a las de este Convenio la que expresamente determina el Estatuto del Trabajador.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 6.º *Salario base.*—El salario base de los trabajadores afectados por este Convenio será el que figura establecido para cada categoría profesional en el Anexo 1.

Art. 7.º *Complemento de asistencia y puntualidad.*—Por este concepto se percibirán las cantidades mensuales que se señalan en el Anexo número 1, de este Convenio.

Este complemento se percibirá por día efectivamente trabajado. No obstante ello, se percibirá también en las vacaciones y en las gratificaciones extraordinarias de julio, navidad y beneficios.

Art. 8.º *Antigüedad.*—El premio de antigüedad es el que determina el artículo 41 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación de 8 de julio de 1975, y se calculará sobre el correspondiente salario base del Anexo I de este Convenio.

Art. 9.º *Personal enfermo y accidentado.*—Los trabajadores afectados por este Convenio que sufrieran un accidente de trabajo percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones, así como en el supuesto de incapacidad laboral transitoria con hospitalización, todo ello desde el primer día.

En el caso de enfermedad superior a cinco días, que no requiera hospitalización, la Empresa tiene el derecho a comprobar la veracidad de la enfermedad a través de médico que designe, y previo informe positivo de éste, será abonada la totalidad de la retribución, es decir, el 100 por 100 al trabajador desde el primer día y hasta un año y medio de duración.

El trabajador que estando de baja por enfermedad o accidente laboral realice cualquier trabajo o actividad perderá definitivamente y para siempre el derecho al complemento que se refiere este artículo, ello sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer.

Art. 10. *Participación en beneficios.*—Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, por el concepto de participación en beneficios, dentro del mes de marzo de cada año, una gratificación equivalente a una mensualidad de su salario base, complemento de asistencia, antigüedad y mejora voluntaria que, en su caso, viniera cobrando.

Dado que los beneficios hacen referencia al Ejercicio contable anterior, esta gratificación se abonará sobre la retribución más alta percibida por el trabajador durante dicho Ejercicio.

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.*—Las Empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones: una dentro del mes de julio y otra el 24 de diciembre de cada año, siendo su importe el equivalente a una mensualidad de salario base, complemento de asistencia, antigüedad y mejora voluntaria que, en su caso, viniera cobrando.

Ambas pagas extraordinarias se computarán, a efectos de su percibo proporcional al ingresar o cesar en la empresa, de la siguiente forma:

La de julio, desde el 1 de julio al 30 de junio siguiente.

La de navidad, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Art. 12. *Complemento de trabajo nocturno.*—El complemento de trabajo nocturno a que se refiere el artículo 43 de la Ordenanza Laboral para las industrias de la alimentación de 8 de julio de 1975, queda fijado en un 25 por 100 sobre el salario base y sobre el complemento de asistencia y puntualidad.

Art. 13. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de tres días naturales de vacaciones. Las Empresas podrán conceder dichos días ininterrumpidamente, o bien en dos períodos de veinticinco días naturales y cinco días laborales, también ininterrumpidos. En este último caso el período ininterrumpido de cinco días laborales será fijado por la Empresa, de acuerdo con los representantes del personal, en la época en que menos se perjudiquen las necesidades de producción, servicios y organización del centro de trabajo.

Art. 14. *Prendas de trabajo.*—Las empresas dotarán al personal de las siguientes prendas:

— Personal de reparto: Camisa, chaqueta, pantalón, gorro y equipo de lluvia.

— Personal de fabricación: Pantalón, camisa y gorro.

— Personal de fabricación canelones: Delantales y botas de goma en las industrias que lo requieran.

— Personal femenino: Batas y cofias. Para el personal que se estime conveniente se les dotará de paños para las manos.

— Para el personal de mantenimiento, dada la particular idiosincracia de trabajo que realizan, se les dotará de tres equipos al año.

Las prendas figuradas en los apartados anteriores se facilitarán por las empresas en los meses de marzo y septiembre de cada año, excepto las prendas de lluvia que se facilitarán únicamente cada dos años en el mes de septiembre.

Los trabajadores tendrán la obligación de mantener dichas prendas en perfectas condiciones.

Art. 15. *Cese voluntario.*—El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a ésta, acusando recibo del mismo la empresa de igual forma, con una antelación de quince días a su cese. En el supuesto de que no se cumpliera por el trabajador tal preaviso, la empresa le podrá descontar de la liquidación que le corresponda el importe de los días de plazo que no haya concedido dicho productor.

CAPITULO IV

MEJORAS ASISTENCIALES

Art. 16. *Servicio militar.*—El personal que se incorpore al Servicio Militar con dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a percibir, además de la liquidación de la parte proporcional de vacaciones, las pagas íntegras de beneficios, julio y navidad, en las fechas en que se abonen éstas a los demás trabajadores.

Art. 17. *Ayuda de matrícula.*—Las empresas abonarán a los trabajadores que efectúen la inscripción de sus hijos, desde el momento de su nacimiento hasta los veinte años, en guarderías, jardines de infancia, parvularios, colegios y demás entidades de carácter formativo, una ayuda denominada de matrícula en la cuantía de 3.000 pesetas por hijo en el mes de septiembre, previa presentación del correspondiente justificante de dicha matrícula.

Art. 18. *Ayuda por matrimonio.*—Cada trabajador o trabajadora al servicio de las empresas afectadas por este Convenio que contraiga matrimonio, tendrá derecho al percibo de la cantidad de 10.000 pesetas, previo acreditamiento ante la empresa de la celebración del matrimonio.

Art. 19. *Ayuda por nacimiento de hijos.*—Las empresas abonarán a los trabajadores a su servicio la cantidad de 2.500 pesetas por cada nacimiento de un hijo, previa constancia de dicho nacimiento mediante exhibición del Libro de Familia.

Art. 20. *Ayuda por hijos minusválidos.*—Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan algún hijo o hijos minusválidos, percibirán una ayuda mensual de 2.000 pesetas, siempre que el hijo o hijos minusválidos no realicen trabajo retribuido alguno por cuenta propia o ajena. Para el percibo de esta ayuda será necesario acreditar mediante certificado médico la condición de hijo minusválido, con expresión de la lesión que dé lugar a dicha condición.

Art. 21. *Premio de vinculación a la Empresa.*—El trabajador que cese al servicio de la empresa por jubilación o invalidez, tendrá derecho al percibo de las siguientes cantidades:

— Quince días de salario más complemento de asistencia y puntualidad si su antigüedad en la empresa es superior a cinco años e inferior a diez.

— Una mensualidad de su retribución si su antigüedad en la empresa es superior a diez años e inferior a quince.

— Dos mensualidades de su retribución si su antigüedad en la empresa es superior a quince años e inferior a veinte.

— Tres mensualidades de su retribución si su antigüedad en la empresa es superior a veinte e inferior a treinta.

— Cuatro mensualidades de su retribución si su antigüedad en la empresa es superior a treinta años e inferior a cuarenta.

— Cinco mensualidades de su retribución si su antigüedad en la empresa es superior a cuarenta años.

Art. 22. *Ayuda por fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un trabajador, su cónyuge o, en su defecto, ascendientes, descendientes o hermanos, por este orden, que convivieran con el fallecido, tendrán derecho al percibo del importe íntegro de tres mensualidades de retribución.

Art. 23. *Dietas.*—Se abonarán en las condiciones establecidas en la Ordenanza para las Industrias de Alimentación, artículo 29, y en la cuantía allí establecida, si bien el cálculo se efectuará sobre la retribución del Convenio.

Art. 24. *Licencias.*—Se concederán las siguientes:

a) En caso de matrimonio del personal fijo de la empresa, dieciséis días naturales.

b) De tres a cinco días en los supuestos de muerte de cónyuge, ascendientes, descendientes, padres políticos, hermanos y hermanos políticos.

c) De tres a cinco días naturales en el caso de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes, padres políticos, hermanos o hermanos políticos, así como alumbramiento de la esposa.

En estos dos últimos supuestos se concederán de tres a cinco días, en función de que el desplazamiento del trabajador se efectúa dentro de la provincia o fuera de ella.

CAPITULO V

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

Art. 25. *Organos de representación.*—Los Organos de representación de los trabajadores en la Empresa lo constituyen los Delegados de personal y los Comités de Empresa, con las facultades y competencias que les atribuye el Estatuto del Trabajador.

Art. 26. *Cobro de cuotas.*—A instancia de los trabajadores de las empresas que sean representantes de las Centrales Sindicales, las empresas deducirán directamente de los salarios que satisfagan a los trabajadores afiliados las cuotas que correspondan. Para ello será requisito imprescindible que cada trabajador autorice por escrito dicho descuento.

El importe de los descuentos se entregará a los representantes de las Centrales Sindicales acreditados ante la Empresa.

Art. 27. *Derecho de información.*—Las Empresas deberán prestar a cada Central Sindical legalizada con afiliados dentro de las mismas un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores, y de un tamaño similar al que la empresa posea, para que aquéllas puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente, siempre que esta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las leyes penales vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por las respectivas Centrales. No se permitirá colocar información fuera de tablón.

Art. 28. *Crisis, despidos y sanciones.*—Las empresas informarán a los representantes del personal sobre los posibles expedientes de regulación de empleo que pretendan plantear ante la Autoridad competente.

Asimismo deberán informar a los citados representantes sobre las sanciones o despidos que se impongan al personal, sin que ello constituya requisito previo alguno a la imposición de la sanción de despido.

Art. 29. *Del derecho de reunión.*—Sobre este punto nos remitimos expresamente a lo que determina sobre el mismo el Estatuto del Trabajador.

ANEXO I

TABLA SALARIAL ADAPTADA AL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MADRID DE PASTAS ALIMENTICIAS, DESDE 1.º DE MAYO DE 1980 HASTA EL 30 DE ABRIL DE 1981

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD MENSUAL
<i>Técnicos titulados</i>		
Técnico Jefe	41.658	25.318
Técnico	34.927	16.905
Ayudante técnico sanitario	25.561	12.231
<i>Técnicos no titulados</i>		
Encargado General	34.927	25.318
Maestro de fabricación	30.776	16.905

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO ASISTENCIA PUNTUALIDAD MENSUAL
Encargado de Sección	27.355	16.905
Auxiliar Laboratorio	23.598	8.700
Administrativos		
Jefe Administrativo de 1.ª	31.645	21.579
Jefe Administrativo de 2.ª	30.776	16.905
Oficial Administrativo de 1.ª	27.249	16.905
Oficial Administrativo de 2.ª	25.561	12.065
Auxiliar Administrativo	23.598	8.700
Aspirante de primer año	13.176	5.803
Aspirante de segundo año	15.520	6.737
Aspirante de tercer año	18.453	8.697
Telefonista	23.598	8.700
Mercantiles		
Jefe de Ventas	30.776	21.579
Inspector de Ventas	29.006	16.905
Promotor	27.355	12.231
Vendedor con autoventa	25.561	11.016
Viajante	25.561	11.016
Corredor en plaza	25.561	7.651
Obreros		
a) de Producción		
Oficial de 1.ª	25.412	14.585
Oficial de 2.ª	25.412	9.669
Ayudante	24.855	8.259
Aprendiz de primer año	15.669	6.851
Aprendiz de segundo año	15.669	9.669
b) De acabado, envasado y empaquetado		
Oficial de 1.ª	23.661	8.620
Oficial de 2.ª	23.661	7.899
Ayudante	23.145	7.899
Aprendiz de primer año	14.634	7.899
Aprendiz de segundo año	14.634	10.718
c) De oficios auxiliares		
Mecánico	25.412	14.585
Chófer de 1.ª	25.412	14.585
Chófer de 2.ª	25.412	9.669
Carpintero	25.412	14.585
Repartidor	23.145	9.669
Electricista	25.412	14.585
d) De Peonaje		
Peón	22.190	10.718
Personal de limpieza	22.190	7.899
Subalternos		
Almacenero	25.412	14.585
Conserje	23.145	10.718
Cobrador	23.145	10.718
Basculero	23.145	10.718
Sereno	23.145	10.718
Portero	22.190	10.718
Mozo de almacén	22.190	10.718

(G. C. 6.464)

BOLETIN OFICIAL de la provincia y su vigencia será de un año prorrogable por períodos anuales, si con tres meses de antelación, a la fecha de su vencimiento no se hubiera denunciado por alguna de las partes.

Art. 3.º *Comisión Paritaria*.—Toda duda o divergencia que con motivo de la aplicación o cumplimiento del presente Convenio pudiera suscitarse con carácter general, será resuelta por la Comisión Paritaria, la cual estará integrada por igual número de representantes del personal de flota y de la Empresa.

En caso de no llegarse a un acuerdo se recurrirá a un arbitraje de equidad.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad*.—A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechándose el resto, si no que siempre habrá de ser aplicado y observado en su totalidad y considerado globalmente.

Si la Autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio y este hecho desvirtuara el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará anulada la totalidad del Convenio debiendo ser considerado de nuevo por la Comisión Negociadora.

Art. 5.º *Régimen Salarial*.—Las percepciones del personal de carácter fijo y periódico, estarán determinados por los siguientes conceptos:

- a) Salario profesional.
- b) Gratificación mando y Jefatura (Capitán y Jefe Máquinas).
- c) Horas extraordinarias garantizadas.
- d) Módulos.

Los importes que por cada uno de estos conceptos y para cada categoría reglamentaria serán los figurados como anexo único al presente Convenio.

Art. 6.º *Aumentos por años de servicios*.—Con independencia de las percepciones a que se refiere el art. 5.º se abonarán trienios por servicios a la Empresa, siendo su cuantía mensual de pesetas 2.000 para Oficiales y pesetas 1.500 para maestranza y subalternos.

Art. 7.º *Diets y Viajes*.—La dieta será uniforme para todas las categorías reglamentarias y su importe ascenderá a 2.800 pesetas diarias.

Art. 8.º *Pagas extraordinarias*.—Todo el personal percibirá anualmente dos pagas extraordinarias, una que se satisfará en el mes de julio y la otra en el mes de diciembre. La cuantía de estas pagas será las que como salario profesional figura en el anexo único.

Para el personal que ingrese o cause baja durante el transcurso del semestre en que corresponda satisfacer la paga de que se trate, su importe será proporcional al tiempo de servicio en la Empresa.

Art. 9.º *Navegación por zona de trópicos*.—Se entenderá por navegación en zonas de trópicos la comprendida entre las paralelas 20 N. y 20,30 S.

El tiempo de permanencia en esta navegación se abonará a razón de 600 pesetas/día tripulante.

Art. 10. *Trabajos sucios, penosos o peli-*

grosos.—Los trabajos que tengan la consideración epigrafiada y contenidos en el 2.º Convenio General, tendrán un incremento del 16 por 100, exceptuándose del mismo la limpieza de bodegas y tanques altos laterales.

Art. 11. *Trabajos especiales*.—Para los trabajos especiales que se realicen de acuerdo con el párrafo 2.º de este artículo (II Convenio General) para carga y descarga, estiba y desestiba y para el trincaje normal se establece el tratamiento económico siguiente:

400 pesetas, por tripulante y hora en jornada normal.

500 pesetas, por tripulante y hora fuera de jornada normal.

Por preparación y trincaje de madera en cubertada: 20.000 pesetas por bodega.

El tratamiento económico que se les dará a los trabajos que a continuación se relacionan, será el siguiente:

Desmontaje y montaje de culata, 9.250 pesetas.

Desmontaje y montaje de culata-pistón, 13.880 pesetas.

Desmontaje y montaje de culata-pistón-camisa, 25.450 pesetas.

Desmontaje y montaje cojinete-bancada, 11.560 pesetas.

Desmontaje y montaje enfriador, 6.940 pesetas.

Desmontaje y montaje turbina, 17.640 pesetas.

Desmontaje y montaje maquinilla, 8.330 pesetas.

También se considerarán trabajos especiales aquellos que se realicen al motor principal en régimen de navegación y con premura de tiempo (válvulas de escape, cambio de inyectores, etc. etc.).

Estos trabajos que anteceden se remunerarán como horas extraordinarias.

Por lo que a los trabajos especiales de cubierta respecta continuarán rigiéndose por la misma normativa y se incluirán dentro de los mismos a la Oficialidad que intervenga en la realización de estos trabajos.

Art. 12.º *Ropas de trabajo*.—Por lo que a este concepto se refiere, se abonarán 450 pesetas, por cada mes de embarque a la Oficialidad y personal de máquinas, personal de cubierta y fonda.

En lo que respecta al Capitán, Jefe de Máquinas y Oficiales de cubierta, se les facilitará un buzo para la realización de aquellos trabajos que así lo requieran.

La ropa de trabajo de la tripulación, excluidos sus efectos personales, se lavará por el personal de fonda, estableciéndose en cada buque el día o días en que este servicio se llevará a efecto, siendo el mismo gratificado con la cantidad de pesetas 5.000 mensuales.

Este artículo sustituye al número 28 del II C.G.M.M.

Art. 13. *Gratificación Alumnos*.—La gratificación actualmente fijada para los alumnos se considerará incrementada en un 16 por 100.

Art. 14. *Vacaciones*.—Se computarán a razón de 60 días por cada 150 de servicio a la empresa y para toda clase de navegaciones.

ANEXO ÚNICO

TABLA SALARIAL DE 1980

	SALARIO PROFES.	NÚMERO HORAS	VALOR HORA	PTAS. POR HORAS	NÚMERO MÓDULOS	VALOR MÓDULO	PTAS. POR MÓDULOS	SALARIO EMBARCADO
Capitán	116.000	—	—	17.000	5	600	3.000	136.000
Jefe de Máquinas	112.500	—	—	16.000	5	600	3.000	131.500
Primer Oficial	85.800	55	396	21.780	5	540	2.700	110.280
Segundo Oficial	74.200	45	348	15.660	5	510	2.550	92.410
Tercer Oficial	68.400	35	318	11.130	5	480	2.400	81.930
Of. Radio (1.º y 2.º)	74.200	15	348	5.220	5	510	2.550	81.970
Contramaestre	—	—	—	—	—	—	—	—
Calderero	48.700	55	270	14.850	5	420	2.100	65.650
Mayordomo	—	—	—	—	—	—	—	—
Cocinero	—	—	—	—	—	—	—	—
Carpintero	46.400	40	264	10.560	5	390	1.950	58.910
Electricista	—	—	—	—	—	—	—	—
Engrasador	—	—	—	—	—	—	—	—
Marinero Pfte.	44.100	25	252	6.300	5	360	1.800	52.200
Marinero	42.900	25	246	6.150	5	330	1.650	50.700
Primer camarero	42.900	15	246	3.690	5	330	1.650	48.240
Limpiador	42.900	25	246	6.150	5	330	1.650	50.700
Mozo	41.800	25	240	6.000	5	300	1.500	49.300
Segundo camarero	41.800	15	240	3.600	5	300	1.500	46.900
Marmitón	41.800	25	240	6.000	5	300	1.500	49.300

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPANIA VALENCIANA DE NAVEGACION»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 22 de mayo de 80 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa «Compañía Valenciana de Navegación» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
 - 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
 - 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.
- Madrid, 13 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

Las vacaciones comenzarán a disfrutarse al día siguiente de la llegada del tripulante a su domicilio.

En el supuesto de que tuviese que embarcar antes de finalizarlas, éstas quedarían interrumpidas el día anterior a aquel en que abandonó su domicilio.

Se considera recomendable que el tripulante en situación de disfrute de vacaciones, comunique a la Compañía con 7 días de antelación la finalización de su vacaciones.

Art. 15. *Servicios recreativos y culturales.*—Se acuerda mantener la asignación de 36.000 pesetas anuales que para el empleo de servicios recreativos y culturales se estableció en el acta de aplicación del pasado año 1979.

Art. 16. *Medios de traslado a centros urbanos.*—Asimismo se estima mantener íntegramente lo acordado al respecto en el acta de aplicación de 27-7-79.

Art. 17. *Servicio de Lanchas.*—Se mantiene lo acordado al respecto en el acta de aplicación del año 1979.

Art. 18. *Acuerdos sobre tratamiento en sábado, domingo y festivos.*—Se mantienen los acuerdos recogidos en el acta de aplicación de 27-7-79.

Valor del módulo por categorías.

Los valores convenidos serán los que figuran en el anexo único del presente Convenio.

Cláusula adicional.—Quedan incorporados a este Convenio todos aquellas disposiciones contenidas en el 2.º Convenio General de la Marina Mercante, no contenidas en el presente Convenio.

Asimismo y en todo lo no previsto en estos Convenios será de aplicación las condiciones de trabajo vigentes en la O.T.M.M., así como al conjunto de disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del país.

HOJA RESUMEN PARA EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

1. Nombre de la Empresa, Centro de Trabajo o Sector: Cía. Valenciana de Navegación.
2. Rama de actividad del Convenio pactado: Transportes Marítimos.
3. Ambito del Convenio pactado:
 - Convenio de empresa único ode centros de trabajo (provincia/s afectadas): Ribera-Sorolla y Pinazo.
 - Convenio de grupo de empresas (provincias afectadas):
 - Convenio de Sector (local, comarcal, provincial, interprovincial, estatal) (provincias afectadas):
4. Fecha firma Convenio pactado: 22-5-80.
5. Fecha vencimiento Convenio anterior: 31-12-79.
6. Duración Convenio pactado: Un año.
7. Fecha efectos económicos Convenio pactado: 1-1-80.
8. Número empresas afectadas: Una.
9. Número trabajadores afectados: 125.
10. Revisión del Convenio durante su vigencia:
11. Aumentos salariales pactados (%): 16.
 - Sobre la masa salarial bruta anterior:
 - Sobre tablas salariales, indicando en este caso, su conversión sobre masa salarial:
12. Jornada de trabajo pactada (semanal, mensual, anual): Semanal.
13. Aumento de vacaciones o licencias:
14. Cláusulas sindicales establecidas:
15. Composición de la Comisión Negociadora: 3 trabajadores y 2 empresas.
16. Otras circunstancias de interés:

(G. C. 6.463)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ARGYNNSA»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Argynnsa», y

Resultando que con fecha 8 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Argynnsa» suscrito por las partes el día 18 de enero de 1980.

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

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado, de conformidad con lo 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.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Argynnsa».

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, 4 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

En Vicálvaro a 18 de enero de 1980.

REUNIDOS

Por una parte los delegados de los trabajadores de la empresa «Argynnsa»

Miembros del Comité

- D. Victoriano Ballesteros López, D.N.I. 51.823.899.
- D. Juan Serrano Hidalgo, D.N.I. 8.612.977.
- D. M. Angel Reduello Herrainz, D.N.I. 5.210.005.
- D. Felipe Gil Bermejo, D.N.I. 782.859.
- D. Pablo Abajo de la Fuente, D.N.I. 2.423.300.

Comisión Negociadora

- D. Antonio García Rojas, D.N.I. 2.473.123.
- D. Vicente Yudego González, D.N.I. 987.172.
- D. Manuel Pérez Pérez, D.N.I. 34.560.097.
- D. Antonio Cabello Morata, D.N.I. 2.483.146.
- D. J. Luis Ballesteros Santamaría, D.N.I. 2.063.671.

Que se atribuyen la plena y vinculante representación de la totalidad de la plantilla de «Argynnsa».

Y de la otra don Jesús del Molino

Juanes, D.N.I. 2.063.833, como director-gerente de la empresa «Argynnsa», con la finalidad de actualizar las percepciones económicas para el presente año.

PACTAN Y CONVIENEN

Artículo 1.º *Ambito y aplicación.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de «Argynnsa», sea cual fuera el centro de trabajo donde presten sus servicios y la provincia donde estén situados éstos.

Afecta también a los posibles centros de trabajo que la empresa pueda crear.

No afectará al personal no perteneciente al sector de Estructuras Metálicas y Calderería que se pueda contratar temporalmente en lo sucesivo, al cual se informará previamente a su contratación, en presencia de los delegados de la empresa, de que no queda afectado por este Convenio.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1.º de enero y finalizará el 31 de diciembre del presente año.

Art. 3.º *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio se verán revisadas si cualquiera de sus puntos es superado por un Convenio Provincial del ramo, o por cualquier otra disposición de rango superior.

Art. 4.º *Revisión semestral.*—Se reconoce una subida de 5 puntos a partir del 1.º de julio, que será incrementada en la mitad de la diferencia entre estos 5 puntos y el aumento del índice del costo de la vida que fije el Instituto Nacional de Estadística, siempre que este aumento no supere los 8 puntos, y que será objeto de negociación en caso contrario.

Art. 5.º *Garantías personales.*—Se respetarán todas aquellas situaciones personales que superen el presente Convenio en cualquiera de sus puntos, considerándose éstas «ad personam». Se respetará cualquier punto siempre que no sirva para discriminar al resto de los empleados.

Art. 6.º *Enfermedad y accidente.*—En caso de enfermedad la empresa se compromete a completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta un 100 por 100 del salario real, a partir del dieciséisavo día de baja, siempre que el período de baja supere los treinta y un días, y durante la duración total de la misma.

En caso de accidente la empresa se compromete a completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta un 100 por 100 del salario real, a partir del primer día de producirse el mismo, y durante la duración total de la baja.

La empresa podrá investigar la veracidad de la enfermedad o del accidente por medio de los delegados.

Art. 7.º *Peligrosidad.*—El personal de montaje siempre que se encuentre fuera del recinto del taller, es decir en obra, percibirá la cantidad de 125 pesetas brutas diarias en concepto de peligrosidad.

Esta cantidad se reflejará en nómina.

Art. 8.º *Condiciones de seguridad e higiene.*—La empresa se compromete, en el período otoño-invierno, a acondicionar la temperatura de sus instalaciones de taller, así como a colocar casetas para efectuar el cambio de ropa y demás servicios higiénicos en aquellas obras en que no exista local debidamente adecuado para dichos menesteres. Asimismo, dotará de pantallas adecuadas para no dañar la vista de los operarios que no suelden.

Se garantizará en cada centro de trabajo u obra temporal la existencia de un delegado que vigile la aplicación de las medidas de seguridad e higiene. Normalmente será el jefe de Equipo o persona que haga sus veces quien se ocupará de la vigilancia y seguridad con carácter ejecutivo.

La empresa se compromete a hacer una revisión periódica de maquinaria y utensilios y reconoce al Comité el derecho a conocer las recomendaciones del mecánico que haya realizado la revisión. Igualmente se responsabiliza de mantener las condiciones de limpieza, y reponer la pintura, en la zona de vestuarios. También sustituirá el depósito actual de agua caliente por otro de mayor capacidad.

Art. 9.º *Ayuda de comida.*—Todo el personal que permanezca en las instalaciones del centro de trabajo percibirá la

cantidad de 210 pesetas netas por día trabajado y en concepto de ayuda de comida.

Art. 10. Dietas.

a) Todo el personal al que corresponda dieta de viaje percibirá ésta a razón de 1.450 pesetas diarias, dieta completa, salvo casos excepcionales.

b) El personal de montaje, en concepto de salida y una vez fuera del recinto de taller, percibirá en concepto de media dieta la cantidad de 500 pesetas si el desplazamiento es dentro del casco urbano, entendiéndose por casco urbano aquellas zonas en que exista distrito postal de Madrid.

c) Cuando el desplazamiento sea fuera del casco urbano, sin que tenga derecho a dieta completa, el personal percibirá en concepto de media dieta, la cantidad que fije en su día el Convenio Provincial, considerándose como mínima la cifra de 500 pesetas/día fijadas en el apartado anterior.

d) Si por cualquier circunstancia permanecieran dentro del recinto del taller a la hora de la comida, les será de aplicación el artículo 9.º, salvo que la salida se produzca en el mismo día.

e) Todo conductor que tenga que comer fuera del recinto de taller se acogerá a lo estipulado para el montaje, y si come en el taller le afectará lo pactado para este personal. La percepción económica correspondiente a los viajes de regreso, de larga duración, se negociará entre las partes el mes de febrero.

f) En lo que respecta a las horas de desplazamiento de personal de montaje, se estará a lo que dictamine, en su día, la Magistratura de Trabajo.

Art. 11. *2º Vacaciones.*—Todo el personal de la empresa disfrutará las vacaciones anuales de acuerdo con la Reglamentación Laboral a razón del Salario Convenio más los Complementos del Puesto de Trabajo.

El número de turnos de vacaciones y su composición se negociará, entre ambas partes, durante el mes de abril.

Art. 12. *Salarios.*—Personal de taller y montaje.—Los salarios experimentarán una subida lineal de 5.700 pesetas/mes brutas.

Personal administrativo y técnico.—Les corresponderá globalmente la cantidad correspondiente a la subida de 5.700 pesetas/mes brutas multiplicada por el número de sus componentes, quedando su distribución pendiente de acuerdo entre los afectados.

Art. 13. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que cualquier trabajador viniese disfrutando, con carácter personal y a extinguir.

Art. 14. Anualmente los trabajadores de producción recibirán tres monos al año, en enero, mayo y septiembre; dos pares de botas al año, en enero y julio.

Por su parte el personal administrativo recibirá dos batas al año, en enero y julio.

Art. 15. Las nóminas serán mensuales y el personal podrá cobrar anticipos a cuenta de ellas, siempre que no excedan del 90 por 100 de lo aproximadamente devengado.

Se establecerá una fecha fija para cierre de la nómina mensual.

Art. 16. Las horas extraordinarias se calcularán, de acuerdo con la Legislación vigente, por la fórmula siguiente:

$$H. normal = \frac{\text{Salario real diario} \times 425}{\text{Horas de trabajo anuales}}$$

Dicha hora normal de trabajo sufrirá un recargo del 50 por 100 en las primeras y de un 60 por 100 en las que excedan de éstas. Las horas extraordinarias efectuadas por la noche o en día festivo sufrirán un recargo del 75 por 100.

Se consideran nocturnas las horas efectuadas desde las veintidós horas hasta las seis de la mañana del día siguiente. Las horas extraordinarias serán de libre aceptación por el personal y siempre bajo conocimiento de la empresa.

Art. 17. *Mejoras sociales.*—Se encuentra en estudio actualmente la posibilidad de contratación, por parte de la empresa, de un Seguro de Vida para todo el personal perteneciente a «Argynnsa», y se pactan las siguientes mejoras:

a) La empresa se compromete a poner un servicio de economato para los trabajadores.

b) Todo el personal de la empresa tiene derecho a hacerse un reconocimiento médico anual.

c) Permisos no retribuidos.-La empresa no tomará represalias ni sancionará a aquel trabajador que, por causas justificadas, no pueda acudir a su puesto de trabajo.

d) Subidas de categoría.-Cada año se realizarán pruebas de actitud para ascenso de categoría. Estas pruebas serán supervisadas por el Comité de empresa y se respetará en todo caso la antigüedad del aspirante dentro de su categoría.

e) Las vacantes en puestos de trabajo que se produzcan por jubilación, baja voluntaria, despido o fallecimiento, no podrán ser amortizadas, debiendo ocuparse estos puestos por trabajadores inscritos en la oficina de colocación, siempre que las posibilidades de trabajo lo permitan y bajo el control del Comité.

f) En los casos de excedencia la empresa se compromete a respetar los puestos de trabajo hasta la finalización del plazo, ocupando estos puestos trabajadores inscritos en la oficina de desempleo, con contratos interinos. Terminado el plazo de excedencia si el trabajador se incorporase al puesto de trabajo, se le admitirá automáticamente. En caso de no incorporarse, y siempre que lo permitan las condiciones de trabajo, el interino ocupará el puesto y pasará a ser fijo.

g) Las cantidades correspondientes a nómina que, por descuido o equivocación, no se hubieran hecho efectivas en el mes correspondiente se abonarán en el plazo mínimo posible. En la nómina deberá incluirse el número total de horas trabajadas y el de días en que se cobran dietas o medias dietas.

h) Se respetarán todos los puentes del año según el calendario laboral.

i) La empresa pondrá a disposición del Comité una máquina de escribir y material de oficina para casos en que le sean necesarios.

j) Se creará un servicio de comedor en las horas de comida con el fin de que, por cualquier circunstancia, los operarios no puedan traer comida de sus casas, se les pueda preparar platos sencillos.

k) Todo aquel que llegara tarde al trabajo, antes de las ocho y veinticinco se incorporará al trabajo a esta hora.

l) A los trabajadores que sean desplazados a provincias se les entregará las carillas de desplazados que con este fin tiene la Seguridad Social.

Cuando el cómputo total de horas extraordinarias exceda del 10 por 100, la empresa se compromete a admitir un trabajador de la oficina de colocación, siempre que lo permitan las condiciones de trabajo.

m) La comunicación del desplazamiento al trabajador se hará con una antelación mínima de dos días para la salida y cinco días para el regreso, salvo necesidades urgentes por ambas partes.

n) El desplazamiento se hará en su totalidad dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista posibilidad.

Art. 18. *Mejoras sindicales.*-La empresa reconoce y garantiza los siguientes derechos y garantías:

Al Comité de Empresa.

a) Reconocimiento de que es el órgano representativo, colectivo y unitario, de todos los trabajadores de la empresa.

b) Reconoce que ejerce la vigilancia y supervisión de las siguientes materias:

- Cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social.

- Expedientes de crisis, debiendo ser informados con treinta días de antelación a que se produzca.

- Contratación de trabajadores.

- Negociación colectiva.

- Sistemas de producción.

- Seguridad e higiene.

- Clasificación profesional.

- Movilidad de personal.

- Horas extraordinarias.

- Huelgas.

- Supervisión de la contabilidad.

- Suspensión de pagos, debiéndosele entregar copia el mismo día que la empresa la solicita al Juzgado de Primera Instancia.

c) Reconocimiento de los siguientes derechos y garantías:

- Derecho a local donde se pueda reunir el Comité.

- Derecho a reunión.

- Derecho a utilizar 40 horas al mes retribuidas globalmente. La ocupación de dichas horas será tanto para visitas a Magistratura, Delegación, etc., como para consultas a Sindicatos, Cursos, Asambleas, etc.

- Derecho a dar información a los trabajadores.

- Garantía de medidas disciplinarias.

d) Asambleas.

1. Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas dentro de las horas de trabajo hasta un máximo de 12 horas por año o 16 asambleas, pudiendo acumularse.

2. Los trabajadores tendrán derecho a utilizar el puesto de trabajo para la celebración de asambleas fuera de la jornada de trabajo.

A las Secciones Sindicales de Empresa.

a) Serán reconocidas las Secciones Sindicales de todas las Centrales Sindicales legalmente constituidas con los siguientes derechos:

- Derecho a afiliación.

- Derecho a reunión en el centro de trabajo.

- Derecho a la recaudación de cuotas.

- Derecho a difundir propaganda.

b) A las Secciones Sindicales con más de un 10 por 100 de afiliación se le reconocerán además los siguientes derechos:

- Derecho a local en el interior de la empresa.

- Derecho a tablón de anuncios.

Se creará una comisión de vigilancia para asegurar el estricto cumplimiento del presente convenio, tanto por la parte social como por la económica.

Queriendo cuanto antecede y con plena voluntad de obligarse, los compare-

cientes firman el presente Convenio en el lugar y fecha ut supra.

Firmado: Jesús del Molino, Victoriano Ballesteros, Juan Serrano, M. Angel Felipe Gil, Pablo Abajo, Antonio García, Vicente Yudego, Manuel Pérez, Antonio Cabello, J. Luis Ballesteros.

ANEXO AL CONVENIO SEGURIDAD E HIGIENE Y DELEGADO DE SEGURIDAD

1. La empresa es directamente responsable del cumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene.

2. Debe garantizar, por tanto, la divulgación entre todos los trabajadores de dichas normas.

3. Por estas normas se entiende toda la legislación vigente en materia de seguridad e higiene, más aquellas que se pudieran pactar entre la empresa y los representantes legítimos de los trabajadores.

4. También es responsabilidad de la empresa programar un estudio en profundidad acerca de los riesgos a la salud presentes en el proceso productivo y la manera de prevenirlos.

5. El Comité de empresa y la Dirección de la misma deberán establecer en el plazo máximo de un mes los cauces necesarios para la participación de los trabajadores en la realización de este estudio y en el control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

6. El delegado de seguridad (encargado de obra, oficial de primera, oficial de segunda, o cualquier trabajador que desempeñe dicho cometido), tendrá la atribución de vigilancia del cumplimiento de estas normas, y podrá en su caso adoptar las medidas necesarias para preservar la salud e integridad física de los trabajadores.

7. El delegado de seguridad, en los casos en que esté marcadamente en peligro la salud e integridad física de los trabajadores podrá, previo aviso al Comité de empresa y mando inmediato superior, demorar la ejecución del trabajo hasta que se subsanen las deficiencias existentes en materia de seguridad e higiene.

8. Cualquier trabajador que detecte un riesgo grave para su salud o integridad física tiene la obligación de comunicar al delegado de seguridad esta anomalía, y en el caso en que éste no la aprecie convenientemente, deberá informar al Comité de empresa y a la dirección.

9. Es obligación de la empresa, en términos absolutos, el informar y preparar convenientemente a los delegados de seguridad e higiene acerca de las peculiaridades de cada tarea, de los riesgos que ésta conlleva, de los medios de protección necesarios y de las normas de prevención que cada tarea exige.

10. El delegado de seguridad e higiene, o el trabajador, que fundadamente y en el sentido de los párrafos anteriores denuncie, corrija, o demore la ejecución de cualquier tarea marcadamente peligrosa, a tenor de lo anteriormente expuesto, no podrá ser objeto de sanciones o represalias injustificadas por parte de la empresa.

11. El delegado de personal estará obligado antes del inicio de cada obra a informar a cada trabajador de los riesgos que conlleva el trabajo correspondiente y de los medios adecuados para prevenirlos. Asimismo, queda claro que la empresa facilitará al delegado de seguridad e higiene todos los medios y facilidades para el adecuado cumplimiento de su labor.

12. Queda bien entendido que la labor del delegado de seguridad e higiene no exime a la empresa de la responsabilidad que pudiera corresponderle derivada de la inadecuada información, falta de prevención, incumplimiento de las medidas legales establecidas o de aquellas que en su caso se pactasen, del desconocimiento, intencionado o no, de las recomendaciones del delegado de seguridad e higiene o del trabajador en su caso. Quedando claro que una vez informada la empresa de las anomalías correspondientes, si el delegado de seguridad e hi-

giene demorase la producción y la empresa lo impidiese de alguna forma, el delegado estaría exento de cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la continuación de la actividad.

La empresa. Firmado: D. Jesús del Molino.

El Comité de los trabajadores: Victoriano Ballesteros, M. A. Felipe Gil Bermejo, Juan Serrano, Pablo Abajo.

(G. C. 5.982)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Lacazette, S. A.»

Resultando que con fecha 22 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Lacazette, S. A.» suscrito por las partes el 8 de mayo de 1980, y constituida la Comisión Deliberadora el 3 de febrero del mismo año.

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 «Lacazette, 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.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE «LACAZETTE, S. A.» PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE MADRID

Artículo 1.º Objeto.-El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones entre la empresa «Lacazette, S. A.» y sus trabajadores con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos.

Art. 2.º Ambito territorial.-El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid.

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL DE «ARGYNSA» PARA 1980 SEGUN CONVENIO

CATEGORIAS	RT. CONVENIO	CP. TRABAJO	LOCOMOCION	TOTAL
Ingeniero (A).....	58.968	13.008	900	72.876
Ingeniero (B).....	58.968	14.449	900	74.317
Ingeniero (C).....	58.968	1.327	-	60.295
Ingeniero (D).....	58.968	26.264	900	86.132
Ingeniero (E).....	58.968	18.082	900	77.950
Jefe de taller.....	48.576	15.743	900	65.219
Jefe de Compras.....	48.576	18.486	1.501	68.563
Maestro de Taller 2.ª.....	41.603	26.543	900	69.046
Jefe Admón. 1.ª.....	38.147	21.971	900	61.018
Jefe Admón. 2.ª.....	46.962	28.206	1.636	76.804
Oficial Admón. 1.ª.....	43.530	25.306	2.707	71.543
Oficial Admón. 2.ª.....	39.932	25.221	900	66.053
Topógrafo.....	39.932	15.540	900	56.372
Delimitante de 2.ª.....	37.192	9.085	900	47.174
Aux. Admón.....	35.539	8.619	949	45.107
Jefe de Equipo.....	38.982	16.847	780	56.609
Oficial de 1.ª.....	35.760	14.481	780	51.021
Oficial de 2.ª.....	34.620	13.360	780	48.760
Oficial de 3.ª.....	33.630	11.671	780	46.081
Peón especialista.....	33.330	10.931	780	45.041
Peón ordinario.....	32.250	11.261	780	44.291

Estas cantidades son brutas, y equivalen a un mes de 30 días.

Igualmente se aplicará a aquellos trabajadores de los centros de trabajo que sin tener Convenio o Pacto para el año 1980, manifiesten de forma expresa su intención de adherirse a este Convenio.

La solicitud de adhesión tendrá que efectuarse necesariamente por la mayoría de los miembros que componen los Comités de Empresa, o en su caso delegados de personal o por acuerdo de la Asamblea de trabajadores debidamente convocada.

Dicha solicitud deberá ser cursada por escrito dirigido a la Dirección de la empresa.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores incluidos en el artículo anterior, excepción hecha de las personas a que se refieren los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores sobre personal de alta dirección.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea firmado por ambas partes, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1981, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de Madrid.

Cualquiera que sea la fecha de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1980. A partir del 1 de enero de 1981 se negociarán las nuevas tablas de salarios.

Si por cualquiera de las dos partes, el Convenio Colectivo no se denunciase antes de la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado por períodos anuales. La denuncia deberá efectuarse por medio de escrito dirigido a la otra parte, con acuse de recibo y con quince días de anticipación.

En caso de denuncia se procederá a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo a partir de los quince días siguientes de la terminación del anterior, salvo que la Comisión Mixta acuerde otra cosa.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio Colectivo tiene la consideración de un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto alguno, en el caso de que no fuese aprobado en su totalidad.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Todas las condiciones económicas y demás beneficios recogidos en este Convenio Colectivo se consideran en su conjunto y en cómputo anual, respecto a las normas laborales que puedan ser publicadas en el futuro y que sean de general aplicación, a los correspondientes efectos de compensación y absorción.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán a título exclusivamente personal, las situaciones actuales que disfruten alguno o algunos trabajadores y que sean globalmente más beneficiosas que las establecidas en este Convenio Colectivo y siempre que no hayan sido expresamente modificadas.

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a la legislación vigente.

Art. 9.º *Contratos de trabajo.*—La empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar cuantas modalidades de contrato de trabajo sean contempladas en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Art. 10. *Ingresos.*—La admisión del personal es de la competencia de la Dirección de la empresa, si bien se dará preferencia, en igualdad de condiciones y previa superación de las pruebas médicas, psicológicas, técnicas y de aptitudes que para cada vacante se fijen, a los siguientes casos y por el orden que a continuación se relaciona y siempre que sea solicitado por el afectado:

- a) El huérfano/a de productor fallecido en accidente de trabajo en la empresa.
- b) Huérfano/a de productores de la misma.
- c) Hijo/a de productor jubilado de la misma.
- d) Hijo/a de productor de la misma.
- e) Personas que hayan prestado servicios en la empresa con carácter eventual o contrato por tiempo determinado.

Art. 11. *Jornada laboral.*—La jornada laboral ordinaria será de cuarenta y tres horas semanales. Durante 1980, el tiempo de trabajo efectivo anual para el personal de «Lacazette, S. A.» queda fijado en 1.980 horas.

Art. 12. *Descanso semanal y horario.*—El horario de trabajo diario será el siguiente:

Mañana: De 9 h. 6' a 13 h. 30'.
Tarde: De 16 h. 30' a 20 h.
Los lunes por la mañana se librará.

Art. 13. *Vacaciones.*—El personal disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones ininterrumpidos, y la Dirección de «Lacazette, S. A.», procurará que la mayoría de sus empleados tomen dichas vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa o que por otras circunstancias de la buena marcha de la Sociedad impidan el disfrute en las referidas fechas.

Art. 14. *Asistencia a consultorio médico.*—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se le concederá el permiso por la empresa, sin pérdida de retribución, por el tiempo preciso para ello, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de su personal médico.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

Art. 15. *Servicio Militar.*—El personal fijo que preste Servicio Militar, tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de julio y diciembre por sus respectivos importes, computándose el tiempo de duración de dicho Servicio a efectos de antigüedad en la empresa.

Este personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal, siempre que medie la oportuna autorización militar para poder trabajar y su puesto no esté ocupado por otro trabajador con el correspondiente contrato eventual.

Art. 16. *Salarios.*—La cuantía de los mismos se establece para cada categoría profesional en las tablas de salarios que figuran anexas, como cuerpo único, a este Convenio y que regirán durante toda su vigencia.

Art. 17. *Antigüedad.*—Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en cuatrienios. Su cuantía se fija en el 5 por 100 de los salarios pactados en este Convenio Colectivo para cada categoría profesional.

Art. 18. *Pagas extraordinarias.*—La empresa abonará a su personal una retribución extraordinaria durante el mes de julio y otra en Navidad, ambas por el importe de una mensualidad, de acuerdo con lo establecido en las tablas salariales de este Convenio Colectivo.

Igualmente y en el primer trimestre del año, por el concepto de participación en beneficios, se procederá a satisfacer una mensualidad a todos los trabajadores que, por lo menos, lleven un año de servicio en la empresa, y al resto, en la proporción al tiempo trabajado.

Art. 19. *Paga de septiembre.*—Se establece una gratificación de una mensualidad, según las cuantías de la tabla de salarios de este Convenio Colectivo, que se abonará durante el mes de septiembre.

Art. 20. *Plus de transporte.*—Se procederá a satisfacer a partir del 1.º de enero de 1980, por día efectivamente trabajado y en concepto de Plus de Transporte a todo el personal de la plantilla la cantidad de ciento treinta pesetas (130 pesetas).

Art. 21. *Dote por matrimonio.*—Las empleadas que cesen voluntariamente de prestar sus servicios en «Lacazette, S. A.», con motivo de contraer matrimonio, tendrán derecho a la percepción de una dote de tantas mensualidades como años de servicio, con un tope máximo de ocho mensualidades.

Art. 22. *Permiso por parto.*—El personal femenino tendrá derecho a un período de descanso laboral de seis semanas antes y

ocho semanas después del parto. A petición de la trabajadora se podrá acumular al período posnatal el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo, estas trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

Art. 23. *Accidentes y enfermedad.*—A partir de la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, en los casos de baja por accidente o enfermedad, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario base y antigüedad de las tablas del Convenio.

El Servicio Médico de empresa queda autorizado a controlar en cada caso la realidad de la enfermedad o el accidente, con el fin de conseguir la disminución del nivel de absentismo.

Los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, colaborarán con la Dirección y el Servicio Médico de empresa, para tratar de conseguir la referida disminución de los niveles de absentismo.

Art. 24. *Uniforme y reposición de prendas de trabajo.*—La empresa podrá exigir al trabajador utilizar un determinado tipo de vestido, para lo que le facilitará las prendas adecuadas.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

La empresa podrá determinar que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma y de la sección a que pertenezca el trabajador, siendo los gastos que se produzcan por este motivo de cuenta de la empresa.

Art. 25. *Jubilación.*—Cuando las partes interesadas así lo acuerden se solicitará la jubilación anticipada de los trabajadores mayores de sesenta años.

Se procurará que la jubilación se produzca a los sesenta y cinco años como edad máxima.

Entre la empresa y los trabajadores se estudiarán las condiciones del complemento de jubilación.

Art. 26. *Tablón de anuncios.*—En cada uno de los Centros de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios para la utilización de las Centrales Sindicales con

afiliados en la empresa con fines sindicales.

Se situará de tal forma que, sin estar a la vista del público, será de fácil localización por los trabajadores.

Art. 27. *Recogida de cuotas.*—La empresa autorizará el mismo día de pago de la nómina la recaudación de cuotas para fines sindicales por parte de los trabajadores de la plantilla que estén acreditados sindicalmente.

Art. 28. *Derecho de reunión.*—La Dirección autorizará la celebración de reuniones de los trabajadores, fuera de las horas de trabajo, en los locales de la empresa.

Estas reuniones serán convocadas por los representantes sindicales de los trabajadores, reconocidos en la empresa, que estarán obligados a preavisar a la Dirección con cuarenta y ocho horas de antelación y se celebrarán bajo la responsabilidad de los convocantes.

Art. 29. *Comisión Mixta.*—Se establece una Comisión Mixta que estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección de la empresa.

Los representantes de los trabajadores serán designados de entre los miembros del Comité de Empresa o Comités de Empresa de los centros afectados por el presente Convenio Colectivo, o en su defecto, por la Asamblea de trabajadores.

Entre otras, las funciones de la Comisión Mixta, durante la vigencia del Convenio Colectivo, serán las siguientes:

- a) Entender de cuantas cuestiones, dudas, discrepancias y conflictos puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio.
- b) Estudiar la aplicación específica al ámbito de este Convenio de la legislación laboral que esté vigente o pueda promulgarse.
- c) Estudiar las medidas que puedan contribuir, de acuerdo con la legislación vigente, a potenciar la acción de los Comités de Seguridad e Higiene.
- d) Acordar la distribución de los fondos que eventualmente la empresa pueda asignar a actividades culturales, deportivas y de tiempo libre.

Art. 30. *Disposición final.*—En todo lo establecido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Laboral vigente en cada momento.

TABLA DE SALARIOS

Los salarios que regirán durante la vigencia de este Convenio serán los que se recogen, para cada categoría profesional existente en la empresa en la siguiente tabla.

CATEGORIA	RETRIBUCION MENSUAL	IMPORTE CUATRIENIO	RETRIBUCION ANUAL
Técnico titulado.....	42.574	2.450	681.184
Jefe de Compras.....	42.574	2.450	681.184
Jefe administrativo.....	37.928	2.450	606.848
Jefe de Sucursal.....	34.859	1.743	557.744
Dependiente mayor.....	28.076	1.404	449.216
Dependiente.....	26.186	1.309	418.976
Ayudante.....	23.628	1.181	378.048
Aprendiz 16 años.....	14.187	-	226.992
Aprendiz 17 años.....	15.728	-	251.648
Auxiliar administrativo.....	23.628	1.181	378.048
Conductor 1.º.....	25.882	1.294	414.112
Mozo especializado.....	23.628	1.181	378.048
Personal Limpieza.....	23.628	1.181	378.048

(G. C. 5.983)

MINISTERIO DE TRABAJO
Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INFORMACION Y PRENSA, S. A.» EDITORA DEL «DIARIO 16»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 30 de abril de

1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Información y Prensa, S. A.» editora del «Diario 16» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
- 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- 3.º Disponer su publicación, obligato-

ria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.
Madrid, 13 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado Felipe Armán de la Vega.

I. AMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1.º *Ambito aplicación.*—El presente convenio regulará las relaciones entre «Inpresa, S. A.» y los trabajadores de su plantilla.

Art. 2.º *Vigencia.*—El Convenio tendrá una vigencia de 1 año a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 3.º *Revisión.*—El presente convenio será revisable de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto Ley de 25 de noviembre de 1977. Será revisable asimismo cuando por disposición oficial de más alto rango, las mejoras en cómputo general superen a las pactadas.

Art. 4.º *Absorción.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no serán absorbidas por las que legalmente y en cómputo general se produzcan durante la vigencia del mismo.

II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 5.º *Consejo de redacción.*—Ambas partes se comprometen a presentar sendos proyectos de articulación de un Consejo de Redacción antes del 1.º de julio.

Art. 6.º La Dirección no podrá obligar a los redactores a escribir contra sus principios morales o ideológicos. Los redactores tendrán el derecho a retirar sus firmas de aquellas informaciones cuyo contenido fuera modificado por los superiores.

Si se comprobare objetivamente el desvío de la línea ideológica del Periódico, el Redactor tendrá derecho a la rescisión unilateral de su contrato de trabajo y a dejar de prestar sus servicios en la Empresa, percibiendo una indemnización como despido improcedente.

Art. 7.º *División del trabajo.*—En caso de que la Empresa cambie los sistemas de trabajo, se compromete la misma a la reconversión del personal afectado con la remuneración de ese período a su cargo.

Art. 8.º *Detención gubernativa.*—Cuando el trabajador sea detenido por y en el ejercicio de su profesión, la Empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el plazo de su reincorporación a su puesto laboral, y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad. La Empresa no podrá obligar al redactor a desarrollar trabajos donde previsiblemente exista un riesgo físico sin haberlo dotado de las garantías de seguridad establecidas.

Art. 9.º *Jornada y vacaciones.*—El calendario de edición para «Diario-16» 1980 será el siguiente: Edición Matutina: Todos los días del año salvo los domingos, 1 de enero, 4 y 5 de abril y 25 de diciembre.

Edición Vespertina: Todos los días del año salvo los domingos, 1 de enero, 19 de marzo, 3, 4, 5 de abril, 1 y 15 de mayo, 5 de junio, 25 y 26 de julio, 15 y 16 de agosto, 8 y 9 de septiembre, 1 de noviembre y 8, 24, 25 y 31 de diciembre.

Condiciones generales:

— 30 días de vacaciones al año, preferentemente en verano.

— Incremento de 1,5 días por festivo (no dominical) trabajado.

— Horas de jornada diaria; las habituales en cada departamento.

Condiciones adicionales por departamento:

— Talleres y Cierre (Turno día).—Calendario de producción (19 festivos o puentes) más dos días adicionales de vacación.

— Talleres y Cierre (Turno noche).—Calendario de producción (4 festivos o puentes) más una semana de vacación a disfrutar en una de las doce semanas con

— Redacción (mañana).—Calendario de producción (19 festivos o puentes) más una semana a disfrutar en una de las 12 semanas con fiesta. Libranza semanal, excepto en las semanas en que exista alguna fiesta, la cual se considerará como día de libranza.

— Redacción (tarde).—Calendario de producción (4 festivos o puentes) más 1 semana a disfrutar en una de las 12 semanas con fiesta. Libranza semanal.

— Administración, distribución y publicidad.—Las condiciones generales actuales más una semana a disfrutar en la Semana Santa o Navidades.

— Servicios generales.—Igual que la Redacción, de mañana o tarde, salvo la libranza que será quincenal.

NOTA: La libranza semanal o quincenal quedará sin efecto en las semanas que exista absentismo laboral justificado o licencia.

Art. 10.º *Modificación de horario.*—La Empresa sólo podrá realizar una modificación de horario no superior a una hora durante la vigencia del Convenio. Toda modificación adicional deberá ser pactada previamente con los trabajadores y su representación sindical.

Art. 11.º *Ingresos para todas las plazas vacantes en la Empresa, salvo en redacción y publicidad.*—Tendrán prioridad los de categoría inferior al puesto a cubrir y en igualdad de condiciones se tendrá en cuenta la antigüedad. Será norma de obligado cumplimiento no estar realizando ningún otro trabajo objeto de cotización a la Seguridad Social. En todas las Secciones se deberá dar cuenta al Comité de Empresa de las vacantes a cubrir y de las condiciones que se requieren.

El Comité de Empresa remitirá un informe con la opinión del jefe de Sección y los trabajadores de la misma.

La representación de los trabajadores y la Empresa coincide en la necesidad de fomentar al máximo nuevos puestos de trabajo. Para ello establecen la posibilidad de contratar nuevo personal a un nivel salarial inferior al pactado para este Convenio aceptando equiparación en el Convenio de 1982.

Art. 12.º *Prácticas.*—Los trabajos de aprendizaje o en Prácticas de Redacción irán referidos a un período de tres meses, transcurrido el cual se decidirá si el trabajador pasa a pertenecer a la plantilla pudiéndosele exigir un período de prueba de tres meses. En las restantes secciones de la empresa no se considera el período de prácticas, pasando los trabajadores desde su ingreso al período de prueba conforme a la legislación vigente.

Art. 13.º *Suplencias.*—Cuando el trabajador realice la suplencia de un puesto de categoría superior a la suya, deberá percibir la remuneración económica del puesto cubierto, asumiendo su responsabilidad.

Art. 14.º *Ascensos.*—Cualquier movilidad en la clasificación profesional de la plantilla se notificará al Comité de Empresa, para que éste emita un informe. Se solicitará siempre la opinión previa del Comité, según los criterios del artículo 11 que a su vez recabará un informe del Jefe de Sección y de los trabajadores de la misma.

Pasados los tres meses en el puesto de categoría superior, la Empresa deberá optar entre volverle a la categoría anterior o darle definitivamente la categoría que esté desempeñando en ese momento.

Art. 15.º *Sanciones.*—En caso de un despido o sanción, y antes de que sean aplicadas, el Comité deberá ser informado por la Empresa de los motivos que le llevan a esta determinación. A petición del Comité la sanción quedará en suspenso hasta que el Comité esté debidamente informado por la Empresa.

III. CONDICIONES ECONOMICAS Y SOCIALES

Art. 16.º *Salarios.*—Se entiende por salario la cantidad bruta que con carácter ordinario y fijo percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina. No forman parte del salario la ayuda familiar ni otras prestaciones sociales.

Art. 17.º Conceptos retributivos.

I. Salario base:

a) Salario base de la Ordenanza Laboral de Prensa.

II. Complementos.

A) Personales:

a) Antigüedad.

b) Plus de titulación (Plus artículo 48).

c) Retribución personal.

B) Puesto de trabajo:

a) Plus de libre disposición.

b) Plus de nocturnidad.

C) Por calidad o cantidad:

a) Prolongación jornada.

b) Festivos.

D) De vencimiento periódico superior al mes.

a) Gratificaciones extraordinarias.

b) Vacaciones.

E) Devengos extrasalariales:

a) Participación en beneficios.

b) Compensación de Gastos y kilometraje.

c) Compensación a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria y accidentes de trabajo.

d) Complemento Ayuda Familiar de la Seguridad Social.

e) Plus de ayuda al transporte.

Art. 18.º *Plus personal.*—Es la cantidad de carácter variable que sumada al salario base y, en su caso, al plus de titulación, alcance como mínimo el nivel pactado para las diferentes categorías por la representación de los trabajadores con la Empresa.

Art. 19.º *Plus de nocturnidad.*—Se aplicará exclusivamente en talleres y cierre según el acuerdo establecido sobre su cuantía.

Art. 20.º *Plus de antigüedad.*—Será computada anualmente y consistirá en el aumento del salario base de un 3 por 100, ajustándose a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador.

Art. 21.º *Pagas extraordinarias.*—Como parte integrante de su salario los trabajadores de Inpresa tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

A) Paga de vacaciones: Se percibirá ante del 17 de julio y será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior.

B) Paga de diciembre: Se percibirá antes del día 24 de diciembre y será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior.

Ambas pagas estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho período, que será el que califique su totalidad. En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un período inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

Art. 22.º *Participación en beneficios.*—Dentro del mes de febrero de cada año se percibirá una paga, denominada «de beneficios» que será equivalente al 8 por 100 del total de retribuciones que componen el salario ordinario y fijo de cada trabajador devengado a lo largo de la anualidad anterior.

La paga de beneficios irá siempre referida al año natural vencido que se considere. Por tanto, los trabajadores que hayan ingresado durante dicho período percibirán la parte proporcional que corresponde al resultado de aplicar el 8 por 100 anteriormente mencionado, al total de las retribuciones que hayan devengado desde el momento de su ingreso, hasta la finalización del año de referencia, en concepto de salario ordinario y fijo.

Art. 23.º *Compensación de kilometraje, gastos de desplazamiento y representación.*—Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que implique pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se abonarán por la Empresa la totalidad de los gastos ocasionados y justificados o se aplicarán dietas de 4.000 pesetas diarias en el territorio nacional.

En estancias en el extranjero se cobrarán los gastos justificados o 5.000 pesetas a propuesta del trabajador y aprobado por la Empresa.

Los gastos de desplazamiento serán siempre a cargo de la Empresa.

En concepto de kilometraje, en los casos en que los desplazamientos se efectúen en vehículos de propiedad particular del trabajador por motivos de trabajo, se abonará la cantidad de 12 pesetas por kilómetro. El Comité de Empresa tendrá conocimiento, mensualmente, de justificación de dichos gastos.

Art. 24.º *Prolongación de jornada.*—Únicamente se producirán horas extraordinarias en Talleres, según el acuerdo especial firmado entre talleres y la empresa.

Art. 25.º *Enfermedad, accidente de trabajo e invalidez.*—Por causa de baja por enfermedad, accidente de trabajo e invalidez todo el personal de la Empresa percibirá el 100 por 100 de su salario, equivalente a la cantidad cobrada el último mes.

El Comité de Empresa recibirá mensualmente el control de los partes administrativos de baja, para vigilar la disminución del absentismo y cooperar en su erradicación.

Art. 26.º *Servicio militar.*—Los trabajadores durante el tiempo del servicio militar, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja temporal, se les reservará la plaza en este período y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad y aumento salarial. En los demás aspectos se remite a la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo Prensa.

Art. 27.º *Jubilación.*—La jubilación se producirá a la edad reglamentaria con el compromiso de la Empresa de completar el 100 por 100 del salario real.

Art. 28.º *Excedencia.*—Las excedencias a todo el personal de la Empresa, se acuerda con lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa, artículo 77, se concederán con conocimiento del Comité de Empresa, respetando el nivel salarial de la categoría existente en ese momento de la reincorporación.

La readmisión será inmediata cuando la excedencia no sea superior a seis meses; pasado ese plazo y hasta dos años y medio la Empresa deberá readmitirle en un plazo máximo de seis meses desde la solicitud de reincorporación. Cuando la excedencia sea superior a los dos años y medio la readmisión se efectuará cuando hubiese vacante similar a la función anteriormente desarrollada.

Solamente es de aplicación este artículo cuando el trabajador no hubiese desarrollado su labor durante la excedencia en un medio diario de la competencia local.

Art. 29.º *Plus de transporte nocturno.*—La Empresa abonará o facilitará al personal afectado el transporte, cuando en función de su jornada de trabajo, prolongación o anticipo de la misma, los transportes públicos del área de trabajo hubieran cesado.

Art. 30.º La Empresa concederá exclusivamente en el Departamento de Talleres un tiempo máximo de 30 minutos de permiso retribuido para efectuar el almuerzo o cena, siempre que su utilización no interfiera en la producción normal del periódico.

Art. 31.º *Licencias.*—Las licencias previstas en la Legislación Laboral, en caso de fallecimientos o alumbramientos, se amplían hasta un máximo de cinco días.

Art. 32.º El trabajador que esté realizando estudios o formación profesional podrá optar por una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente; igualmente para la realización de exámenes o pruebas equivalentes se tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de los mismos.

Art. 33.º *Seguro.*—Con cargo a la Empresa se contratará un Seguro de Vida colectivo que cubra los supuestos de muerte o invalidez permanente con unas indemnizaciones por trabajador de 2 ó 3 millones de pesetas respectivamente. Hasta la formación del Seguro, la Empresa se compromete a cubrir las indemnizaciones citadas.

Art. 34.º *Asistencia médica.*—Los servicios médicos de Empresa podrán controlar en todo momento el estado sanitario de aquellas personas que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 35.º *Aumento salarial.*—Se establece para 1980 un aumento salarial del 11,5 por 100 sobre la masa salarial acordada.

Este aumento se aplicará en la siguiente forma:

1.º Aplicación del artículo 20 sobre plus de antigüedad.

2.º Reparto del resto hasta el 11,5 por 100; un 75 por 100 con carácter proporcional y un 25 por 100 con carácter lineal.

Art. 36. *Categorías profesionales.*

Redacción: Subdirector. Redactor Jefe. Jefe de Sección. Redactor. Ayudante de Redacción Preferente. Ayudante de Redacción. Quedan asimilados a la categoría de Ayudantes de Redacción las Secretarías de Redacción y Teletipistas.

Administración, servicios generales y distribución.—Personal, Compras, Facturación, Contabilidad, Publicidad, Distribución, Cierre y Servicios Generales.

Director Administrativo. Jefe de Sección. Jefe de Negociado. Oficial de 1.º. Oficial de 2.º. Auxiliar. Conductores. Ordenanza. Mozo de Almacén.

Talleres.—Jefe de Taller. Jefe de Turno. Oficial de 1.º. Oficial de 2.º. Oficial 3.º.

La anterior relación de Departamentos y categorías es simplemente enunciativa y no limitativa.

IV. DERECHOS SINDICALES

Art. 37. *Los miembros del Comité de Empresa.*—Los miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos sindicales que les conceden las leyes vigentes. La Empresa facilitará al Comité el Servicio de Secretaría, espacios y local para que pueda cumplir sus funciones.

Art. 38. *Derechos del Comité de Empresa.*

a) El Comité de Empresa deberá ser informado detalladamente en la primera semana de cada mes de la situación económica de la Empresa, costos, ventas, inversiones, planes futuros, ingresos, etc.

b) Derecho a disponer anualmente del balance, cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios de la Empresa.

c) Un miembro del Comité de Empresa elegido por la Empresa de entre una terna propuesta por el propio Comité, asistirá a las reuniones ordinarias o extraordinarias que convoque el Consejo de Administración.

e) Derecho de información y consulta previa respecto de estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

f) Derecho a recabar de la Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen.

g) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

— El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.

— Las condiciones de seguridad e higiene en las que se desarrolla el trabajo en la Empresa. El Comité podrá proponer el cese de la actividad laboral hasta que las condiciones se normalicen.

h) Derecho a la negociación de Convenios Colectivos de la Empresa, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las secciones sindicales de la Empresa.

i) En el curso de las reuniones del Comité y de éste con la Empresa, el Comité podrá estar asesorado por expertos, en las condiciones y en los casos que se acuerden.

j) Derecho a reunirse en los locales de la Empresa dentro o fuera de los horarios de trabajo, así como a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral.

k) Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de las licencias retribuidas que señala la legislación vigente, asegurándoles, en todo caso, veinte horas mensuales para su labor sindical, dentro y fuera de la sede de la Empresa.

Art. 39. *Derecho de asamblea.*—El derecho de reunión o asamblea podrá ejercerse con las siguientes características:

— A propuesta del Comité de Empresa o de un tercio del mismo.

— A propuesta de una Sección Sindical.

— En solicitud por escrito del 20 % de la plantilla.

— La totalidad de un departamento, etc.

El derecho de reunión no se verá sometido a limitación de tiempo en período de negociación colectiva o huelga, siempre y cuando su horario no afecte al normal de salida del periódico.

El tiempo de reunión se entiende remunerado y en horas de trabajo, pudiéndose solicitar ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo y sin remunerar.

La solicitud deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa con una antelación de 24 horas. Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un lugar suficiente para el normal desarrollo de la reunión.

Art. 40. *Derechos de la sección sindical de empresa.*—Se entiende por Sección Sindical de Empresa aquellas Secciones de los Sindicatos reconocidos que cuenten con un número de afiliados superior al 10 por 100 de los trabajadores de la Empresa.

Son derechos de las Secciones Sindicales los reconocidos para el Comité de Empresa (salvo las apartados a, b, y c del artículo 38) así como los siguientes:

a) Recaudar las cotizaciones de sus afiliados así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

b) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir delegados sindicales (un máximo de tres) que los representen ante el empresario y que planteen ante éste las reivindicaciones de sus afiliados y de aquellos trabajadores que así lo soliciten. Los Delegados Sindicales gozan de las garantías y derechos de que gozan los miembros del Comité de Empresa.

V. ARTICULOS ADICIONALES

Art. 41. Los trabajadores se acogen en aquellos aspectos no recogidos en el presente Convenio a las disposiciones laborales vigentes o a las que pudieran tener vigencia durante el año 1980 y que mejorasen el articulado de este Convenio, en cómputo global.

Art. 42. *Comisión de vigilancia de Convenio.*—Las Secciones Sindicales de Empresa, constituidas en Comisión, vigilarán el cumplimiento del Convenio, pudiendo ejercer reclamación en el curso de su vigencia al Comité de Empresa o a la representación patronal.

(G. C. 6.466)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID DICTANDO LAUDO ARBITRAL OBLIGATORIO PARA LA EMPRESA «CUETARA, S. A.»

Visto el expediente de Conflicto Colectivo incoado por la representación obrera de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo de la empresa «Cuétara, S. A.» y

Resultando que con fecha 30 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Delegación expediente de Conflicto Colectivo promovido por los anteriormente citados, a consecuencia de la ruptura de las negociaciones que había constituido su Comisión Deliberadora el día 5 de marzo del presente año, y que tras las sucesivas reuniones no consiguió acuerdo total,

procediéndose a la ruptura de las deliberaciones el 14 de abril de 1980, al amparo del Real Decreto-Ley 17/77 de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Resultando que el día 19 de mayo se celebró el preceptivo acto de conciliación con la asistencia de ambas representaciones, y no pudiendo llegarse al acuerdo deseado dadas las discrepancias existentes entre las partes, respecto a los temas debatidos.

Considerando que la competencia para conocer y resolver la cuestión planteada viene atribuida a esta Delegación Provincial de Trabajo, en el artículo 19 a) del Real Decreto-Ley 17/77 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo.

Considerando que al no conseguirse acuerdo entre las partes ni haberse designado árbitro por las mismas, dadas las facultades que asisten a esta Autoridad Laboral para decidir sobre las cuestiones controvertidas cualquier debe ser en el presente caso, atendidas las circunstancias socio-económicas, procede dictar Laudo de Obligado Cumplimiento, de conformidad con lo que dispone el artículo 25 b) del citado Real Decreto-Ley.

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

ACUERDA

1.º Mantener la vigencia del convenio colectivo de la empresa «Cuétara, S. A.» homologado por esta Delegación de Trabajo el 16 de marzo de 1977 y modificado por Resolución de 17 de julio de 1979 en todo aquello que no resulte modificado por los apartados siguientes:

2.º El salario base y el plus de actividad se incrementarán sobre el valor que tenían el 31 de enero de 1980 en el 17,5 %.

3.º El presente Laudo entrará en vigor el 1 de febrero de 1980, siendo su duración de 1 año, hasta el 31 de enero de 1981.

4.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Notifíquese esta Resolución a los interesados, en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, advirtiéndose que contra la misma pueden entablar Recurso de Alzada ante la Dirección General de Trabajo, en el plazo de 15 días hábiles a contar desde el siguiente de su notificación, de conformidad con el artículo 122 de la precitada Ley.

Madrid, 11 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado Felipe Armin de la Vega.

(G. C. 6.274)