

JUZGADO NUMERO 16

EMPLAZAMIENTO POR EDICTO

En virtud de lo acordado en providencia de esta fecha, dictada en autos de proceso civil de cognición número 28/76, sobre reclamación de cantidad, seguidos por demanda de la compañía mercantil «Sears Roebuck de España», representada por el procurador don Ramiro Reynolds de Miguel, mayor de edad, casado y en ignorado paradero, se emplaza a dicho demandado por medio del presente y por tiempo de 6 días, a fin de que se persone en los expresados autos en forma, asistido de letrado, a fin de hacerle entrega de copias simples de demanda y concederle término para que conteste, caso de convenirle, bajo apercibimiento que de no personarse será declarado en rebeldía, parándole los demás perjuicios a que haya lugar en derecho.

Dado en Madrid a 7 de julio de 1980, para su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.—El Secretario (Firmado).—El Juez de distrito (Firmado).

(A. 27.196)

JUZGADO NUMERO 16

CEDULA DE EMPLAZAMIENTO POR EDICTO

En virtud de lo acordado en providencia de esta fecha, dictada en autos de proceso civil de cognición número 266/80, sobre resolución de contrato arrendaticio urbano, seguidos por demanda de doña Ascensión Ruiz Ochoa, representada por procurador don Felipe Ramos Cea, contra otro y don Alfonso Pérez Martín, que se encuentra en ignorado paradero, se emplaza por medio de la presente y por tiempo de 6 días el expresado demandado, a fin de que se persone en los expresados autos en forma, asistido de Letrado, bajo apercibimiento si no lo hace de ser declarado en rebeldía y pararle los demás perjuicios a que haya lugar en derecho.

Dado en Madrid, a 24 de julio de 1980, para su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.—El Secretario (Firmado).—El Juez de distrito (Firmado).

(A.—27.447)

JUZGADO NUMERO 17

CEDULA DE NOTIFICACIÓN Y EMPLAZAMIENTO

En virtud de lo mandado en proceso de cognición número 261-80 instados por «Jorca, S. A.» representada por el procurador don Francisco Alvarez del Valle García, contra don José Acosta Rodríguez y don José Antonio Acosta Moreno y desconocidos herederos de doña Carmen Moreno Betanzos, en reclamación de 46.184 pesetas, se cita y emplaza a los desconocidos herederos de la expresada doña Carmen Moreno Betanzos, a fin de que en el improrrogable plazo de 6 días comparezcan en autos al objeto de hacerles saber que las copias simples y documentos se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado, María de Molina, 42, 5.º, al objeto de emplazar a los mismos y puedan comparecer, una vez verificado, en autos a contestar la demanda en el improrrogable plazo expresado, bajo apercibimiento de que si no lo verifican les pasará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que conste y su inserción en el BOLETIN OFICIAL de esta provincia, expedido el presente que firmo en Madrid, a 18 de julio de 1980.—El Secretario (Firmado).

(A.—27.452)

JUZGADO NUMERO 23

CEDULA DE NOTIFICACION Y EMPLAZAMIENTO

En autos de cognición 483/78; seguidos a instancia de «Sears Roebuck de

España, S. A.», representada por el procurador don Ramiro Reynolds de Miguel, contra don Carmelo Avila Gabin y doña María Manuela Rodríguez, sobre reclamación de cantidad, se ha dictado:

«Providencia. Juez señor Ortiz Ricol, Madrid, a 15 de julio de 1980. Dada cuenta; el escrito presentado únase a los autos de su razón y como se solicita emplácese a los demandados por medio de edicto que se fijarán en el tablón de anuncios del Juzgado y BOLETIN OFICIAL de la provincia, a fin de que en el improrrogable plazo de 6 días se personen en autos contestando en forma la demanda, bajo apercibimiento de que de no verificarlo serán declarados en rebeldía, continuándose la tramitación del proceso sin volver a citarles ni oírles. Haciéndose entrega a la parte actora del edicto para su inserción en el BOLETIN OFICIAL de la provincia. Lo mando y firma S. S.º doy fe. Siguen las firmas.»

Y para que sirva de emplazamiento a los demandados don Carmelo Avila Gabin y doña María Manuela Rodríguez, que se encuentran en ignorado paradero, expido la presente por duplicado en Madrid a 15 de julio de 1980.—El Secretario (Firmado).—El Juez de distrito (Firmado).

(A.—27.397)

JUZGADO NUMERO 31

EDICTO

Alberto Barbasán y Ortiz, Juez de distrito titular número 31 de los de Madrid.

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y señalado con el número 21 del año en curso, se tramita juicio de cognición a instancia de «El Corte Inglés, S. A.», representada por el procurador don Pedro Antonio Pardillo Larena, contra don Angel Pallarés de la Cruz, en ignorado paradero, sobre reclamación de 19.260 pesetas; en cuyas actuaciones y por proveído de esta fecha, ha acordado emplazar a referido demandado a fin de que dentro del término improrrogable de 6 días pueda comparecer en autos y serle entregadas las copias de la demanda y documentos para que, y si viere convenir a su derecho, conteste la demanda dentro del plazo que se le fijará; con apercibimiento de que de no comparecer será declarado en rebeldía.

Y para su publicación en el BOLETIN OFICIAL de esta provincia, a fin de que sirva de notificación y emplazamiento en legal forma al demandado don Angel Pallarés de la Cruz, expido el presente en Madrid, a 10 de julio de 1980.—El Secretario (Firmado).—El Juez de distrito (Firmado).

(A.—27.343)

JUZGADO DE MOSTOLES

Don Pedro Marroquín Garteiz, Juez de distrito de esta villa de Mostoles.

Hago saber: Que en este juzgado de mi cargo se siguen actos de proceso de cognición, bajo el número 416 de los de 1978 a instancia de la comunidad de propietarios de la casa número 3 de la calle de Huesca de esta villa representada por su presidente don Alfredo Llamazares Mirante, representado a su vez por el procurador don Marino Sánchez Cid y Muñoz de la Torre y defendida por el letrado don Pablo Mínguez Murga, contra doña Benedicta Teresa Manso Lorenzo que se encuentra en esta de rebeldía y en ignorado paradero en cuyos autos se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente.

Sentencia

En Mostoles a 25 de abril de 1980, vistos por el señor don Pedro Marroquín Garteiz, Juez de distrito de esta villa, los presentes autos de proceso de cognición seguidos en este Juzgado entre partes, de la una y como demandante la Comunidad de Propietarios de la casa número 3 de la calle de Huesca de esta villa, repre-

sentada por su presidente don Alfredo Llamazares Mirantes y éste a su vez representado por el procurador don Marino Sánchez Cid y Muñoz de la Torre y defendido por el letrado don Pablo Mínguez Murga y de la otra y como demandada doña Benedicta Teresa Manso Lorenzo, sobre la reclamación de cantidad y

FALLO

Que estimando la demanda deducida por la Comunidad de Propietarios de la casa número 3 de la calle de Huesca de esta villa representada por su presidente don Alfredo Llamazares Mirantes y éste a su vez por el procurador don Marino Sánchez Cid y Muñoz de la Torre, contra doña Benedicta Teresa Manso Lorenzo, debo condenar y así lo hago a ésta a que tan pronto sea firmada esta sentencia haga pago a la parte actora o persona que legalmente la represente la suma de 11.392 pesetas del principal y reclamado los intereses legales de dicha suma desde la fecha de presentación de la demanda y condenándole además al pago de todas las costas causadas en esta instancia. Firma ilegible. Rubricado.

Y para que sirva de notificación en forma a la demanda doña Benedicta Teresa Manso Lorenzo y para su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de Madrid expido el siguiente que firmo en Mostoles a 1 de julio de 1980.—El Secretario (Firmado).—El Juez de distrito (Firmado).

(A.—27.434)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMUNIDAD DE PROPIETARIOS EUROBUILDING, 2»

Examinado el texto del Convenio Colectivo suscrito el día 30-5-80 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa «Comunidad de Propietarios Eurobuilding, 2» 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, 20 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL DE LA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DE EUROBUILDING 2

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente convenio colectivo establece las normas que han de regular las relaciones

laborales en la Comunidad de Propietarios de Eurobuilding 2.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Afectará a toda la actual plantilla de la mencionada Comunidad de Propietarios, y a los que se incorporen durante la vigencia del presente convenio.

Art. 3.º *Vigencia, duración y revisión.*—La duración de este convenio se establece por dos años, salvo en las materias económicas que serán objeto de revisión en enero de 1981. La duración, por tanto, será desde el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1981.

Este convenio se entenderá prorrogado tácitamente, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso.

La comunicación a la otra parte deberá hacerse por escrito, contándose el plazo de la misma, desde la fecha de recepción de la comunicación.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Las retribuciones pactadas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos que por disposiciones legales pudieran disponerse en un futuro, sólo podrán afectar a las condiciones aquí establecidas cuando, consideradas en su cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria que estará formada por la misma que ha negociado el Convenio, y cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Aclaración o interpretación de los artículos recogidos en el presente Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 6.º La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Art. 7.º Las categorías laborales consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas; de igual forma son enumerativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

CAPITULO III

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS ABONABLES

Art. 8.º *Jornada.*—La jornada ordinaria de trabajo, como norma general para todo el personal, será de 42 horas semanales de trabajo efectivo. A tales efectos se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. Los trabajadores que, por derechos adquiridos o disposiciones legales, disfruten en un horario inferior al citado, en determinada época del año, continuarán con el mismo.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Se fijan 30 días naturales de vacaciones retribuidas, para todo el personal con más de un año de antigüedad en la Empresa. Aquellas personas que lleven menos de un año, disfrutarán la parte proporcional, con arreglo al tiempo trabajado.

De igual forma, si el trabajador disfrutara sus vacaciones antes del 31 de diciembre y causa baja, se le descontarán, en la liquidación, los días que haya disfrutado indebidamente, de acuerdo con la proporción establecida.

A tales efectos se acuerda que las vacaciones se disfruten por riguroso turno rotativo entre las personas del departamento. Para su disfrute se fijan los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Art. 10. *Fiestas abonables.*—Dada la naturaleza de la empresa y la necesidad de mantener cubiertos determinados puestos

de trabajo, durante todos los días del año, las fiestas abonables y no recuperables, siempre que el trabajador las trabaje, y de mutuo acuerdo con la empresa podrán ser compensadas de alguna de las siguientes formas:

- a) Disfrutar de un día de descanso dentro de esa semana o la inmediata anterior o posterior.
- b) Acumularlos y disfrutarlos como descanso continuado.
- c) Cobrarlos, con un recargo del 40 por 100, junto con la mensualidad.

Art. 11. Por la misma razón expuesta en el apartado 1.º del artículo anterior, y de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, el personal de mantenimiento que realice guardias en domingos, festivos y festivos, percibirán, independientemente del descanso que les corresponda, la cantidad de mil pesetas por cada día trabajado en tales circunstancias.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 12. Se establece un incremento salarial del 12 por 100, sobre todos los salarios garantizados durante el año 1979, quedando fijados tal y como se indica en el anexo del presente convenio.

Art. 13. Complemento por número de viviendas.-A los conserjes y porteros se abonará, por este concepto un importe equivalente al 12,5 por 100 de su salario base correspondiente.

Art. 14. Complemento por número de escaleras.-A los conserjes y porteros se abonará por número de escaleras, tal como indica su Ordenanza Laboral, un complemento equivalente al 7,5 por 100 del correspondiente salario base, según la tabla anexa.

Art. 15. Plus de centralita.-Al personal de conserjería, únicamente, dado que en determinados momentos y días en los que se encuentra ausente la telefonista, se le carga de la centralita de teléfonos, se le abonará un importe mensual de 1.500 pesetas.

Art. 16. Nocturnidad.-Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, sobre esta materia, respetándose los derechos adquiridos de determinadas personas.

Art. 17. Antigüedad.-El personal encuadrado dentro del presente convenio tendrá derecho a un complemento perso-

nal, por antigüedad, fijado en trienios al 5 por 100 del salario base que se perciba, según tabla adjunta, comenzándose a devengar desde el día 1 de enero del año en el que se cumpla el correspondiente trienio.

Art. 18. Gratificaciones extraordinarias.- Todo el personal gozará de dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en navidad, consistente en una mensualidad, cada una de ellas, según la tabla salarial anexa.

Su abono se hará efectivo entre los días 15 y 20 de los meses correspondientes.

Art. 19. Horas extraordinarias.-Ambas partes se comprometen a reducir al máximo la realización de horas extras: no obstante en aquellas circunstancias justificadas que sea necesario hacerlas, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria.

Art. 20. Pago del salario.-Dada la situación actual, ambas partes están de acuerdo en que el salario sea abonado mediante talón bancario nominativo. A tales efectos la Empresa se compromete a otorgar el tiempo indispensable dentro de la jornada laboral, para que pueda hacerse efectivo.

CAPITULO V

MEJORAS DE CARACTER SOCIAL Y ASISTENCIAL

Art. 21. Incapacidad Laboral transitoria.-La Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social, por este concepto, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, siempre que se den las circunstancias siguientes:

- a) En caso de hospitalización del trabajador, desde que se inicie hasta que termine.
- b) En enfermedad o accidente de duración inferior a treinta días, desde la fecha de baja, y por un máximo de treinta días en cada año natural.

Art. 22. En lo referente a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en cada momento.

Art. 23. En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio provincial y Ordenanza Laboral correspondiente, así como en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Dado en Madrid a 30 de mayo de 1980. Firmado a pie de página por las partes económica y social de esta Comunidad de Propietarios.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Transportes de Petróleos, S. A.», y,

Resultando que con fecha 13 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Transportes de Petróleos, S. A.» suscrito por las partes el 8 de mayo de 1980, constituida la Comisión Deliberadora el día 8 de febrero del año en curso.

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

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

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

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

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 3 de junio de 1980.-El Delegado de Trabajo.

CAPITULO I

Artículo 1.º Ambito de aplicación.-El presente Convenio tiene ámbito de empresa y afectará a «Transportes de Petróleos, S. A.» y al personal embarcado que presta servicio en su flota, comprendido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Art. 2.º Ambito temporal.-El presente Convenio que estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 1980, será de aplicación en la fecha de su publicación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.º de enero de 1980.

Finalizado el plazo de vigencia, este Convenio se prorrogará tácitamente por años, si no lo denunciara cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, en relación con la fecha de 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 aprobase 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 embargo.-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, marinero, camarero, ayudante bombero y ayudante cocina.

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

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 laboral, 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 tri-

ANEXO AL CONVENIO DE EMPRESA 1980, PARA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DE EUROBUILDING 2

TABLA SALARIAL AÑO 1980

CATEGORIAS LABORALES	SALARIO BASE	INCENTIVO	COMPLEMENTO POR N.º VIVIEN.	COMPLEMENTO POR N.º ESCALE.	CENTRALITA	TOTAL MENSUAL
Jefe de Mantenimiento	30.500	46.071	—	—	—	76.571
Oficial de Mantenimiento	29.000	24.827	—	—	—	53.827
Oficial de Mantenimiento A	29.000	14.615	—	—	—	43.615
Responsable Conserjes	23.500	6.133	2.938	1.763	1.500	35.834
Conserjes	23.500	3.333	2.938	1.763	1.500	33.034
Portero de Control	23.500	3.719	2.938	1.763	—	31.920
Guarda de Garaje	25.700	6.220	—	—	—	31.920
Telefonistas	25.700	6.220	—	—	—	31.920
Marinero	25.700	5.658	—	—	—	31.358
Mozo de Limpieza	25.700	4.876	—	—	—	30.576
Limpiacristales	25.700	4.876	—	—	—	30.576
Limpiadoras	25.700	4.876	—	—	—	30.576

plante despedido, en período de prueba, por decisión de la misma.

Art. 10. *Ascensos.*—La provisión de vacantes por ascenso se realizará conforme a los 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 correspondía 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:

- Trincaje y destrincaje de cualquier tipo de carga.
- Cargas y descargas de mercancías, en buques de carga seca.
- Transportes de víveres para el consumo de la dotación, así como de per-

trechos 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 guindolas 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 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 maniobra, 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 vacacio-

nes, las siguientes: expectación fuera del domicilio, desplazamientos para embarque, 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 dicho Comité: 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 exista 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 las 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 «Naviera de Castilla, 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 del 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 cursillo.

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 casos 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 reintegro en la compañía, causará baja definitiva en la misma. Si solicitara el reintegro, 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 tenga por destino cualquier puerto, rada 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 proceder a su desembarque. Dicho tripulante quedará en situación de expectativa de embarque a disposición de la compañía, la cual podrá ordenar su embarque en cualquier otro buque de la misma o de «Naviera de Castilla, 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 atravesar zonas de guerra con motivo de viajes 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 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 base inicial, pagas extraordinarias, plus de navegación por participación en el soborno, plus 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 1 y se devengará en las siguientes circunstancias: situación de embarque, de vacaciones, de licencia retribuida, de comisión de servicio y de expectativa 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:

Capitanes	946 ptas.
Jefes de Máquinas	903 ptas.

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 trimestre reconocido al servicio de la compañía.

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

Las horas extraordinarias nocturnas, comprendiendo por tales las realizadas entre las 22 h. y las 06 h., 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. *Diets 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 1.500 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 suministrará alimentos frescos perecederos a su paso por Africa 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, «Transportes de Petroleos, 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

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 realizarse 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 Dodero Martín
- Fernando Román Fernández

Por la representación de la tripulación:

- Mariano Abellán Martínez
- José Alvarez Gayo
- José Jesús Castillo Guitian
- Francisco Rodríguez Martínez
- Miguel Domínguez Gómez
- Fernando Vázquez Casal

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 representantes 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 (PTAS)
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: Mayordomo, cocinero, contra maestro, 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 marmolista.

ANEXO 2

PLUS DE PELIGROSIDAD

CATEGORIA	IMPORTE BRUTO DIARIO ESTANDO EMBARCADO (PTAS.)
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), (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 educativos 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 el 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 realizan en el lugar de residencia de los padres y 80.000 pesetas por curso cuando dichos estudios se realizan 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 transporte (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 deberá 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. 5.989)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana, S. A.», Centro de Almagro.

Resultando que con fecha 9 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana, S. A.» (Almagro) suscrito por las partes el día 5 de marzo del año en curso.

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

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estado 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 observan 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 «La Veneciana, S. A.», Centro de Almagro.

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, 20 de junio de 1980.-El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Arman de la Vega).

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.º-Objeto

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «La Veneciana, S. A.» y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Sección 2.º-Ambito de aplicación

Art. 2.º Personal.-El Convenio afecta al personal incluido en los grupos 2 y 3 del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 3.º Territorial.-Las normas de este Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo que en la actualidad tiene «La Veneciana, S. A.», en Madrid, calle de Almagro, número 1 (Domicilio social).

Art. 4.º Temporal.-El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1980 y finalizando el 31 de diciembre de 1980.

A partir del día 1 de diciembre de 1980 se iniciarán las negociaciones de un nuevo Convenio, considerándose expresamente denunciado el presente, aunque no concurriesen en su denuncia las partes.

Sección 3.º-Compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Art. 5.º En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las condiciones de él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación,

sión, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en el futuro, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 6.º *Garantía personal.*—En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, a revisión de lo establecido en cuanto a la revisión de las condiciones económicas. Si alguna o algunas de las normas legales fueren alteradas por disposiciones legales, se considerará causa de revisión, y menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

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

Art. 8.º *Complemento personal.*—Los complementos personales serán o no absorbibles, según se establezca en el momento de su concesión, haciéndolo constar así en el expediente del interesado. Estos complementos personales serán siempre absorbibles cuando quien los percibe cambie de categoría profesional.

Sección 4.º—Comisión Paritaria

Art. 9.º *Constitución.*—Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Serán también funciones de esta Comisión Paritaria recibir información de cualquier naturaleza y exponerla en las sesiones que se celebren, a fin de que, en su caso y si existiesen, se subsanen por parte de la Dirección aquellos defectos o anomalías que se hubiesen podido producir.

Art. 10.º *Composición.*—Esta Comisión Paritaria estará compuesta por 4 representantes de la parte social y 4 de la parte económica, cuyos miembros se nombrará en la primera reunión que celebre en el año 1980, quien asumirá las funciones para toda la vigencia del presente Convenio, pudiendo ser removido por el secretario por acuerdo de la Comisión Paritaria.

Art. 11.º *Designación de vocales.*—Los miembros de la Comisión deberán, necesariamente, haber intervenido en la elaboración del presente Convenio, serán detallados en protocolo anexo, y su constitución de tal durará todo el tiempo en el que ostenten la representación que les ha sido conferida por el resto de los trabajadores.

Art. 12.º *Sustituciones.*—En el caso de cualquier de los vocales que han intervenido como miembros de la parte económica en la elaboración del presente Convenio dejase ser representante del personal, y fuese sustituido por otros trabajadores, los intervinientes en el presente Convenio serán asesores, en igual número que los titulares, para la interpretación del presente Convenio, haciéndose constar en el acta de la Comisión Paritaria su constitución y voto.

Art. 13.º *Reuniones y acuerdos.*—La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre o, excepcionalmente, siempre que ello fuese solicitado por mayoría simple de cualquiera de sus miembros.

En caso de divergencia entre las partes a efectos de la interpretación del presente Convenio, se dará traslado a la Comisión Laboral del acta que se redac-

te con la opinión de las partes y oídos los asesores, en su caso, quien, con arreglo a las disposiciones legales vigentes, decidirá.

CAPITULO II

CONTRATACION Y ORGANIZACION

Sección 1.º—Ingresos

Art. 14. La contratación de personal se regirá por las Leyes y Normas vigentes. En igualdad de condiciones, con iguales conocimientos, titulación y aptitud para la vacante a cubrir, tendrán preferencia los hijos de trabajadores de la Empresa.

Art. 15. Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que implique, o disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador, o de las facultades de dirección y disciplina inherentes a la Dirección de la Empresa.

La Empresa, en cuanto a su actuación, se atenderá a las actuaciones legales vigentes respecto a las facultades de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1.º—Jornada de Trabajo

Art. 16. La jornada de trabajo para todos los trabajadores, será:

— Los meses de enero y febrero, a razón de 43 1/2 horas semanales.

— Desde el 1 de marzo al 15 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, todos ellos inclusive, la jornada será de 43 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

— Desde el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, será de 37 1/2 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, a razón de 7 1/2 horas diarias.

Los vendedores, durante toda la jornada de verano, adaptarán su horario a la especial gestión que tienen encomendada, cuando ésta así lo demande.

Durante la jornada de verano, en ningún caso, se devengará media dieta por el solo hecho de terminar la jornada de trabajo a la hora convenida.

La jornada de trabajo establecida en el presente artículo, representa al año:

- 1.911,5 horas efectivas de trabajo.

Se entiende por trabajo afectivo el tiempo de trabajo de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo que se le asigne. De dicho total de horas se ha deducido el período de vacaciones y los días de fiestas nacionales y locales que establezca el Ministerio de Trabajo.

Art. 17. La Dirección estudiará la posibilidad de establecer horario flexible o jornada continuada, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben de ser trabajadas en el cómputo anual, a petición del Comité de Empresa.

Sección 2.º—Vacaciones, Licencias y Excedencias

Art. 18. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores fijos en plantilla disfrutarán anualmente de un período de vacaciones de 23 días laborables, entendiéndose que el sábado no es laborable.

El personal de nuevo ingreso que no sea fijo en plantilla, disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

La Dirección del Centro de Trabajo, dará a conocer mediante el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril de 1980, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores, de acuerdo con las peticiones de éstos. Di-

cho programa se confeccionará de común acuerdo entre la Dirección del centro y el Comité de Empresa o Delegado de Personal. Por necesidades del servicio el programa podrá ser variado, ateniéndose a los deseos del trabajador y oyendo al Comité de Empresa.

Preferentemente, las vacaciones se disfrutarán en el período de tiempo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre.

Art. 19. *Licencias.*—La Empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio.
- 2.º Alumbramiento de la esposa.
- 3.º Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.
- 4.º Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres (comprendiendo este concepto los padres políticos).
- 5.º Muerte del cónyuge, padres o hijos, abuelos, hermanos y nietos, consanguíneos y afines.
- 6.º Exámenes.
- 7.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.

8.º Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.

9.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, que deberá justificarse.

10.º Cambio de domicilio del trabajador (1 día laborable).

Estos permisos se solicitarán al Jefe del Servicio y serán concedidos automáticamente, siempre que se justifique la causa.

El tiempo de duración de los permisos, por las causas previstas, será el siguiente:

- Matrimonio: 10 días naturales.
- Natalicio: 3 días. Esta licencia será siempre de días laborables, entendiéndose como tales los comprendidos de lunes a viernes.
- Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres: 3 días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de 5 días naturales.
- Muerte de cualquiera de los familiares citados: 3 días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de 5 días naturales.

En los casos previstos en los apartados 6, 7 y 8 del presente artículo, se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, justificando ante la Dirección la causa determinante de la solicitud del permiso.

Estos permisos se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originan su petición y durante el tiempo necesario.

Con relación al apartado 5.º, ha de dársele al mismo una interpretación amplia no estrictamente jurídica, por lo que la licencia legal se obtendrá por fallecimiento de cualquier familiar del trabajador o de su cónyuge.

Con relación al apartado 7.º, se entenderán que son deberes públicos, inexcusables, aquéllos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

Art. 20. *Licencias extraordinarias.*—La Dirección de la Empresa, por sí misma o por persona expresamente autorizada para hacerlo en cada caso, podrá acordar la concesión de licencias extraordinarias por el tiempo que se fije.

Los trabajadores que deseen obtener la licencia a que se refiere este artículo, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa, haciendo constar las razones en que fundamentan la solicitud y las condiciones en que desearían les fuese concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportuno interesar, en el plazo de 15 días comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tal licencia, caso de acordarse su concesión, será sin percibo de haberes de ninguna clase. En todo

caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de la licencia como servicio a la Empresa.

Quince días antes de terminar el período por el que fuera concedida la licencia especial, el beneficiario deberá solicitar su reincorporación al servicio activo, bien al puesto que tenía al causar baja, bien al nuevo que se le asigne por la Empresa, condicionada su reincorporación a la primera vacante, entendiéndose que renuncia al reingreso si no formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso, la Empresa procederá a darle definitivamente de baja en su plantilla.

En caso de fuerza mayor justificada, se podrá retrasar la incorporación al trabajo en 30 días.

Para la concesión de las licencias será requisito indispensable oír al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 21. *Excedencias.*—Serán reguladas con arreglo a lo que establecen las disposiciones legales vigentes. Para la concesión de las mismas se oír al Comité de Empresa.

Sección 3.º—Trabajo de mujeres

Art. 22. Se seguirá un principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, en materia de aprendizaje, admisión, período de pruebas, clasificación, ascenso, retribuciones por trabajos especiales, premios, pluses, primas y demás conceptos de carácter análogo.

Las mujeres disfrutarán de los mismos sueldos y jornales que los trabajadores varones que desempeñan iguales cometidos y funciones, siempre que la duración de la jornada y el rendimiento exigible también sean iguales.

No obstante, el trabajo de la mujer quedará inexcusamente sujeto a cuantas normas generales o específicas, promulgadas o que se promulguen, tengan por objeto la protección de la mujer trabajadora.

Art. 23. *Jornada laboral.*—El horario estará, obligatoriamente, comprendido entre las siete de la mañana y las ocho de la noche, no pudiendo realizar trabajos fuera de tales horas, aún cuando tengan el carácter de extraordinario.

Art. 24. *Situación por matrimonio.*—La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

- 1.º Continuar trabajando en la Empresa.
- 2.º Quedar excedente voluntaria, a petición de la interesada, y que, forzosamente, le ha de ser concedida, por un período no inferior a un año ni superior a cinco. Esta situación no limita el derecho a colocarse en otra Empresa o actividad, pero quedando roto, en tal caso, el nexo laboral. El reingreso será a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de su categoría y, de común acuerdo Empresa y trabajadora, en plazo superior o inferior a la indicada.

Art. 25. *Embarazo, descanso por lactancia, atención a menores (paterna o materna) o minusválidos.*—La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutado.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Las 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. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho

por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

CAPITULO IV

ESTRUCTURA DE LA REMUNERACION

Artículo 26. Disposiciones generales.—Se establecen las siguientes disposiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo.

1.º Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son todas ellas brutas.

2.º A los efectos oportunos, se hace constar que con la fijación de las remuneraciones que se señalan para cada categoría, en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal que garantiza un mínimo del 25 por 100 del salario de su categoría, en los casos de trabajo con incentivos, tarea, destajo, prima, etc.

3.º La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, contempla las siguientes categorías profesionales:

ADMINISTRATIVOS

- Aspirante.
- Auxiliar Administrativo.
- Oficial 2.º
- Oficial 1.º
- Jefe 2.º
- Jefe 1.º

Art. 27. La remuneración del personal incluido en el presente Convenio está integrada por los conceptos de:

Salario-Complementos Legales-Antigüedad

El detalle de los conceptos se recoge en el Anexo I, excepto la antigüedad.

Art. 28. Antigüedad.—La cuantía de esta retribución se determinará: De acuerdo con las Tablas que figuran en el Anexo II.

A efectos del cálculo del complemento, se establece que la variación del por 100 tendrá lugar el 1 de julio de cada año.

Este complemento se comenzará a devengar a partir de la fecha de ingreso en la Empresa, o en aquella en que se cumplan los 18 años de edad, en su caso.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuesen modificados por el Gobierno los sueldos mínimos establecidos legalmente, no variarán los valores de la antigüedad en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuren en el Convenio sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que resulten del cálculo reglamentario.

Art. 29. Gratificaciones reglamentarias.—Las gratificaciones reglamentarias de julio y navidad se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en el Anexo I citado, incrementadas con las cantidades que figuran en el Anexo II de antigüedad).

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de julio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen baja o alta durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Los trabajadores incorporados a filas y que tengan a su cargo ascendientes o descendientes y cónyuge percibirán por este concepto las gratificaciones que corresponderían en activo. Este derecho cesará siempre que alguna de las personas a su cargo percibiesen sueldo o retribución por trabajos activos o por clases pasivas, exceptuándose las pensiones percibidas del S. O. V. I.

Art. 30. Participación en beneficios.—El importe a percibir por este concepto es el recogido en el Anexo I, al que se le añadirá el 6 por 100 de lo percibido durante 12 meses en concepto de antigüedad.

Art. 31. Retribución en vacaciones.—El importe a percibir durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión de la Prima de Asistencia (Art. 34), gratificaciones reglamentarias, participación en beneficios, plus de distancia y transporte.

Por lo que respecta al C. C. C., el importe a percibir será aquél que le hubiese correspondido como si efectivamente hubiese trabajado.

Art. 32. Revisión.—Con efectos 1.º de julio las retribuciones salariales que figuran en el anexo I se revisarán incrementándose en 2 puntos y, a criterio de la Dirección General de la Sociedad, si ello fuese posible, se incrementarán en un punto más. Esta revisión se efectuará sobre los Cuadros de Retribución Salarial que han servido de base para el establecimiento del que es Anexo I, del presente Convenio.

Art. 33. El Complemento de Calidad y Cantidad (C. C. C.), se devengará en 14 pagas y se regirá por las siguientes normas:

1.º Se fija para 1980 un objetivo para el personal de Dom. Soc., que le ha sido asignado en función del presupuesto anual de «La Veneciana, S. A.», para dicho año.

2.º Al final de cada trimestre el objetivo a considerar será el que resulte de aplicar los siguientes coeficientes al citado objetivo anual:

• Al 30-3-80.....	30,6 %
• Al 30-6-80.....	55,9 %
• Al 30-9-80.....	76,8 %
• Fin 1980.....	100 %

Se entiende como objetivo del año 1980 el importe de las ventas a clientes.

3.º Mensualmente se abonarán 1025 pesetas a todo el personal amparado por el presente Convenio.

4.º El 31-3-80, 30-6-80, 30-9-80 y Fin 1980 se obtendrá el cociente de dividir las ventas a clientes, acumuladas al año, entre el objetivo trimestral, acumulado igualmente, al año establecido. En función de dicho cociente, redondeado por exceso o por defecto, se percibirán trimestralmente las siguientes cantidades:

COCIENTE	PTAS/TRAB./TRIM.
0,86.....	0
0,87.....	444
0,88.....	888
0,89.....	1.332
0,90.....	1.776
0,91.....	2.220
0,92.....	2.664
0,93.....	3.108
0,94.....	3.552
0,95.....	3.996
0,96.....	4.440
0,97.....	4.884
0,98.....	5.328
0,99.....	5.772
1.....	6.216
1,01.....	6.660
1,02.....	7.104
1,03.....	7.548
1,04.....	7.992
1,05.....	8.436
1,06.....	8.880
1,07.....	9.324
1,08.....	9.768
1,09.....	10.212
1,10.....	10.656

El valor del C.C.C. así obtenido se regularizará a cada empleado del D.S., en la nómina del mes natural siguiente al de terminación del trimestre en que se haya devengado.

5.º El C. C. C. se devengará por día efectivamente trabajado. Se consideran a estos efectos como días de trabajo las vacaciones y licencias previstas en el artículo 19.

6.º El valor del C.C.C., únicamente a efectos del 4.º trimestre, será el que resulte de prolongar la escala anterior, con los siguientes cocientes e importes:

COCIENTE	PTAS/TRAB./TRIM.
1,11.....	11.100
1,12.....	11.544
1,13.....	11.988
1,14.....	12.432
1,15.....	12.876
1,16.....	13.320
1,17.....	13.764
1,18.....	14.208
1,19.....	14.652
1,20.....	15.096
1,21.....	15.540
1,22.....	15.984
1,23.....	16.428
1,24.....	16.872
1,25.....	17.316
1,26.....	17.760
1,27.....	18.204
1,28.....	18.648
1,29.....	19.092
1,30.....	19.536
1,31.....	19.980

Art. 34. Prima de Asistencia.—Con carácter de plus y con el fin de evitar el absentismo, se premiará la asistencia al trabajo con 509 pesetas mensuales, brutas. Se devengarán por mes efectivo de trabajo. No se percibirán por el tiempo de vacaciones ni en aquel mes que, por la razón que fuera, se produjese una o más faltas de asistencia al trabajo.

Art. 35. Recibo individual justificativo del pago de salario.—Bajo la denominación de Retribución Salarial, se incluyen los siguientes conceptos, que corresponden a los días u horas efectivamente trabajados:

- Salario.
- Complementos.
- Antigüedad.

Art. 36. El Comité de Empresa o Delegado de Personal, al que se alude y se atribuyen funciones en determinados artículos del presente texto, vigilará y fomentará una mejor convivencia social.

Se será función específica y concreta de este Comité, el analizar cuáles son las causas que inciden en un bajo rendimiento y, en definitiva, velará por la creación de un buen clima social para la consecución de los objetivos que persigue la Empresa.

El Comité o el Delegado de Personal actuará por sesiones, de las que levantará acta, recogiendo el voto individualizado de cada uno de sus componentes y cuando en dichas actas se hagan constar aspectos que tengan relación con problemas de gestión, organización, trato social o cualquier otro que consideren de interés, lo pondrán en conocimiento de la Dirección de Asuntos Sociales.

CAPITULO V

PRESTACIONES DE CARACTER SOCIAL

Art. 37. Con independencia de los beneficios y las prestaciones establecidas en el presente Convenio, se percibirán los siguientes premios:

a) Premios de Nupcialidad: Se concederá un Premio de Nupcialidad de 9.400 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

Un año de servicio en la fecha del

matrimonio. Si el matrimonio se realiza entre dos personas, incluidas en este Convenio, percibirán ambos esta indemnización.

b) Premios de Natalidad: Se concederá un Premio de Natalidad de 5.700 pesetas, por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad y sea fijo en plantilla.

Los importes se consideran brutos.

Art. 38. Seguro de Vida e Invalidez.—Se establece un Seguro de Vida e Invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan en el anexo III.

Art. 39. Becas.—Se establece un sistema de Becas, según normas que se detallan en el anexo IV.

Art. 40. Incapacidad Laboral Transitoria.—En el supuesto de que un trabajador sea dado de Baja por el médico de la Seguridad Social, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa le abonará una mejora del 15 % de su retribución salarial, más complementos (sin C. C. C.) y antigüedad, a partir del veintinueve día consecutivo de Baja en la citada situación, durante 12 meses, prorrogables por otros 6 meses, tiempo máximo durante el cual la Seguridad Social considera la situación laboral de Incapacidad Laboral Transitoria (I. L. T.), siempre y cuando la mejora, sumada con las prestaciones que para las citadas contingencias garantiza la Seguridad Social (incluyendo la parte proporcional de las Gratificaciones Reglamentarias) no supone el 90 % de su retribución salarial más complementos (sin C. C. C.) y antigüedad.

En el supuesto de que la Baja fuese debida a Accidente laboral, la Empresa abonará dicha mejora a partir del octavo día consecutivo de la Baja.

Durante el período al que se refiere el presente artículo, se percibirá el 90 % del importe de las Gratificaciones Reglamentarias, excepto C. C. C., en la fecha de su vencimiento.

Art. 41. Jubilación.—Se establece un régimen para el caso de Jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el anexo V.

Art. 42. Préstamos de Vivienda.—Se prevé la concesión de Préstamos para la adquisición de viviendas, según las normas que se establecen en el anexo VI.

Art. 43. Paz Social.—Como la culminación de este Convenio es consecuencia de una postura transaccional de ambas partes, las mismas aceptan la continuidad del criterio pacificador que ha presidido sus deliberaciones, y de acuerdo con tal proclamación someterán, en principio, a la vía de arbitraje la solución de sus diferencias, en todo aquello que no sea cometido específico de la Comisión Paritaria.

DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora, hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colectivo acordado entre «La Veneciana, S. A.» y su personal de domicilio social.

ANEXO I

RETRIBUCION SALARIAL

(Sin antigüedad, ni C. C. C.)

	RETRIBUCIÓN SALARIAL MES	RETRIBUCIÓN SALARIAL 12 Meses	GRATIFICAS. REGLAMENT. 12 Meses	PARTICIP. EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
Jefe 1.º.....	70.375	844.500	140.750	10.210	995.460
Jefe 2.º.....	61.670	740.040	123.340	9.570	872.950
Oficial 1.º.....	53.506	642.072	107.012	8.930	758.014
Oficial 2.º.....	45.767	549.204	91.534	8.300	649.038
Aux. Admtvo.	41.714	500.568	83.428	7.660	591.656
Aste. Admtvo.	32.724	392.688	65.448	6.380	464.516

NOTA: De las retribuciones, se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO II
ANTIGÜEDAD MENSUAL

AÑOS SERVICIO	AUXILIAR ADM.TVO.	OFICIAL DE 2.º	OFICIAL DE 1.º	JEFE DE 2.º	JEFE DE 1.º
0,6-1	85	95	108	122	143
1-2	169	189	217	243	285
2-3	282	315	360	404	474
3-4	394	442	504	565	664
4-5	563	630	719	807	948
5-6	642	719	820	919	1.082
6-7	720	807	920	1.033	1.214
7-8	799	895	1.020	1.145	1.347
8-9	878	984	1.122	1.258	1.479
9-10	957	1.072	1.223	1.372	1.612
10-11	1.035	1.160	1.323	1.484	1.744
11-12	1.114	1.248	1.424	1.597	1.878
12-13	1.193	1.337	1.524	1.709	2.010
13-14	1.272	1.424	1.625	1.823	2.143
14-15	1.350	1.513	1.725	1.935	2.275
15-16	1.429	1.600	1.827	2.048	2.408
16-17	1.508	1.692	1.927	2.162	2.540
17-18	1.587	1.778	2.028	2.274	2.674
18-19	1.665	1.865	2.128	2.387	2.807
19-20	1.744	1.954	2.229	2.500	2.939
20-21	1.823	2.043	2.329	2.613	3.072
21-22	1.902	2.130	2.430	2.725	3.204
22-23	1.980	2.219	2.530	2.838	3.337
23-24	2.059	2.307	2.632	2.952	3.470
24-25	2.138	2.395	2.732	3.064	3.603
25-26	2.217	2.483	2.833	3.177	3.735
26-27	2.295	2.572	2.937	3.290	3.868
27-28	2.374	2.660	3.034	3.403	4.000
28-29	2.453	2.748	3.134	3.515	4.133
29-30	2.532	2.837	3.235	3.629	4.267
30-31	2.610	2.924	3.335	3.742	4.399
31-32	2.689	3.013	3.437	3.854	4.532
32-33	2.768	3.040	3.537	3.967	4.664
33-34	2.847	3.189	3.638	4.080	4.797
34-35 o más	2.925	3.278	3.738	4.193	4.929

ANEXO III

SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido, tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- a) Bien en caso de fallecimiento.
- b) O bien en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital será pagadero a los beneficiarios designados o al propio Asegurado, respectivamente.

En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda del 24 de enero de 1977, anexo 3, artículo 3.º, punto 5.º (B. O. E. del 5/2/77), el abono del capital se efectuará mensualmente en 12 fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

- a) Inmediatamente después de comprobada y aceptada la incapacidad, en el caso de accidente.
- b) Un año después de la comprobación, si la incapacidad es consecuencia de una enfermedad.

Trabajadores Asegurados.

- a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º Los trabajadores de Alta en la Empresa, hasta que termine la anualidad en que cumplan 65 años.

2.º Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los 60 y 75 años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan 75 años.

3.º Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de Invalidez Provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan 65 años.

4.º Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los 65 años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al 70 aniversario de cada asegurado.

Trabajadores excluidos de las garantías.—Trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de Excedencia.

Duración de las garantías.

- a) Comienzo de las garantías.

Las garantías tomarán efecto:

— A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

— A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

- b) Cese de las garantías.

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado «Trabajadores asegurados».

Capital asegurado.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su categoría por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada Categoría son los siguientes:

	CAPITAL PESETAS
Aspirantes.....	300.000
Auxiliar Administrativo.....	360.000
Oficial 2.º.....	450.000
Oficial 1.º.....	540.000
Jefe 2.º.....	675.000
Jefe 1.º.....	855.000
Eventuales, interinos o en período de prueba.....	330.000

Coeficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su categoría:

	(%)
— Para asegurados solteros o viudos sin hijos.....	90
— Para asegurados casados.....	120
— Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados.....	120
— Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en un ...	20

No son de aplicación los anteriores coeficientes al personal eventual, interino o en período de prueba.

Riesgos garantizados.—Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

- La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado, cuando

se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.

— No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo 3, artículo 3.º 2.º

Beneficiarios.—Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos cumplimentará y entregará el interesado a la Empresa el Boletín de cambio de beneficiario.

Disposiciones varias.—En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de Invalidez Permanente Ab-

soluta, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

ANEXO IV

BECAS

El personal incluido en Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se determinan.

1. Disposiciones generales.

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se solicitan.

Una comisión que se denominará «Selección de becas», compuesta por representantes de la Dirección y de los trabajadores, se reunirá cada año para estudiar todas y cada una de las solicitudes presentadas resolviendo si procede o no su concesión.

Las becas se abonarán antes del día 15 de noviembre.

2. Estudios para los que puedan solicitarse becas.

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de beca para enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. Clasificación de los niveles educativos.

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

NIVEL EDUCATIVO LEY GENERAL EDUCACION	GRUPO DE ESTUDIOS	PLAN ENSEÑANZA A EXTINGUIR
Educación Preescolar:		
• Jardín de Infancia	A.	Enseñanza Primaria
• Párvulos		
Educación Gral. Básica.	B.	Segunda Enseñ. Element.
Formación Profesional. Primer Grado.		
Bachillerato Unificado Polivalente.	C.	Segunda Enseñanza Super.
Curso Orientación Universitaria Formación Profesional Segundo Grado	D.	Segunda Enseñanza Preun.
Primer Grado Educac. Univ. Formación Profesional. Tercer Grado	E.	Enseñanza Superior Grado Medio
Segundo Grado Educac. Univ. Tercer Grado Educac. Univ.	F.	Enseñanza Superior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrán solicitar ayudas para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor.

Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, tres años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la beca.

2.2. Becas para otros estudios.

Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistente Social se incluirán a efecto de Beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el COU. A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuran en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un centro reconocido y en un período no superior a dos años. Dejan, por tanto, de tener opción a Becas para estudios quienes las hayan obtenido durante dos años.

La Beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza

inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del centro donde curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar becas.

3.1. Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

3.2. La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de diciembre del año de la petición.

La D.A.S. considerará los casos que, no cumpliendo esta condición sean propuesta excepcionalmente en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.4. Los agentes podrán solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.5. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúa de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que

el beneficiario no haya superado el curso nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente.

Perderán, por tanto, la opción a la beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.

Se exceptúa la posibilidad de pérdida de beca a los estudiantes de Educación General Básica, que no hayan cumplido la edad de 14 años al 31 de diciembre del año en que se solicite la beca.

3.7. Las becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo.

No tendrán, por tanto, opción a Becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.8. A las viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite beca será de 25 años al 1 de octubre del año de la solicitud.

4. Presentación de solicitudes

4.1. En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en el tablón, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 30 de octubre. Este plazo se considerará improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por la Dirección de Asuntos Sociales.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. El Comité de empresa, debe supervisar la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3. Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

4.3.1. Certificación Académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, el Comité de Empresa es quien vigilará el cumplimiento de lo indicado en el Apartado 3.6.

4.3.2. Certificación Académica de matriculación en el curso y centro para el que solicita la Beca.

5. Importe de las Becas

La cuantía de las Becas que se concedan estará en función de:

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) El número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- d) La residencia y desplazamientos del alumno.

5.1. La beca-base de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe Beca-base Pesetas brutas
A	2.750
B	3.850
C	4.950
D	6.600
E	8.800
F	11.000

5.2. La Beca-base será incrementada en función del número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

5.2.1. A efectos de la determinación del incremento de la Beca-base del número de hijos del Agente se excluirán en el cómputo de los mismos:

- a) Los hijos mayores de 25 años al 1.º de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de 3 años al 31 de diciembre del citado año de la solicitud.
- b) Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

5.2.2. A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que éste extremo

resulte suficientemente acreditado a juicio del Comité de Empresa.

5.2.3. De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las Becas-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar, que permanecen constante, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	%
2	10
3	20
4	30
5 ó más	40

5.3. El importe de la Beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1. No se incrementará la Beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2. La Beca-base correspondiente a E. G. B. se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable en evaluación global: 25 % sobre Beca-base.

Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 % sobre Beca-base.

5.3.3. En los estudios correspondientes al Grupo C y Grupos superiores, la Beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada notable en asignatura fundamental: 10 % sobre Beca-base.

Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 % sobre Beca-base.

El tope máximo de incremento de la Beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100.

Se eliminan los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia, fuera de su municipio y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5. y con las siguientes:

5.4.1. El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

- a) Beca-base correspondiente.
- b) Incremento de la Beca-base por número de hijos.

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1. 100 % si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pemoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.

5.4.2.2. 50 % si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5. En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias: como pueden ser libros y material didáctico.

5.6. Veracidad de los datos declarados:

La inexactitud de los datos declarados, será sancionada con la pérdida de la Beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

5.7. Deficientes

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental o física y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad mediante reconocimiento en Centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad, en Madrid y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

- a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a

la asignación mensual otorgada por el I. N. P., equivalente a 3.000 pesetas mensuales. Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años... 11.000 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I. N. P. pero sí necesitan de educación en centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años 22.000 pesetas.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de Beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada Beca oficial y la Beca de Empresa.

Se reducirá ésta en un 50 % si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación espe-

cial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente punto.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I. N. P. equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años... 5.500 pesetas/año.

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas:

— 50 % en octubre-noviembre, una vez empezado el curso y demostrada la inscripción a un determinado centro.

— 50 % restante en enero-febrero, una vez demostrada la asiduidad de asistencia al centro en que estuviera inscrito.

6. Ayuda de estudios para el personal

Sigue sin variación el sistema de concesión de ayudas para estudio al personal que prevén los Reglamentos de Régimen Interior, aplicándose éstas sobre el siguiente Baremo:

ESTUDIOS	IMPORTE TOTAL (MATRÍCULA Y LIBROS) PESETAS BRUTAS
Ingeniería Industrial	12.000
Ciencias Químicas	
Ciencias Físicas	
Ciencias Matemáticas	10.000
Ciencias Empresariales	9.000
Ciencias Económicas	
Ciencias Políticas	
Derecho	8.000
Ingeniería Tec. Industrial	6.000
Profesorado Mercantil	
Peritaje Mercantil	
Graduado Social	4.000
Maestría Industrial	
Oficialía Industrial	3.500
Bachillerato Superior	4.500
Bachillerato Unif. Polivalente	
Curso Orientación Universitaria	
Escuela Mandos Intermedios	4.000
Postgraduados:	
Estadística	9.000
Sociología	
Psicología	
Especialización Industrial	10.000
Informática	8.000

Este baremo es de aplicación para los estudios realizados por el sistema de Universidad a Distancia, incluido el Curso de Orientación.

ANEXO V

JUBILACION

1. Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

2. Edad de jubilación

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.

2.2. Hasta los 65 años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

2.3. A partir de los 65 años, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa perderán el día que cesen en su actividad las ventajas concedidas en este Convenio.

2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los 65 años pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido 60 años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1.

2.5. La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los 65 años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6. En todos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán, en el momento de su jubilación:

- a) Si tienen por lo menos 20 años de antigüedad, un complemento de jubilación.
- b) Si tienen menos de 20 años de antigüedad, una indemnización de partida.

3. Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad

Los trabajadores que, cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior, pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los 20 años, se beneficiarán del siguiente complemento:

— Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada categoría se establecen en el artículo siguiente, recreado en el 20 por 100 y multiplicado por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación

Auxiliar.....	13.200
Oficial 2.ª.....	16.000
Oficial 1.ª.....	19.700
Jefe 2.ª.....	23.600
Jefe 1.ª.....	28.200

5. Trabajadores con 20 o más años de antigüedad

El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a 20 años, percibirá el siguiente complemento:

a) Una pensión vitalicia anual, equivalente al 10 por 100 de las cifras para cada categoría figuran en el baremo del punto 4, multiplicada por el número de años al servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos.

b) Límite máximo: En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 56.112 pesetas brutas anuales.

c) Límite mínimo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación y el complemento de la Empresa por el mismo concepto tendrá, como límite máximo, los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

De 20 a 24 años de antigüedad:	75 %
De 25 a 29 años de antigüedad:	76 %
De 30 a 34 años de antigüedad:	77 %
De 35 a 39 años de antigüedad:	78 %
De 40 ó más años de antigüedad:	80 %

Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:

— La columna final del Cuadro de Retribuciones Mínimas Garantizadas para cada Categoría, en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la jubilación más C. C. C.

— La antigüedad correspondiente a 14 meses o 425 días.

— El Plus Personal o aumento voluntario anual.

6. Otras condiciones.

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de 3 meses.

7. Trabajador fallecido en situación de jubilado.

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda con hijos menores de 18 años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indica a continuación:

	(%)
• Viuda.....	50
• Viuda con un hijo menor de 18 años.....	75
• Viuda con dos o más hijos menores de 18 años.....	90

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

• Un hijo menor de 18 años.....	50
• Dos o más hijos menores de 18 años.....	75

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejará automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

8. Fallecimiento en activo. Invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

8.1. Indemnización del Seguro de Vida en función de las categorías y situación familiar.

8.2. Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de

las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años:

8.2.1. Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, de acuerdo con la categoría multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4 más 20 por 100, multiplicado por los años de servicio.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

8.2.2. Trabajadores con más de 20 años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran en el punto anterior.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad. Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.

d) Siendo la finalidad de la pensión establecida atender a las personas cuyas necesidades estaban cubiertas por el trabajador en vida, serán éstos los beneficiarios de aquella en el caso de que falten las viudas o hijos a que la normativa anterior se refiere.

ANEXO VI

PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS

Condiciones para solicitarlo

Podrán solicitar préstamos para adquisición de viviendas todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

1.º Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la Empresa. Excepcionalmente podrán solicitarlo los productores solteros que tengan sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

2.º Rellenar un impreso de solicitud al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la entidad bancaria que garantiza las cantidades entregadas a cuenta.

3.º Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.

4.º Comprometerse a la formalización de una póliza de seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la Empresa.

Normas de la concesión

La Empresa, a través de la Comisión nombrada al efecto, estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los plazos y las cifras de reembolso estarán en función de las disponibilidades del fondo destinado a este fin y en ningún caso estos plazos serán inferiores a seis años.

(G. C.-6.610)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «APLICACIONES TECNICAS INDUSTRIALES, S. A.» (OFICINAS CENTRALES)

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Aplicaciones Técnicas Industriales, S. A.» (Oficinas Centrales) y,

Resultando que con fecha 22 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aplicaciones Técnicas Industriales» suscrito por las partes el 8 de abril de 1980, constituida la Comisión Deliberadora el 8 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 «Aplicaciones Técnicas Industriales, S. A.» (Oficinas Centrales).

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

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Madrid, 3 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º **Objeto.**—El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones económicas y de trabajo entre «Aplicaciones Técnicas Industriales, S. A.» y el personal incluido en sus ámbitos de aplicación.

Art. 2.º **Ambito territorial.**—Este Convenio será de aplicación en las Oficinas Centrales de «Aplicaciones Técnicas Industriales, S. A.» (en adelante ATEINSA-O.C.) situadas en Madrid capital, cualquiera que sean las oficinas, locales o dependencias en que se desarrolle su actividad.

Art. 3.º **Ambito personal.**—Las condiciones pactadas en este Convenio alcanzan a todo el personal dependiente de ATEINSA-O.C. y que pertenezca con carácter fijo a su plantilla, tanto si desempeña su actividad dentro de los límites territoriales antes expresados, como si por comisiones de servicio o encomiendas semejantes ha de efectuarla en lugar distinto.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior:

a) Las personas a que se refieren los apartados c) del artículo 2.º y k) del artículo 3.º de la Ley de Relaciones Laborales.

b) Los profesionales contratados como ingenieros superiores, licenciados, peritos, ingenieros técnicos, ayudantes de ingenieros y aquellos con título oficial académico equiparable a los mencionados.

c) Los jefes de primera administrativos y aquellas otras personas no comprendidas en los supuestos anteriores que desempeñen funciones de calificado mando, confianza o responsabilidad y en virtud de ellas se les apliquen condiciones más favorables a las pactadas en este Convenio. Cuando cesen en su desempeño se estará a lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de diciembre de 1969 (B.O.E. del 11 de diciembre de 1969).

d) Los colaboradores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, entendiéndose como tales los que presten servicios con mayor o menor asiduidad, pero sin sujeción a la jornada de trabajo.

Art. 4.º **Ambito temporal.**—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1980; retrotrayéndose sus efectos económicos al 1-1-1980, independientemente de la fecha de su homologación y publicación.

Se excluye únicamente de dicho período de vigencia, la aplicación de los conceptos económicos y de jornada de la tabla de Remuneraciones II, a aquellas personas que todavía no estén acogidas a la misma y que soliciten incorporarse a ella para quienes comenzarán a regir a partir del día 1 de mayo de 1980.

Art. 5.º **Prórroga o denuncia.**—Salvo que mediare denuncia expresa de alguna de las partes, con antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del Convenio, éste se considerará tácitamente prorrogado de año en año, pudiendo ser denunciado en cualquiera de sus prórrogas, con igual antelación.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, podrá hacerse por cualquiera de las dos partes, representación empresarial o representación de los trabajadores, mediante comunicación escrita a la otra parte, en la que deberán detallarse los ámbitos del Convenio y las materias objeto de la negociación. De dicha comunicación se enviará copia, para su registro, a la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 6.º **Revisión de tablas salariales.**—Los conceptos estrictamente salariales (sueldos, pagas extraordinarias y premios de antigüedad) se revisarán, de forma automática, si el incremento del índice de precios al consumo (IPC) en los seis primeros meses de 1980 superase al 6,75 por 100 una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo.

Esta revisión se realizará en el mismo porcentaje del exceso del IPC indicado anteriormente y se aplicará con efecto 1.º de enero de 1980. El pago efectivo, en

su caso, se hará a partir de la publicación del IPC definitivo, distribuyéndose en los meses que queden hasta el 31 de diciembre de 1980.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—Las condiciones pactadas en virtud del presente Convenio, así como las tablas incorporadas al mismo, absorberán o compensarán las que, en virtud de disposiciones oficiales, Convenio Provincial y Ordenanza Laboral, pudieran establecerse, no solamente en cuanto a conceptos de igual naturaleza, sino también en su conjunto, computándose, a estos efectos, el total global anual por todos los conceptos.

Asimismo se entiende que absorben y compensan las condiciones de trabajo y retribuciones establecidas en «ATEINSA-O.C.» con anterioridad a su entrada en vigor, sustituyendo a las que vinieran aplicándose anteriormente, cualquiera que fuese su denominación u origen.

Art. 8.º *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por ingresos anuales y por jornada completa de trabajo.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 9.º *Facultades de la empresa.*—De acuerdo con la facultad reconocida en el artículo 6.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, corresponde a la Dirección de ATEINSA-O.C. la organización práctica de cuantos trabajos se realicen por su personal, pudiendo establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división de los mismos que estime convenientes, así como la distribución de la plantilla de forma que facilite el mayor y mejor aprovechamiento de las condiciones personales y laborales de cuantos la integran y su perfeccionamiento profesional, a cuyos efectos podrá promover los cursos de capacitación que considere adecuados, de asistencia obligada para las personas seleccionadas, que conservarán mientras los realicen su retribución.

La señalada facultad alcanza: a la exigencia de rendimientos normales; a la adjudicación de cometidos o tareas necesarios para la saturación del trabajador; a la movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de organización, todo ello dentro de las funciones atribuibles a su categoría; al establecimiento de controles, tanto de presencia y rendimiento como de utilización, circulación y salida de documentos, materiales, útiles de trabajo, etc., y en general, a cuantas facultades de dirección y disciplina son propias de la empresa e irrenunciables de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, el Comité de empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la normativa vigente en esta materia.

CAPITULO III

INGRESO DEL PERSONAL

Art. 10. *Condiciones de ingreso.*—La admisión de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección de ATEINSA-O.C.

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección lo pondrá en conocimiento del Comité de empresa, indicando el número y clase de puestos a cubrir.

Antes de proceder a la contratación de personas del exterior, se agotarán todas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la propia empresa, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los empleados de la plantilla de las Oficinas Centrales.

Cuando haya de procederse a la contratación de personal ajeno a la plantilla

de ATEINSA, se actuará conforme a las condiciones legalmente establecidas.

La Dirección de ATEINSA-O.C. tendrá plena libertad para efectuar al personal de nuevo ingreso los reconocimientos médicos reglamentarios, así como las pruebas de selección (teóricas, prácticas, psicotécnicas, etc.) que estime convenientes, debiéndose mantener, al menos, el nivel medio de exigencia correspondiente a cada categoría profesional según la Ordenanza Laboral.

El Comité de empresa de ATEINSA-O.C., o una representación del mismo, formará parte del equipo o tribunal que supervise y puntúe las pruebas de aptitud a que sean sometidos los aspirantes.

CAPITULO IV

ASCENSOS

Art. 11. *Criterios.*—Los ascensos de categoría profesional obedecerán a los principios sociales de igualdad de oportunidades y promoción de los más capacitados. En consecuencia, los ascensos de categoría, salvo las excepciones que más adelante se indican, se efectuarán siempre por el sistema de concurso-oposición, en las condiciones previstas en el artículo 14 y siguientes de este Convenio, concurso que estará abierto a todo el personal de ATEINSA-O.C., cualquiera que sea su clasificación profesional y puesto de trabajo.

Si sólo se presentase un candidato, la Dirección, de acuerdo con el Comité de empresa, podrá decidir la no celebración del concurso-oposición, asignándole la categoría correspondiente.

Se exceptúan únicamente del sistema de concurso oposición las categorías de proyectistas, jefes administrativos, conserjes y, en general, las que supongan funciones de mando, confianza y responsabilidad notoria, que serán cubiertas libremente por la Dirección de ATEINSA-O.C., la cual podrá seguir para ello los sistemas de selección que estime pertinentes.

Art. 12. *Plantilla.*—La Dirección de ATEINSA-O.C. informará al Comité de empresa, al principio de cada año, de la plantilla distribuida por categorías que considere adecuada a tenor de sus necesidades.

Asimismo, informará en el momento en que se produzcan, de las modificaciones ateniéndose, cuando se trate de reducciones, a lo establecido en el artículo 13 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en su redacción actual.

Art. 13. *Vacantes.*—Todo ascenso de categoría tendrá su origen en la existencia de una vacante o como consecuencia del reconocimiento, en la forma descrita en el artículo 18, de la realización de trabajos de categoría superior.

Las vacantes se producirán como consecuencia de bajas en la plantilla que deban cubrirse, por ampliación de la misma o, en los casos que así se acredite, por ascenso de categorías.

Producida una vacante, la Dirección de ATEINSA-O.C. determinará, oído el Comité de empresa, si la plaza ha de amortizarse, si ha de ser cubierta con personal de nuevo ingreso—informando al Comité de las causas que lo justifiquen—, o si ha de cubrirse conforme a lo establecido en el artículo 11 de este Convenio.

Art. 14. *Concurso-oposición.*—En el caso de que haya de convocarse concurso-oposición, podrán participar en el mismo todos los empleados que lo deseen, de acuerdo con las condiciones que se expresen en los artículos siguientes.

A ser posible, los concursos para cubrir las vacantes previstas se convocarán y celebrarán una sola vez al año, preferiblemente, en el mes de diciembre, salvo los supuestos en que las vacantes hayan de cubrirse con urgencia o se deriven del reconocimiento de la realización de trabajos de categoría superior.

Art. 15. *Convocatoria.*—Las convocatorias de plazas para cubrir por ascenso se publicarán con una antelación mínima de treinta días a la fecha señalada para el examen, haciéndose constar los siguientes extremos:

1. Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.
2. Plazo y forma de presentar la solicitud.
3. Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes admitidos al concurso-oposición.
4. Escala de méritos puntuables con determinación expresa de los puntos.
5. Pruebas teóricas y prácticas a realizar, temario sobre el que versarán y puntuación máxima para cada uno de los ejercicios.
6. Lugar y fecha del examen.

Art. 16. *Puntuación.*—La puntuación del concurso oposición se descompondrá en dos partes.

a) *Puntuación de méritos:* Podrá alcanzar un valor máximo de 10 puntos. El valor que alcance en cada caso, será determinado conjuntamente por el Comité de empresa y la Dirección de ATEINSA-O.C., teniendo en cuenta la característica del puesto y la antigüedad en la empresa, en la categoría y aquellas otras condiciones que puedan suponer méritos a efectos del concurso.

b) *Puntuación de conocimientos:* Podrá alcanzar un valor máximo de 20 puntos. La puntuación se deducirá del resultado de las pruebas teórico-prácticas de examen. Una puntuación inferior a 10 eliminará, automáticamente, al aspirante.

La puntuación final será el resultado de sumar las puntuaciones obtenidas por aplicación de los dos párrafos anteriores.

La adjudicación de las plazas a cubrir, será efectuada entre los aspirantes por riguroso orden de puntuación, hasta cubrir el número de plazas convocadas.

Los que resulten designados se obligan a ocupar la plaza que le asigne la Dirección, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a la nueva categoría en su grado retributivo mínimo, a partir del día 1 del mes siguiente al de la publicación definitiva de los resultados del concurso-oposición.

Art. 17. *Tribunal.*—Tanto la aplicación del baremo de puntuación al mérito, como la valoración de la puntuación de conocimientos, corresponderá a un tribunal, que estará integrado de la siguiente forma:

Presidente: Designado por la Dirección de ATEINSA-O.C.

Dos vocales: Pertenecientes a la plantilla de ATEINSA-O.C. con categoría superior a la de las plazas convocadas y designados de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa.

Un secretario: Designado por la Dirección entre el personal del grupo administrativo. Tendrá voz, pero no voto, y será responsable de la redacción de las actas, confección de citaciones, etc.

Caso de no lograrse acuerdo para la designación de vocales, la composición del tribunal será la establecida en el artículo 21 de la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

El Tribunal, cuando lo juzgue necesario, podrá designar los asesores que estime convenientes para que colaboren en el enjuiciamiento de las pruebas. Intervendrán con voz, pero sin voto, en las deliberaciones del Tribunal.

El fallo del Tribunal, adoptado por mayoría, deberá publicarse en un plazo máximo de cinco días naturales siguientes a la última prueba realizada. Los interesados podrán recurrir contra este resultado ante el propio Tribunal dentro de los cinco días naturales siguientes a la publicación de los resultados y la decisión que el Tribunal adopte, dentro de los dos días hábiles siguientes, será inapelable. De sus actuaciones se levantarán actas, firmadas por todos sus componentes, dándose publicidad a aquéllas en que se reflejen las resoluciones recaídas.

Art. 18. *Trabajos de categoría superior.*—Ambas partes reconocen que la delimitación de categorías, especialmente dentro de cada grupo profesional, ofrece grandes dificultades en la práctica.

El escalonamiento de retribuciones, con varios grados para cada categoría, pretende compensar en términos generales, las diferencias de conocimientos, dificultad, responsabilidad, etc., exigidos para cada puesto.

En consecuencia, no se abonará en ningún caso grado retributivo superior al máximo de la categoría oficialmente

asignada, excepto lo dispuesto en el último párrafo del artículo 19.

Para que una petición de ascenso, fundada en el desempeño de trabajos de categoría superior, pueda ser tenida en cuenta, se deben cubrir, como mínimo, los siguientes requisitos:

1. Petición escrita del interesado a la Dirección. Esta petición podrá presentarse en cualquier momento posterior a la iniciación de los supuestos trabajos de categoría superior, pero no surtirá efectos retroactivos superiores a quince días naturales, a partir de la fecha en que se presente la solicitud.

2. En el plazo máximo de seis meses a contar de la fecha de presentación de la solicitud, la Dirección de ATEINSA-O.C., después de oídos el director del Departamento correspondiente y la Comisión designada al efecto por el Comité de empresa, dictaminará sobre la procedencia o improcedencia de la reclasificación solicitada, comunicándolo seguidamente al interesado y al Comité de empresa.

3. Cumplidos los requisitos anteriores y caso de acreditarse tales trabajos de categoría superior, se convocará concurso-oposición por los trámites pactados en este Convenio, donde el reclamante, en concurrencia con otros aspirantes, pueda acreditar su aptitud para la categoría reclamada. Se exceptúan de este procedimiento las categorías señaladas en el artículo 11, párrafo tercero.

Art. 19. *Redistribución anual.*—A principio de cada año y sobre la plantilla de 31 de diciembre anterior, la Dirección de ATEINSA-O.C. redistribuirá el personal dentro de las categorías, en cada uno de los grados que en las tablas de remuneraciones tienen asignados las mismas.

Para ello se utilizarán criterios objetivos (rendimiento, puntualidad y asistencia, por un lado, y antigüedad en la categoría, por otro) y criterios subjetivos (comportamiento a juicio de la Dirección), teniendo cada grupo de criterios expuestos un peso del 50 por 100 en la decisión final, que corresponde a la Dirección.

No obstante, los auxiliares administrativos y las categorías de similar clasificación dentro de los grados de la tabla salarial, ascenderán automáticamente un grado cada año, hasta llegar al del nivel más bajo correspondiente a la categoría de oficial 2.º, aún cuando esta equiparación económica no debe suponer en todos los casos el cambio de categoría profesional.

CAPITULO V

CALENDARIO LABORAL Y JORNADA DE TRABAJO

Art. 20. *Calendario Laboral.*—La Dirección de ATEINSA-O.C., oído el Comité de empresa, establecerá el calendario laboral para todo el año, que se someterá a la aprobación de la autoridad competente junto con los horarios de trabajo que se propongan.

Art. 21. *Jornada de trabajo.*—La jornada anual de trabajo, con carácter general, queda fijada, para el año 1980, en 1.662 horas de trabajo efectivo, distribuidas conforme se indica en el cuadro horario que se incorpora a este Convenio como anexo n.º 3 y al que corresponden las retribuciones de la tabla I.

A propuesta de la Dirección de ATEINSA-O.C. y con objeto de tratar de armonizar en lo posible la jornada anual de trabajo de estas oficinas con la del resto de las empresas del sector de fabricantes de bienes de equipo, ambas representaciones han llegado al acuerdo de ampliar la tabla de retribuciones y jornada anual II, que en el Convenio de 1979 figuraba como de aplicación exclusiva al personal subalterno, dando entrada en la misma al resto de los grupos profesionales sujetos a Convenio. En dicha tabla se establece una jornada de 1.800 horas efectivas anuales de trabajo, con lo que se rebajan en 30 horas anuales las que hasta la fecha regían para el personal subalterno, al mismo tiempo que se elevan en un 11 por 100 bruto los conceptos retributivos fijos contenidos en la tabla I.

La integración en esta segunda tabla y en consecuencia la aceptación de la nueva jornada anual de trabajo, se efectuará de forma totalmente voluntaria y por aquel personal que mediante solicitud escrita dirigida a la Dirección de ATEINSA-O.C. se lo manifieste expresamente. Como anexo n.º 4, se incorpora asimismo a este Convenio el Cuadro Horario con la distribución para el año 1980 de la nueva jornada anual pactada.

La jornada anual que con carácter general se fija para 1980 en 1.662 horas de trabajo efectivo, continuará en años sucesivos computándose como hasta la fecha, en base a los días laborables, horas y jornadas de trabajo autorizados por la Delegación de Trabajo en enero de 1975, estableciéndose la jornada anual de 1.800 horas con carácter fijo, hasta que por disposiciones oficiales o por acuerdo entre las partes se decida modificación.

Los descansos que puedan realizarse dentro de la jornada diaria de trabajo, cualquiera que sea su duración, no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, a efectos del cómputo de horas.

Las jornadas establecidas en este Convenio, inferiores a la máxima legal en cómputo anual, absorberán y compensarán cualquier reducción de jornada en el caso de hubiese efectuado la empresa o aquellas otras que por disposiciones legales o pactos de cualquier clase, Convenio Colectivo Provincial, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o corporales o por cualquier otra causa se establecieran en lo sucesivo.

Art. 22. Vacaciones.—Se establece un período natural como período de vacaciones no remuneradas. Su disfrute será preferentemente en agosto, pero por necesidades de servicio o a petición del interesado, en cualquier otra época del año, debiendo la Dirección de ATEINSA-O.C., o el interesado, avisar con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha prevista para el comienzo de las vacaciones.

En tal supuesto, la duración de las vacaciones será del mismo número de días que tuviera el mes de agosto del año en que se disfruten.

Para el personal que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no haya completado un año efectivo en la plantilla de ATEINSA-O.C., se estará a lo dispuesto en el artículo 59 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 23. Pago de los salarios.—Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen en períodos mensuales. El abono de los salarios se efectuará mediante talón u otro medio de pago a través de entidad de crédito.

El objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro del período anteriormente señalado, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes corriente, abonándose completos los salarios fijos (sueldo de Convenio y sueldo de extras) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir entre el día 16 del mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidentes, etc.

Art. 24. Estructura de las remuneraciones.—Los importes de los sueldos y de los complementos salariales para cada uno de los escalones retributivos, son los que se establecen en las tablas I y II (anexo 1 de este Convenio), considerándose los mismos como cantidades brutas, de las que habrá de retener las cargas fiscales a cargo del trabajador, en la forma que señale la legislación vigente en estas materias en cada momento.

días 15 de marzo, 15 de julio y 22 de diciembre.

El importe de cada una de estas gratificaciones será el de los sueldos mensuales reflejados en las tablas I y II, incrementados con los premios mensuales de antigüedad, que en cada caso correspondan y tendrán derecho a ellas todos los empleados fijos de la plantilla.

Las gratificaciones de julio y diciembre, se percibirán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una por semestres naturales del año en que se otorguen. La gratificación de marzo se prorrateará en proporción al tiempo trabajado en los doce meses naturales inmediatamente anteriores al del devengo.

Art. 26. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria, fijada para cada caso, de acuerdo con el artículo 21 de este Convenio.

Su importe será el reflejado en las tablas I y II, para cada categoría y grado.

Art. 27. Premios de antigüedad.—Serán quinquenales y su importe el expresado en las tablas I y II. El número de quinquenios será ilimitado mientras el trabajador permanezca en servicio activo.

Para el cómputo de antigüedad se considerará fecha inicial la de ingreso en la empresa, cualquiera que sea la categoría en que se realizara el mismo. Se considerará, por tanto, tiempo hábil a estos efectos el período de aspirantazgo.

Art. 28. Viajes y dietas.—Se abonarán en la forma y cuantías fijadas en las normas específicas publicadas por la empresa.

Art. 29. Ayuda de estudios.—Para el período de vigencia de este Convenio, se establece un fondo para ayuda de estudios dotado con 285.000 pesetas anuales, cuya distribución se llevará a cabo de acuerdo con el Reglamento que para tal fin elabore el Comité de empresa.

Art. 30. Asistencia y puntualidad.—Con objeto de tratar de alcanzar una mayor productividad, en función de una mayor asistencia y puntualidad en la entrada al trabajo, a todo el personal afectado por este Convenio se le abonará una prima por este concepto en las cuantías fijadas en las tablas I y II. Dicha prima se percibirá mensualmente, exceptuando el que corresponda al período de vacaciones. La prima mensual de asistencia y puntualidad se perderá en su totalidad, y sin perjuicio de las acciones disciplinarias que en su caso puedan corresponder, por las siguientes causas:

- a) Dos faltas de asistencias injustificadas al trabajo en un mes.
- b) Cuatro faltas de puntualidad en las entradas al trabajo en un mes.
- c) Una falta de asistencia injustificada y dos faltas de puntualidad en las entradas al trabajo en un mes.

A efectos de lo previsto en los apartados a) y c) anteriores se considerarán fal-

tas al trabajo todos los que se produzcan, a excepción de las siguientes:

1. Los permisos y licencias, con derecho a remuneración, previstos en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

2. Las ausencias por incapacidad laboral transitoria, derivadas de accidente laboral y debidamente acreditadas por los Servicios médicos de empresa.

3. Las ausencias por incapacidad laboral transitoria derivadas de enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, debidamente acreditadas por la Seguridad Social. En este supuesto se perderá únicamente la prima de asistencia que corresponda a los días en que se permanezca en dicha situación de incapacidad laboral transitoria, cifrándose a estos efectos la prima en 121 y 133 pesetas diarias, respectivamente, según se devenguen las retribuciones de las tablas I y II.

Se consideran faltas de puntualidad, conforme a lo previsto en los apartados b) y c) de este artículo, además de los retrasos en las entradas al trabajo sobre los límites establecidos como máximos en los anexos 3 y 4 de este Convenio, todos los permisos solicitados por el personal, siempre que no puedan ser incluidos entre los establecidos en el punto 1 del párrafo anterior.

La puntualidad o la falta de asistencia se determinarán de acuerdo con el sistema de control establecido en este centro de trabajo.

CAPITULO VII

COMPLEMENTOS A LAS PENSIONES Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 31. Pensiones complementarias de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.—Durante la vigencia de este Convenio y para las situaciones que durante la misma se produzcan, se establece un sistema de pensiones complementarias de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez que permitan al personal afectado o a sus beneficiarios, obtener un nivel de pensiones en directa relación con las retribuciones reales devengadas en el momento de producirse el hecho causante.

Estas pensiones se establecen como complemento de las que en cada caso y en el momento de los hechos causantes, tuviera establecida la Seguridad Social, de manera que se garantice al beneficiario la percepción global de una determinada cantidad. En consecuencia, su concesión y mantenimiento requerirán que se cumplan los condicionamientos exigidos por la Seguridad Social.

Art. 32. Base de cálculo.—Se calcularán las pensiones anuales de forma que,

sumadas a las prestaciones devengadas por la Seguridad Social, garanticen la percepción de un porcentaje, determinado en los artículos 33, 34 y 35, de la remuneración anual del causante, por el concepto de sueldo, exclusivamente.

Art. 33. Pensión complementaria de jubilación.—Tendrán derecho a esta pensión quienes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio hubieran cumplido sesenta y cinco años o los cumplieran durante su vigencia. Caso de no solicitar en ese momento la jubilación, perderán todo derecho a esta pensión complementaria.

ATEINSA-O.C. complementará las prestaciones de la Seguridad Social, de modo que las pensiones percibidas por jubilación alcancen el 85 por 100 de la base, calculada por aplicación del artículo 32, aumentando o disminuyendo un 1 por 100 por cada año de servicios que excedan o no lleguen a veinticinco años, hasta un tope máximo del 100 por 100. Se exceptúan de estas condiciones generales de complemento de jubilación, los empleados procedentes de AESA-Casa Central, que tengan adquiridos mejores derechos.

Con el fallecimiento del interesado caducará el derecho a percepción de la pensión complementaria de jubilación, abonándose a sus familiares el importe correspondiente al mes del fallecimiento.

Art. 34. Pensiones complementarias de viudedad y orfandad.—Tendrán derecho a esta pensión las viudas y huérfanos de los trabajadores de plantilla en ATEINSA-O.C., cuando su fallecimiento hubiese sobrevenido antes de la edad de jubilación y se encontrase en servicio activo en el momento del fallecimiento o de la enfermedad o accidente que lo origine.

ATEINSA-O.C. complementará las prestaciones de la Seguridad Social, de modo que la pensión percibida por viudedad alcance el 60 por 100 de la base calculada por aplicación del artículo 32.

Asimismo, complementará las prestaciones de la Seguridad Social, de modo que la pensión de orfandad cubra hasta el 20 por 100 de la ya mencionada base, por cada hijo menor de dieciocho años o incapacitado para todo trabajo, sin que el total de las pensiones percibidas por viudedad y orfandad puedan rebasar el 100 por 100 de la base.

En caso de fallecimiento de la viuda, la pensión complementaria de viudedad revertirá a sus hijos menores de dieciocho años o incapacitados para todo trabajo.

Art. 35. Pensión complementaria de invalidez permanente.—En caso de declaración de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, ATEINSA-O.C. complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la base calculada por aplicación del artículo 32.

TABLA I

RETRIBUCIONES BRUTAS DE CONVENIO CON JORNADA DE 1.662 HORAS

Categorías personal técnico	Categorías personal administrativo	GRADOS	HORAS DE TRABAJO ANUALES	SUELDO MENSUAL (1)	PREMIOS ANTIGÜEDAD QUINQUENIO MENSUAL (2)	PRIMA ASISTENCIA MENSUAL (3)	PAGAS EXTRAS (4)=1+2	HORAS EXTRAORDINARIAS	
								NORMALES	NOCTURNAS Y FESTIVAS
Auxiliar organización		1	1.662	34.384	1.639	2.437	tres meses	259	287
Aux. delinca. calador	Auxiliar	2	1.662	36.008	1.639	2.437	tres meses	274	302
		3	1.662	37.226	1.639	2.437	tres meses	287	316
		4	1.662	38.444	1.639	2.437	tres meses	302	329
		5	1.662	39.662	1.639	2.437	tres meses	316	345
		6	1.662	42.911	1.929	2.437	tres meses	345	381
Técnico organización 2.ª	Oficial de 2.ª	7	1.662	44.536	1.929	2.437	tres meses	359	394
Delinca. 2.ª		8	1.662	46.159	1.929	2.437	tres meses	374	409
		9	1.662	47.783	1.929	2.437	tres meses	389	431
		10	1.662	49.408	1.929	2.437	tres meses	402	453
Técnico organización 1.ª	Oficial de 1.ª	11	1.662	53.469	2.604	2.437	tres meses	439	489
Delinca. 1.ª		12	1.662	55.294	2.604	2.437	tres meses	459	510
Maestro 2.ª		13	1.662	57.122	2.604	2.437	tres meses	482	531
		14	1.662	58.949	2.604	2.437	tres meses	504	553
		15	1.662	60.766	2.604	2.437	tres meses	526	576
Jefe organización 2.ª	Jefe de 2.ª	16	1.662	64.838	2.894	2.437	tres meses	560	611
Delinca. proyectista		17	1.662	67.680	2.894	2.437	tres meses	581	641
Maestro 1.ª		18	1.662	70.522	2.894	2.437	tres meses	603	668

TABLA II
RETRIBUCIONES BRUTAS DE CONVENIO CON JORNADA DE 1.800 HORAS

Categorías personal subalterno	Categorías personal técnico	Categorías personal administrativo	GRADOS	HORAS DE TRABAJO ANUALES	SUELDO MENSUAL (1)	PREMIOS ANTIGÜEDAD		PRIMA ASISTENCIA MENSUAL (3)	PAGAS EXTRAS (4)=1+2	HORAS EXTRAORDINARIAS	
						QUINQUENIO MENSUAL (2)				NORMALES	NOCTURNAS Y FESTIVAS
Telefonista	Auxiliar organización	Auxiliar	1	1.800	38.166	1.819	2.705	tres meses	259	287	
			2	1.800	39.969	1.819	2.705	tres meses	274	302	
			3	1.800	41.312	1.819	2.705	tres meses	287	316	
			4	1.800	42.673	1.819	2.705	tres meses	302	329	
			5	1.800	44.025	1.819	2.705	tres meses	316	345	
Conductores	Técnico organización 2. ^a	Oficial de 2. ^a	6	1.800	47.631	2.141	2.705	tres meses	345	381	
			7	1.800	49.435	2.141	2.705	tres meses	359	394	
			8	1.800	51.236	2.141	2.705	tres meses	374	409	
			9	1.800	53.039	2.141	2.705	tres meses	389	431	
			10	1.800	54.843	2.141	2.705	tres meses	402	453	
Conserjes	Técnico organización 1. ^a	Oficial de 1. ^a	11	1.800	59.351	2.890	2.705	tres meses	439	489	
			12	1.800	61.376	2.890	2.705	tres meses	459	510	
			13	1.800	63.405	2.890	2.705	tres meses	482	531	
			14	1.800	65.433	2.890	2.705	tres meses	504	553	
			15	1.800	67.450	2.890	2.705	tres meses	526	576	
Jefes	Jefe de 2. ^a	Jefe de 2. ^a	16	1.800	71.970	3.211	2.705	tres meses	560	611	
			17	1.800	75.125	3.211	2.705	tres meses	581	641	
			18	1.800	78.279	3.211	2.705	tres meses	603	668	

Las horas de entrada serán optativas, con el retraso consiguiente en la hora de salida de la tarde hasta completar las 8 horas de jornada normal, 6,15 en la jornada intensiva de verano y 6,00 en la jornada reducida de Navidad. Las horas de coincidencia del personal serán las siguientes:

1. 5,30 horas.
2. 6,15 horas.
3. 5,45 horas.
4. 4,00 horas.

PUENTES

1. Viernes 2 de mayo.
2. Viernes 16 de mayo.
3. Viernes 6 de junio.
4. Lunes 8 de septiembre.
5. Miércoles 24 de diciembre.
6. Viernes 26 de diciembre.
7. Miércoles 31 de diciembre.

VACACIONES

Mes de agosto.

Nota: El personal que así lo desee, podrá disponer de los tres últimos días laborables de su vacación de verano, 27, 28 y 29 de agosto, para disfrutarlos en cualquier otra época del año, previo conocimiento de la Dirección de la empresa, y siempre y cuando que las fechas escogidas no interfieran la marcha normal del trabajo.

Art. 36. Pago de pensiones complementarias.-El complemento anual, calculado de acuerdo con los artículos anteriores, se abonará en doce mensualidades iguales y constantes. Tendrá el carácter de vitalicio para jubilación, viudedad e invalidez, salvo que, de acuerdo con las normas de la Seguridad Social, se produzca alguna de las causas de extinción de tal derecho. En el caso de orfandad, se abonará la pensión hasta el mes en que se cumplan los dieciocho años, salvo que por merecer la condición de incapacitado para todo trabajo de acuerdo con las normas de la Seguridad Social tenga derecho a la continuidad de la percepción de estas prestaciones.

Art. 37. Prestaciones complementarias de enfermedad.-ATEINSA-O.C. complementará igualmente las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el total importe de las retribuciones por los conceptos de salario de Convenio y plus de antigüedad del personal enfermo o accidentado, durante el período de permanencia en situación de incapacidad laboral transitoria, debidamente acreditada por la Seguridad Social.

Art. 38. Interpretación.-Por tener estas pensiones y prestaciones el carácter de complementarias a las de la Seguridad Social, las circunstancias que motiven el reconocimiento o la pérdida de derecho a su disfrute, serán las mismas establecidas por la normativa de la Seguridad Social, que servirá de base para cualquier interpretación sobre la materia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.ª Legislación supletoria.-En defecto de normas aplicables del presente Convenio, en todas aquellas materias no previstas en el mismo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de junio de 1970 y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2.ª Comisión Paritaria.-Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria con la siguiente composición:

- Por la representación empresarial:
Don José Blanco Miguel.
Don Agustín Fernández Herrero.
Don José Montero Otero.
Por la representación de los trabajadores:
Don Francisco Flores Corraís.
Don Miguel Angel Monjas Sierra.
Don Manuel Ortiz Aguilar.

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

En caso de falta de acuerdo, la Comisión Paritaria elevará lo actuado a la autoridad laboral.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en el de las Oficinas Centrales de ATEINSA, en la calle Zurbarán, n.º 70. Madrid-10.

CALENDARIO LABORAL PARA 1980
HORAS DE TRABAJO COMPUTABLES AL AÑO

	DIAS	HORAS
Días a trabajar en jornada de 8,45 horas	156	1.356,15
Días a trabajar en jornada de 6,35 horas	64	421,20
Días a trabajar en jornada de 6,00 horas	3	-18
Días a trabajar en jornada de 4,25 horas	1	4,25
Fiestas no recuperables	11	
Vacaciones	31	
Domingos	47	
Sábados	47	
Puentes	7	
	366	1.800

HORARIO DE TRABAJO	MAÑANA		TARDE	
	ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA
1. Del 1 al 6 de enero de lunes a viernes	8,00	14,00		
	a	a		
	8,30	14,30		
2. Del 7 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 21 de diciembre, de lunes a viernes	8,15	13,30	14,15	17,45
	a	a	a	a
	8,45	13,30	15,30	19,30
3. Del 1 de junio al 30 de septiembre de lunes a viernes, y los días 22, 29 y 30 diciembre	8,00	14,35		
	a	a		
	8,30	15,05		
4. Día 23 de diciembre	8,05	12,30		

Las horas de entrada serán optativas, con el retraso consiguiente en la hora de salida de la tarde hasta completar las 8,45 horas de jornada normal, 6,35 en la jornada intensiva de verano y 6,00 en la jornada reducida de Navidad. Las horas de coincidencia del personal serán las siguientes:

1. 5,30 horas.
2. 7,00 horas.
3. 6,05 horas.
4. 4,25 horas.

PUENTES

1. Viernes 2 de mayo.
2. Viernes 16 de mayo.
3. Viernes 6 de junio.
4. Lunes 8 de septiembre.
5. Miércoles 24 de diciembre.
6. Viernes 26 de diciembre.
7. Miércoles 31 de diciembre.

VACACIONES

Mes de agosto.

Nota: El personal que así lo desee, podrá disponer de los tres últimos días laborables de su vacación de verano, 27, 28 y 29 de agosto, para disfrutarlos en cualquier otra época del año, previo conocimiento de la Dirección de la empresa, y siempre y cuando que las fechas

escogidas no interfieran la marcha normal del trabajo.

III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Madrid, 8 de abril de 1980.

REPRESENTACION EMPRESARIAL

Firmado: José Blanco Miguel.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Firmado: Agustín Fernández Herrero.

Firmado: José Montero Otero.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Firmado: Vicente Comín Sevilla.

Firmado: Francisco Flores Corraís.

Firmado: Miguel Angel Monjas Sierra.

Firmado: Manuel Ortiz Aguilar.

Firmado: Señorita M.ª Teresa Pombo Nieto.

HORARIO DE TRABAJO	MAÑANA		TARDE	
	ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA
1. Del 1 al 6 de enero de lunes a viernes	8,00	14,00		
	a	a		
	8,30	14,30		
2. Del 7 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 21 de diciembre, de lunes a viernes	8,30	13,30	14,15	17,15
	a	a	a	a
	9,00	15,30	15,30	19,00
3. Del 1 de junio al 30 de septiembre de lunes a viernes, y los días 22, 29 y 30 de diciembre	8,00	14,15		
	a	a		
	8,30	14,45		
4. Día 23 de diciembre	8,30	12,30		

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial
de MadridRESOLUCION DE LA
DELEGACION PROVINCIAL DE
TRABAJO DE MADRID,
HOMOLOGANDO EL CONVENIO
COLECTIVO «CONSORCIO DE
ABASTECIMIENTO DE AGUA Y
SANEAMIENTO A LOS PUEBLOS
DE LA SIERRA DE
GUADARRAMA» (CASRAMA).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Consortio de Abastecimiento de Agua y Saneamiento a los pueblos de la Sierra de Guadarrama» y

Resultando que con fecha 4 de junio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «CASRAMA» suscrito por las partes el día 8 de marzo 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 mencionado, 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 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 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 en los demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo,

ACUERDA

1.ª Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Consortio de Abastecimiento de Agua y Saneamiento a los pueblos de la Sierra de Guadarrama» (CASRAMA).

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

3.ª Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 21 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado).

ACTA

Collado Villalba, a 29 de febrero de 1980, a las 17 horas, en el domicilio del «Consortio para el Abastecimiento de Agua a los Pueblos de la Sierra de Guadarrama» (CASRAMA), se

reunieron para una parte, la Comisión de Empleo de este Consorcio, integrada por don Enrique Espinosa Amboage, don Enrique Guillén Cuesta, don Enrique Alfaro y don Manuel García Peris, y por don Carlos Molero Man-

de otra parte el Comité de Empresa de este Consorcio, integrado por don Juan Barriguete Martínez, don Juan Molinero Proaño, don Carlos Castellanos, don Miguel Angel González y don Juan Saenz Contreras, asesorados por don José Iglesias Ferrer.

De acuerdo de ambas partes se nombró presidente a don Serapio Calvo Mi-

y secretario a don Miguel Angel de

El objeto de esta reunión es el estudio y aprobación del Proyecto de Convenio, para el personal de este Consorcio.

El señor Presidente toma la palabra, exhortando a las partes a que planteen sus problemas dentro de las normas de la buena fe a que todos están obligados, esperando que las deliberaciones puedan dar como consecuencia la firma de un Convenio favorable para ambas partes.

Después de las deliberaciones llevadas a cabo, con intervención de todos los presentes, se llega al acuerdo que se indica a continuación.

El Presidente agradece a los componentes de las Comisiones la comprensión mostrada para la aprobación del Convenio, y sin más asuntos que tratar, ordena el levantamiento de la sesión.

De todo ello lo cual yo, el Secretario, doy fe.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todos los centros de trabajo de «CASRAMA».

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la plantilla de los centros de trabajo de «CASRAMA» salvo las personas que mantengan con la empresa una relación excluida de las previsiones del ordenamiento laboral vigente en cada momento.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1981, pudiéndose prorrogar de año en año mientras cualquiera de las partes no denuncie con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórogas.

Art. 4.º *Revisión.*—A partir del 1 de enero de 1981, se aplicará automáticamente las disposiciones legales, que sobre revisión salarial acuerde el Gobierno. Si dicha disposición legal fijase un tope máximo de elevación salarial, las condiciones de actualización salarial en «CASRAMA» se acordarán por la Comisión Negociadora que en su momento se elija y a falta de acuerdo por la autoridad laboral.

CAPITULO II

REGIMEN ECONOMICO

Art. 5.º Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio se entiende, que en todo caso, son de carácter bruto, siendo a cargo de los trabajadores el Impuesto sobre Rendimientos del Trabajo Personal, así como la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social.

Art. 6.º La estructura de las retribuciones del personal acogido al presente Convenio se ajusta a los siguientes conceptos retributivos: Salario-base Convenio y Complementos Salariales.

Todas las percepciones se abonarán a través de una entidad bancaria o de ahorro.

Art. 7.º El salario-base de Convenio será el establecido para cada categoría en tal concepto a 31-XII-1979, incrementando en un 16 % conforme se detalla en el anexo.

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

Art. 9.º *Premio de Antigüedad.*—Este premio se fija para todo el personal al que sea de aplicación el presente Convenio, en el 2 por 100 del Salario-base correspondiente por cada uno de los 10 primeros años de servicio en «CASRAMA» y el 1 por 100 en los siguientes, hasta que se produzca la jubilación.

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

Art. 11.º *Gratificaciones Extraordinarias.*—El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de Sueldo-Base Convenio más antigüedad.

Las gratificaciones se harán efectivas, respectivamente, el 30 de marzo, 30 de junio (Entendiéndose por tal la tradicional de julio), 30 de septiembre y 22 de diciembre.

Art. 12.º *Plus de Toxicidad.*—El plus por trabajos tóxicos, previsto en la vigente Ordenanza Laboral, se fijará en el 20 por 100 del Sueldo base de Convenio del Oficial 1.º cualquiera que sea la categoría del trabajador que lo haya de percibir.

Tendrán derecho al mismo, previa consulta a la Delegación Provincial de Trabajo y al Comité de Seguridad e Higiene de «CASRAMA», aquellos trabajadores que desarrollen sus funciones en ámbitos tóxicos para la determinación de los puestos de trabajo acogidos a este Plus, se elevará consulta al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 13.º *Plus de Nocturnidad.*—Se consideran trabajos nocturnos los que se realicen entre las 22 y las 6 horas.

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

1. Si se trabaja en el período nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, el Complemento se percibirá únicamente por las horas trabajadas.

2. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

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

El Complemento de Trabajo Nocturno se fija en un 20 por 100 del Salario base Convenio diario del Oficial 1.º; cualquiera que sea la categoría de quien lo perciba, aplicado proporcionalmente al tiempo trabajado en el período nocturno.

Art. 14.º *Plus por residencia en Casillas Aisladas.*—Lo percibirá el personal al que sea de aplicación este Convenio mientras resida en casillas aisladas de vida más dura y difícil por ser indispensable para el desarrollo de la función encomendada. No se considerarán casillas aisladas las que estén o puedan integrarse en poblados de «Casrama». Su cuantía se fija en 3.000 pesetas mensuales.

Asimismo, serán por cuenta de «CASRAMA» los gastos de asistencia médica, cuando dichas casillas se encuentren fuera de la demarcación de los correspondientes facultativos.

Art. 15.º *Plus de distancia.*—Cuando el centro de trabajo se encuentre a más de 2 km. de la localidad en que «Casrama» haya fijado la residencia de los trabajadores, si así fuere, la empresa pondrá a disposición de los mismos los adecuados medios de transportes, y si no lo hiciese, les abonará un plus de distancia, de acuerdo con lo dispuesto en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958 cuyo importe será de 9 pesetas por km. que exceda de dos, hasta un total mensual por este concepto del 25 por 100 del salario de cada trabajador.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO,
DESCANSO DOMINICAL, FIESTAS
Y VACACIONES

Art. 16.º *Jornada de Trabajo.*—Con respecto a los topes máximos legales la jornada laboral se considera ordinaria para todo el personal de «Casrama» hasta las 168 horas mensuales sin perjuicio de los horarios habituales.

Art. 17.º *Indemnizaciones por desplazamientos fuera del Centro de trabajo o agrupación.*—En este artículo se contemplan las indemnizaciones, que «Casrama» ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse fuera de su centro de trabajo o agrupación por necesida-

des del servicio y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

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

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

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

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

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

Asimismo abonará «Casrama» los gastos y suplidos que devenguen como consecuencia de la ejecución del trabajo encomendado.

2. Viajes fuera del área geográfica de actuación de «Casrama». Cuando el trabajador efectúe algún trabajo fuera del área geográfica de actuación de «Casrama» por necesidades del servicio y por medios que no sean propios de «Casrama», abonará los gastos de la siguiente forma:

a) Gastos de viaje.

Contra entrega del billete justificado del avión, barco o tren y a razón de 9 pesetas/km. en vehículo propio, será revisado anualmente.

b) Dietas.

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

b.2. Cuantía:

b.2.1. Desplazamientos auxiliares.

Se entiende como tales aquellos desplazamientos a aeropuertos y estaciones, desplazamientos interiores fuera del centro de trabajo, siempre que no se realicen por medios propios de «Casrama».

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

b.2.2. Comidas.

Se abonará por el almuerzo 525 pesetas y por cena 425 pesetas.

b.2.3. Alojamiento.

Se abonará el importe de un hotel de 3 estrellas o equivalente.

b.3. Justificación del gasto:

En una sola hoja de liquidación se justificarán los gastos según modelo que se facilitará a los servicios y que llevará las siguientes rúbricas:

Billetes, desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.

Será necesaria para la liquidación adjuntar los billetes y la factura de alojamiento.

Art. 18. El personal que realice trabajos en turnos y trabaje en domingo librando otro día de la semana se le abonará el salario del domingo con un recargo del 40 por 100 salvo que se establezca un salario específico para los trabajadores de depuradoras.

Art. 19. Al personal que no realice trabajo de turno y que, por razones del servicio, hubiera de trabajar excepcionalmente en el día en que le corresponde librar, se le abonarán las horas extraordinarias que realice con un recargo del 280 por 100.

Asimismo para dicho personal que no realice trabajo de turno y que trabaje en domingo, librando otro día de la semana, se le abonará con un recargo del 14 por 100.

Art. 20.-Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas, etc., serán objeto de control mediante la implantación de los sistemas adecuados que requiera la organización del trabajo.

Las ausencias no autorizadas, faltas, permisos particulares, etc., serán descontados automáticamente.

Art. 21.-Las vacaciones anuales de todo el personal sujeto a este Convenio serán de 30 días.

Durante el primer trimestre del año, la Dirección, oído el Comité de Empresa, establecerá el calendario de vacaciones, procurando siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la concesión en los puestos y secciones en que sea posible, el mayor número de días posibles en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Art. 22. *Fiestas*.-Tendrán consideración de festivos todos aquellos días que reglamentariamente se determinen y el día de la patrona.

Art. 23. *Licencias*.-Todos los trabajadores tendrán derecho previo aviso y justificación a las siguientes licencias cuya duración máxima será:

- 5 días por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- 3 días por alumbramiento de esposa.

- 2 días por fallecimiento de hermanos, abuelos o padres políticos.

- 2 días por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge o hijos.

- 1 día por fallecimiento de familiar político o consanguíneo.

- 2 días de licencia con sueldo por asuntos propios, dentro de un año y señalándose las fechas por la Dirección Empresarial.

- 2 licencias sin sueldo de 10 días cada una dentro del año, acreditando necesidad valorada por la empresa.

CAPITULO IV

REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 24.-El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio está constituido por el conjunto de medidas, que complementan la acción protectora de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en «Casrama».

Art. 25. *Enfermedad y accidente de trabajo*.-En los casos de enfermedad, común o profesional, o de accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de una cantidad complementaria a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, que se calculará en la cuantía necesaria para cubrir el cien por cien del salario real. Se conceden a «Casrama» las facultades de comprobación e investigación del anterior supuesto, con independencia de cualquier tipo de certificaciones médicas justificativas de la baja. La comprobación de fraude, falsedad o dolo de la situación de baja, dará lugar a las sanciones previstas en las normas laborales. Estas prestaciones se devengarán desde el octavo día de enfermedad y sólo durante el período establecido legalmente como de I. L. T.

Sólo tendrán este derecho los trabajadores que cuenten con un mínimo de 6 meses de antigüedad.

Art. 26. *Jubilación*

1. El personal de «Casrama» podrá solicitar la jubilación cuando alcance la edad, años de servicio y demás condiciones fijadas en la legislación de Seguridad Social.

2. No obstante lo anterior, «Casrama» establece, con cargo a su presupuesto, una mejora sobre las prestaciones económicas de jubilación causadas en el régimen general de la Seguridad Social, que complementará el importe de las mismas y tendrá como tope máximo el 20 por 100 de la base reconocida en el régimen general para establecer la cuantía de tales prestaciones.

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

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

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

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

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

5. Los trabajadores que se jubilen voluntaria y anticipadamente, percibirán con cargo a la empresa, y hasta el tope establecido en el número 2 de este artículo, el complemento necesario para que las pensiones alcancen, en su caso, las siguientes cuantías:

A los 60 años el 80 por 100 de la base reconocida por la Seguridad Social.

A los 61 años el 84 por 100 de la base reconocida por la Seguridad Social.

A los 62 años el 88 por 100 de la base reconocida por la Seguridad Social.

A los 63 años el 92 por 100 de la base reconocida por la Seguridad Social.

A los 64 años el 96 por 100 de la base reconocida por la Seguridad Social.

Art. 27. *Ayuda Escolar*.-Para el curso escolar 1979/80, todos los trabajadores a los que afecte el presente Convenio, cuyos hijos mayores de 6 años, se hallen cursando estudios, percibirán de «Casrama», las siguientes ayudas económicas:

1. Estudios de EGB y BUP, 5.000 pesetas por año e hijo estudiante, los residentes en el núcleo urbano, y 8.000 pesetas los residentes en lugares aislados.

2. Para Formación Profesional y Licenciatura Universitaria 7.000 pesetas por año e hijo estudiante, a los residentes en el núcleo urbano, y 10.000 pesetas a todos los demás.

3. Para percibir estas ayudas deberán ser solicitadas por los trabajadores interesados y habrá de acreditarse:

a) Que los estudiantes se hallan comprendidos entre los 6 y los 22 años de edad salvo excepciones que se estudiarán.

b) Que no reciben ningún tipo de ayuda económica para estos fines o que de recibirse ésta no alcanza en su cuantía la cifra antes señalada por «Casrama» para estos auxilios; en tal caso podrá obtenerse únicamente la diferencia entre ambas cantidades.

Estas ayudas se otorgan para estimular la aplicación de los estudiantes y para aminorar el sacrificio de su familia; por consiguiente la repetición del curso académico dará lugar a la pérdida de la ayuda económica durante el año que haya de ser repetido, quedando exceptuados de estos supuestos los estudiantes que lo repitan por causa de larga enfermedad, accidente, y en general, alguna otra causa que no tenga relación con su falta de aplicación. La brillantez de los estudios podrá ser motivo de eventuales aplicaciones de auxilio.

La Empresa sufragará el 100 por 100 de los gastos del centro especial de enseñanza que se ocupe de la enseñanza y rehabilitación de los hijos de los trabajadores que sean subnormales, debiéndose acreditar por los beneficiarios esta situación de subnormalidad, así como la necesidad e idoneidad del centro elegido.

Art. 28. *Seguros*.-Todos los trabajadores a los que sea de aplicación el presente Convenio estarán cubiertos por un seguro de vida hasta 1.000.000 de pesetas. «Casrama» concertará con una compañía de seguros la correspondiente póliza que cubra colectivamente a su personal. Este seguro es independiente al de Responsabilidad Civil y Criminal que, actualmente disfrutan los conductores y operarios que, por razones de su puesto de trabajo o por necesidades del servicio vinieran obligados a conducir un vehículo.

Art. 29. *Premio de Fidelidad*.-A los 25 años de servicio, «Casrama» abonará a sus trabajadores por una sola vez el importe de dos mensualidades íntegras de su salario real.

Asimismo, cuando cumplan los 40 años de servicios, «Casrama» abonará a sus trabajadores el importe de cuatro mensualidades de su salario real.

Si hubieran cumplido los 40 años de antigüedad se les reconoce además el Premio de Fidelidad de los 40 años, a percibir en el momento de la jubilación. En el supuesto de que al llegar el momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de 25 años de servi-

cio y menor de 40, percibirá la parte proporcional que pudiera corresponderle al premio de los 40 años.

Art. 30. *Fondo para préstamos y anticipos*.-Para 1980 se crea un fondo de 2.000.000 de pesetas para préstamos y anticipos. Los préstamos para adquisición de viviendas no devengarán intereses, en cambio los dedicados a otras atenciones devengarán los que señale la Dirección sin sobrepasar el 4 por 100 (Interés legal). Al Comité de Empresa corresponderá informar sobre la necesidad de atender estas peticiones. En todo caso se oirá a dicho Comité antes de que la Dirección resuelva.

Art. 31. *Economato*.-Se efectuarán las gestiones con el fin de obtener la incorporación a un economato.

Art. 32. La empresa facilitará al personal y conforme a las necesidades exigidas por cada puesto de trabajo las prendas de trabajo precisas que se repondrán con la periodicidad necesaria para su conservación en estado digno y adecuado.

OBLIGACIONES

1. Se crea, para aplicación e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio, una Comisión mixta de la que formarán parte:

a) Como Presidente, el del Convenio.
b) Por la parte empresarial, don Enrique Espí Alfaro y don Manuel García Peris.

c) Por la parte social don Romualdo Barriguete Martínez y don J. Ignacio Molinero Proaño.

2. Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen en supuesto de conflicto colectivo, a agotar los procedimientos pacíficos de solución, recurriendo en todo caso al intento de conciliación previa y aceptando de antemano la mediación de la Inspección de Trabajo de Madrid.

3. Ambas partes se someten a las estipulaciones contenidas en el Acuerdo Marco Interconfederal suscrito en el pasado mes de enero de 1980 entre la C. E. O. E. y las correspondientes confederaciones sindicales.

Y en prueba de conformidad firman el presente en Collado Villalba, a 8 de marzo de 1980:

Enrique Espinosa.
Eduardo Guillén.
Enrique Espí.
Manuel G. Peris.
Romualdo Barriguete.
J. Ignacio Molinero.
Carlos Montero.
Juan Saenz de Tejada.
Miguel A. de Lucas.
Serapio Calvo.

ANEXO
TABLAS SALARIALES

CATEGORÍAS	S. BASE/79	ICMT, 16 %	S. BASE/80
PERSONAL TECNICO			
<i>2.ª Categoría</i>			
Jefes de Servicio.....	48.775	7.804	56.579
<i>3.ª Categoría</i>			
Topógrafo de 1.ª.....	39.155	6.265	45.420
Delineante Proyectista.....	39.155	6.265	45.420
Encargado de Sección.....	39.155	6.265	45.420
<i>4.ª Categoría</i>			
Analistas.....	35.595	5.695	41.290
Delineantes.....	35.595	5.695	41.290
Topógrafos de 2.ª.....	35.595	5.695	41.290
<i>5.ª Categoría</i>			
Auxiliares Técnicos.....	28.488	4.558	33.046
Auxiliares de Laboratorio.....	28.488	4.558	33.046
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefes de Sección.....	43.690	6.990	50.680
Subjefe de Sección.....	33.948	5.432	39.380
Oficial de 1.ª.....	31.707	5.073	36.780
Oficial de 2.ª.....	29.249	4.680	33.929
Auxiliar Administrativo.....	25.476	4.076	29.552
Encargado de Lectores.....	31.829	5.093	36.922
PERSONAL OPERARIO			
Encargado de servicios parque móvil.....	43.690	6.990	50.680
Encargado servicios electromecánicos y Depuradoras.....	43.690	6.990	50.680
Encargado Servicios redes y conducciones.....	43.690	6.990	50.680
Encargado de Grupo.....	43.690	6.990	50.680
Capataz.....	35.595	5.695	41.290
Subcapataz.....	33.948	5.432	39.380
Oficial de 1.ª.....	30.558	4.889	35.447
Oficial de 2.ª.....	28.863	4.618	33.481
Oficial de 3.ª o Ayudante.....	25.127	4.020	29.147
Peón Especialista.....	24.142	3.863	28.005
PERSONAL SUBALTERNO			
<i>1.ª Categoría</i>			
Conserje.....	26.463	4.234	30.697
<i>2.ª Categoría</i>			
Ordenanza.....	25.473	4.076	29.549
<i>3.ª Categoría</i>			
Limpiadoras.....	24.142	3.863	28.005

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Trabajo

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SAN MIGUEL DISTRIBUIDORA MADRILEÑA»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «San Miguel Distribuidora Madrileña» y Resultando que con fecha 29 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «San Miguel Distribuidora M.» suscrito por las partes el 27 de marzo de 1980 y constituida Comisión Deliberadora el 10 de diciembre de 1979.

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

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

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a 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 «San Miguel Distribuidora Madrileña».

2.ª Comunicar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 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, 21 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Arman de la Vega).

CONVENIO COLECTIVO DE «SAN MIGUEL DISTRIBUIDORA MADRILEÑA, S. A.»

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las Normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa serán aplicables al Centro de Trabajo que «San Miguel Distribuidora Madrileña, S. A.» tiene establecido en Majadahonda, calle San Miguel, sin número.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de San Miguel Distribuidora Madrileña, así como al que ingresara durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—La vigencia del presente Convenio será de un año, entrando en vigor el 1.º de enero de 1980, hasta el 31 de diciembre de 1980.

El Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en las condiciones que rigieran al término de su vigencia o de sus sucesivas prórrogas, si no es denunciado por ninguna de las dos

partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o del de cada una de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, seguirá éste, no obstante, teniendo aplicación en sus propios términos, mientras no se declare sustituido por un nuevo Convenio, por un laudo o resolución arbitral obligatoria.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de los posibles Convenios denunciados, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Las condiciones económicas aprobadas se consideran como mínimas. No obstante, durante el período de vigencia del Convenio, los beneficios concedidos absorberán y compensarán los aumentos y mejoras conseguidos por disposiciones legales o reglamentarias, resolución de autoridades administrativas, Convenios Colectivos o cualquier otra fuente en vigor, o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Art. 5.º *Comisión Mixta.*—A los efectos del presente Convenio y para dirimir las diferencias que pudieran surgir en la aplicación del mismo, se crea una Comisión Mixta de interpretación compuesta por tres representantes de los trabajadores y el número de representantes de la Empresa que ésta considere en cada momento, sin que nunca supere el número de representantes de los trabajadores.

REGIMEN DE TRABAJO

Art. 6.º *Organización.*—La Organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. Respetándose en cada categoría lo dispuesto en los textos legales y, en concreto, en la Ordenanza Laboral de Comercio.

Art. 7.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral será la que quede determinada en el Calendario Laboral de cada año, y en base a 42 horas semanales.

Art. 8.º *Vacaciones.*
1. *Calendario.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones de 30 días naturales.

El calendario de vacaciones se establece desde el 1.º de enero hasta el 31 de diciembre.

Para su disfrute se establecen las siguientes condiciones:

- a) El calendario para 1980 se establecerá mediante sorteo.
 - b) A partir de 1/1/81 el calendario se establecerá por rotación, basado en el sorteo de 1980.
 - c) Las vacaciones no se iniciarán en vísperas de sábado, domingo o festivo.
8. *Retribución.*—La retribución correspondiente al período de 30 días naturales de vacaciones estará constituida por:
- a) Salario base, según tabla salarial para cada categoría.
 - b) Antigüedad, en los casos que corresponda.
 - c) Desplazamiento, en los casos que corresponda.
 - d) Plus de vacaciones de 23.000 pesetas para cualquier mes y para Oficial 1.º o mozo especializado de ruta o almacén.
 - e) Compensación de 14.000 pesetas para aquel oficial 1.º o mozo especializado de ruta o almacén que las disfruten en los meses de octubre o mayo (ambos inclusive).

REGIMEN ECONOMICO

Art. 9.º *Salario base.*—Con el carácter de salario base único, se establecen las retribuciones que se especifican en la tabla salarial del anexo número 1 a este Convenio, para doce meses y tres pagas extraordinarias, según lo previsto en este Convenio.

Art. 10. *Antigüedad.*—Se establecen aumentos por tiempo de servicio en la Empresa, que consistirán en cuatrienios al 8 por 100, calculado sobre el salario base de su categoría profesional, establecido en el anexo número 1, tabla salarial, a este Convenio.

Art. 11. *Desplazamiento.*—Aquellas personas que proceden del centro de trabajo de Madrid y que, como consecuencia del traslado de la Empresa de

Madrid-capital a Majadahonda, en 1971, vienen percibiendo por el concepto de desplazamiento la cantidad de 1.700 pesetas mensuales, seguirán percibiendo por dicho concepto de desplazamiento la misma cantidad de 1.700 pesetas mensuales.

Art. 12. *Asistencia.*—Se establece un plus de asistencia para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, consistente en la percepción por parte de los mismos de 200 pesetas por día trabajado.

Art. 13. *Incentivos.*—Se establecen incentivos fijos, por puesto de trabajo, según queda especificado en el anexo número 2 a este Convenio.

La tabla de incentivos queda fijada por día natural, por 30 días al mes, y por doce mensualidades.

Art. 14. *Plus actividad.*—El personal de la Sección de Distribución, oficial 1.º y mozo especializado, percibirán como incentivo a su cometido de ventas:

- a) Tres cincuenta pesetas por caja completa de cerveza, agua mineral o sidra vendida, cobrada y retornado o vendido el correspondiente envase, según la costumbre vigente en la Empresa hasta la actualidad.
- b) Una peseta por envase completo recuperado (es envase: la caja de plástico o madera con sus correspondientes botellas, de los productos antes citados).
- c) Cero veinticinco pesetas por botella vacía de cerveza «Selecta XV» recogida de los clientes, en tanto en cuanto la empresa considere rentable su recuperación.

Art. 15. *Plus de transporte.*—Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores de la Empresa afectados por el presente Convenio, consistente en la percepción por parte de los mismos de:

- a) 4.470 pesetas, fijas, mensuales, por doce mensualidades, y en cualquier circunstancia.
- b) 100 pesetas por día trabajado.

Art. 16. *Gastos de gestiones.*—A fin de atender a una situación real de las relaciones públicas del personal de la Sección de Distribución (oficial 1.º conductor y mozo especializado) hacia nuestros clientes; de un posible hurto de las mercancías que transportan; atender a pequeños gastos de teléfono y demás, la Empresa abonará, en compensación a tales gastos, la cantidad de 4.500 pesetas mensuales por trabajador, o parte proporcional de días trabajados; a fin de que el personal de Distribución se responsabilice de la función asignada.

Art. 17. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal que preste servicio en la Empresa percibirá tres pagas extraordinarias, de treinta días cada una, consistentes en:

- a) Salario base, según tabla salarial de cada categoría.
 - b) Antigüedad, en los casos que corresponda.
 - c) Desplazamiento, en los casos que corresponda.
- Y devengarán y computarán según detalle:

Beneficios: Pagadera el 20 de marzo;

Art. 22. *Categorías profesionales.*

- Categorías del presente Convenio*
- Gerente
 - Director general
 - Jefe Administración
 - Contable
 - Oficial Administrativo
 - Oficial 1.º conductor
 - Mozo especializado o ayudante
 - Jefe de Almacén
 - Capataz
 - Oficial 1.º maquinista
 - Jefe Servicios
 - Cobrador
 - Promotor de ventas (en plaza y fuera)
 - Monitor de ventas (en plaza y fuera)

Art. 23. *Prendas de trabajo.*—En lo referente a prendas de trabajo, se estará a lo dispuesto en la actual legislación vigente.

Art. 24. *Pago de remuneraciones.*—Se establece como día de pago de las remuneraciones el día 7 de cada mes siguiente, o el día siguiente hábil, si el 7 fuera sábado o festivo.

devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Julio: Pagadera el 20 de julio; devengará del 1 de julio al 30 de junio.

Diciembre: Pagadera el 20 de diciembre; devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

COMPENSACIONES

Art. 18. *Compensación sábados.*

Durante los meses de: enero, febrero, marzo, abril, agosto, octubre, noviembre, diciembre, no se trabajará los sábados y, en compensación, los sábados de los meses: mayo, junio, julio, septiembre, se realizará jornada completa, como cualquier otro día laborable.

Art. 19. *Enfermedad y Accidente.*—La situación de baja por enfermedad, consulta médica o accidente, debidamente justificados, serán abonados por la empresa con el 100 por 100 del salario real desde el primer día.

Art. 20. *Trabajos de reparto y almacén.*—En ocasiones, y como consecuencia de ausencias por enfermedad, accidentes u otras causas, se crean situaciones que son cubiertas por el resto del personal. A este efecto se crean las siguientes compensaciones económicas:

- a) Cuando no sea posible completar una ruta, y la misma haya de efectuarse con un solo hombre (conductor o mozo especializado en posesión de carnet de conducir y con suficiente práctica en conducción), se abonará al mismo el salario base y los incentivos del trabajador ausente.
- b) Cuando un Oficial 1.º o mozo especializado de la Sección de Distribución realice trabajos esporádicos en Almacén, se le abonará a 400 pesetas por hora de trabajo, y con la consideración de horas extras.
- c) Cuando un Oficial 1.º o mozo de almacén hubiera de salir en alguna ruta, cobrará en función de los incentivos obtenidos en la misma.

OTRAS DISPOSICIONES

Art. 21. *Colaboración.*—La Dirección y la representación social firmantes del presente Convenio se comprometen, en sus respectivas áreas de actuación, a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse, conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo, derivado de los actuales niveles de absentismo. Se acepta que todo ello es necesario y consecuente con relación a las tasas máximas de incremento pactadas en el presente Convenio.

El personal afectado por el Convenio prestará su máxima colaboración en el desarrollo de la Organización de la Empresa, sobre todo en temas tales como: conservación y limpieza de los vehículos, uniformación, servicio a los clientes, rutas completas, avisos de apertura de nuevos establecimientos, etc.

Asimilación a categorías O. L. Comercio

- Director
- Director
- Jefe Administración
- Contable
- Oficial Administrativo
- Profesional de Oficio de 1.º
- Mozo especializado
- Jefe de Almacén
- Capataz
- Profesional de oficio de 1.º
- Jefe Sección servicios
- Cobrador
- Viajante
- Corredor de plaza

El pago se efectuará mediante documento bancario, de acuerdo con las últimas disposiciones dictadas por la autoridad competente.

Art. 25. *Acción Sindical.*
a) En la Empresa se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores de la misma.
b) Los Delegados de Personal dispon-

drán de una licencia mensual del número de horas que quede determinado por la Ley, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

c) Los trabajadores podrán reunirse en los locales de la Empresa, previa notificación a la Dirección de la misma, fuera de las horas de trabajo.

DISPOSICION FINAL

Art. 26. Ordenanza Laboral de Comercio.—Para lo no previsto en el presente Convenio, ambas partes se someten a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para el Comercio y demás disposiciones de general aplicación que pudieran darse.

En Majadahonda (Madrid) a 27 de marzo de 1980.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

CATEGORÍAS SALARIO ANUAL EN 15 PAGAS	PTAS
<i>Personal Directivo:</i>	
Gerente	810.000
Director General	810.000
<i>Personal Administrativo:</i>	
Jefe Administrativo	585.000
Contable	450.000
Oficial Administrativo	450.000
<i>Personal de Distribución:</i>	
Conductor	450.000
Ayudante	390.000
<i>Personal de Almacén:</i>	
Jefe de Almacén	510.000
Capataz	465.000
Oficial Maquinista	450.000
Mozo	390.000
<i>Personal de Servicios:</i>	
Jefe de Servicios	510.000
<i>Personal Subalterno:</i>	
Cobrador	360.000
<i>Personal Mercantil:</i>	
Promotor de Ventas	560.000
Monitor de Ventas	510.000

ANEXO 2

TABLA DE INCENTIVOS POR PUESTO DE TRABAJO

	PTAS
Dirección general	6.000
Jefe Administración	1.333
Contable	1.200
Departamento clientes	1.100
Jefe de almacén	516
Capataz de almacén	550
Maquinista. Máquina n.º 1	633
Maquinista. Máquina n.º 2	683
Mozo almacén	700
Jefe de servicios	966
Cobrador	283
Promotor ventas	550
Monitor ventas	483

(G. C.-6.611)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Central Lechera de Alcalá, S. A.» y

Resultando que con fecha 13 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación

Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Central Lechera de Alcalá, S. A.» suscrito por las partes el 30 de abril de 1980, y constituida la Comisión Deliberadora el 27 de febrero del año en curso.

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

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

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

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

ACUERDA

1.ª Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Central Lechera de Alcalá, 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.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo es aplicable en Madrid y su provincia.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Afecta este Convenio a todos los trabajadores de «Central Lechera de Alcalá, S. A.» comprendidos en el ámbito territorial indicado en el artículo anterior.

Artículo 3.º *Vigencia.*—Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Art. 4.º *Duración.*—Su duración será de un año, retrotrayendo las condiciones económicas al día 1.º de enero de 1980.

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia o revisión del presente Convenio deberá practicarse reglamentariamente ante el Delegado Provincial de Trabajo con una antelación de tres meses como mínimo a su fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º *Prórrogas.*—Si una vez extinguido su período de aplicación, alguna de las partes no ha ejercido la facultad de denuncia, este Convenio se considerará prorrogado de año en año, aplicándose automáticamente el incremento sobre la tabla salarial del porcentaje de aumento del coste de vida en el año anterior, que establezca el Instituto Nacional de Estadística.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 7.º *Salario base.*—La retribución que corresponderá al trabajador sobre la base de un rendimiento normal será la establecida para su categoría profesional en la tabla que figura como anexo a este Convenio.

Si el Índice de Precios al Consumo al 30 de junio de 1980 supera el 6,75 por

100 los salarios que figuran en la tabla salarial anexa a este Convenio se revisarán incrementándolos por el importe de aquel exceso con efectos del 1.º de enero de 1980.

Art. 8.º *Plus de asistencia.*—Por el concepto de asistencia al trabajo se establece un plus de 114 pesetas diarias para todo trabajador, cualquiera que sea su categoría profesional.

Se considerarán días efectivamente trabajados a los efectos de percepción de este plus, las asistencias justificadas de los trabajadores que ostenten cargos de representación en el Comité de Empresa, relacionadas con el ejercicio de dicho cargo, con obligación por parte del trabajador de previo aviso y de presentación del justificante correspondiente.

También se considerarán días trabajados a estos efectos los días del período de vacaciones.

Este plus de asistencia no podrá ser absorbido por ningún concepto.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Para los trabajadores ingresados en el transcurso del año, estas vacaciones serán prorrateadas en función de la fecha de su ingreso en la empresa.

Las fechas de las vacaciones se establecerán para cada categoría profesional dentro de cada sección de la empresa, atendiendo a la antigüedad preferentemente, derecho que se considerará rotativo.

Las vacaciones una vez comenzadas, no se interrumpirán por causas de enfermedad, accidente u otro motivo particular cualquiera.

Art. 10. *Gratificaciones fijas.*—Las gratificaciones de julio, Navidad y beneficios, pagadera esta última en el mes de marzo de cada año, consistirán en una mensualidad de salario base de Convenio, antigüedad, plus de asistencia e incentivo fijo.

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—Debido a las especiales circunstancias de la empresa y a las de la materia prima que trabaja, y de conformidad con las normas en vigor, se realizarán las horas extraordinarias que sean precisas.

El valor al que se pagarán las horas extraordinarias será el que, para cada categoría, resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$H.E. = 1,75 \times \frac{(SB + A + I)7 + (PA)6}{42}$$

Siendo:

SB = Salario base diario.

A = Antigüedad, diario.

I = Incentivo fijo, diario.

PA = Plus de asistencia, diario.

Art. 12. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Los aumentos por antigüedad o quinquenios del 5 por 100 comenzará a contarse desde el día en que el trabajador haya comenzado a prestar sus servicios, con el límite máximo del 1.º de enero de 1940.

Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría del trabajador, variando su importe de acuerdo con el ascenso de categoría y de la escala salarial correspondiente, no quedando congelados los correspondientes a escalas inferiores.

El número de quinquenios es ilimitado.

Art. 13. *Premio de fidelidad y constancia.*—Al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente, los trabajadores recibirán la cantidad de 4.000 pesetas por cada año de servicio en la empresa. Los servicios prestados a partir de los sesenta y cinco años de edad no se computarán a estos efectos. En los casos de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o en su defecto los hijos menores o mayores subnormales, o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio.

Art. 14. *Baja definitiva.*—Los trabajadores que se jubilen voluntariamente a la edad de sesenta y cinco años recibirán el 100 por 100 de sus emolumentos, consistentes en el salario base de convenio, antigüedad y plus de asistencia.

A estos efectos la empresa abonará la cantidad necesaria para que, juntamente con la pensión de jubilación, se llegue a dicho total.

Art. 15. *Economato.*—La Dirección y el Comité de Empresa realizarán las gestiones oportunas para acoger al personal en un economato de alimentación y vestido, en el que pueda adquirirse artículos en mejores condiciones económicas.

Art. 16. *Protección en caso de enfermedad.*—En el supuesto de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario para que juntamente con la prestación de la Seguridad Social perciba el interesado, a partir del décimo día de ocurrida la baja, la totalidad de sus emolumentos, consistentes en el salario base de convenio, antigüedad y plus de asistencia.

Art. 17. *Provisión de vacantes.*—Las vacantes que se produzcan en la empresa que no sean de libre designación de la misma, serán cubiertas el 50 por 100 por antigüedad y el otro 50 por 100 por concurso-oposición, decidiendo en igualdad de condiciones la antigüedad en la empresa.

En caso de retirada del carné de conducir con carácter temporal, por causas no imputables al conductor, la empresa le garantizará un puesto de trabajo, sin pérdida de sus condiciones fijas, mientras subsista dicha circunstancia.

Art. 18. *Prima de domingos y festivos.*—El trabajador que realice jornada de trabajo en domingo o día festivo, independientemente del día de descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 500 pesetas por cada día.

Art. 19. *Acondicionamiento de vehículos y locales.*—Cuando por necesidades de la empresa deba facilitarse transporte al personal, éste se hará en vehículos adecuados.

La empresa, a petición de sus trabajadores, facilitará locales para reuniones en las que se traten asuntos laborales relativos a la misma.

Art. 20. *Subvención a los productos fabricados por la empresa.*—Se establece un 10 por 100 de descuentos sobre el precio al detallista, aplicable a los productos fabricados por la empresa o por las restantes empresas del grupo.

CAPITULO III

COMPENSACIONES

Art. 21. *Absorción.*—Ninguna de las condiciones establecidas en este Convenio serán absorbidas, respetándose como condición más ventajosa para el personal las mejoras que la empresa tenga establecidas en la actualidad, si globalmente son superiores a las que resulten de la aplicación de este Convenio.

Cualquier mejora o condición más ventajosa que por Ley o por cualquier otra Disposición legal pudiera establecerse, será absorbida hasta donde alcance.

Art. 22. *Contraprestaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen, en contraprestación a las ventajas económicas derivadas del mismo, al respeto a la paz laboral y a cumplir su cometido con obligada disciplina y óptima diligencia en sus funciones, aplicación y lealtad a la empresa.

CAPITULO IV

OTRAS DISPOSICIONES

Art. 23. *Jornada y descanso semanal.*—Se establece la jornada laboral de cuarenta y dos horas semanales. Los trabajadores que realicen jornada continuada disfrutarán de quince minutos de descanso, entendiéndose que dicha interrupción forma parte de su jornada laboral.

La empresa tendrá facultad para adecuar este descanso en función de sus específicas necesidades.

Art. 24. *Derechos sindicales.*—Se estará a lo dispuesto al respecto y en lo que afecta a esta empresa, en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. *Ropa de trabajo.*—La empresa suministrará a su personal dos equipos de trabajo anualmente.

Art. 26. *Quebranto de moneda.*-Se establece la cantidad de 300 pesetas mensuales por quebranto de moneda para todo el personal de esta empresa que maneje dinero de la misma.

Art. 27. *Cambio de rutas.*-El personal que realice trabajos de reparto y recogida, será cambiado de ruta una vez al año, con el fin de que el importe de los viajes extras se reparta de forma equitativa.

Art. 28. *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y ambas partes manifiestan formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tiene carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas.

Art. 29. *Materia no reflejada.*-En lo no previsto en este Convenio, se estará a resultados de lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas.

Art. 30. *Homologación.*-En el supuesto de que la Delegación Provincial de Trabajo no homologase, haciendo uso de sus facultades, algunos de los puntos de este Convenio, desvirtuándolo, quedará éste sin efecto, debiendo volver a estudiarse su contenido por ambas partes.

Alcalá de Henares, 30 de abril de 1980.

ANEXO

TABLA SALARIAL

	MENSUAL
<i>Personal técnico</i>	
a) Titulados	
Técnico jefe	55.860
Técnico superior	47.880
Técnico medio	42.750
b) Diplomados	
Técnico diplomado	35.112
c) No titulados	
Jefe de fabricación	45.600
Jefe de laboratorio	38.988
Jefe de inspección lechera	38.988
Contramaestre o jefe de sección	38.988
Encargado	35.112
Capataz	31.236
Inspector de distritos	33.744
Auxiliar de laboratorio	25.080
Auxiliar de inspector lechero	35.080
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe de primera	48.108
Jefe de personal	48.108
Jefe de segunda	42.750
Contable	42.750
Oficial de primera	35.112
Oficial de segunda	31.179
Auxiliar	25.080
Aspirante de 16 años	17.100
Aspirante de 17 años	17.784
Telefonista	25.080
<i>Comerciales</i>	
Inspector y/o promotor de ventas	33.744
Visjante	31.236
Corredor de plaza	31.236
Repartidor (diario)	829
<i>Subalternos</i>	
Almacenero	31.236
Listero	25.080
Pesador	25.080
Cobrador	25.080
Portero	28.500
Ordenanza	25.080
Conserje	25.080
Guarda o sereno	28.500
Botones de 16 y 17 años	17.100
Mujeres de limpieza (hora)	104
<i>Obreros</i>	
Especialista de primera	1.049
Especialista de segunda	935
Especialista de tercera	883
Peón especializado	857
Peón	829
Oficial de primera de oficios varios	1.077
Oficial de segunda de oficios varios	935
Oficial de tercera de oficios varios	883
Aprendiz de 16 años	484
Aprendiz de 17 años	570

DIARIO

(G. C. 5.984)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LAS SOCIEDADES GESTORAS DE FONDOS DE INVERSION MOBILIARIA, SUSCRITO POR DICHAS GESTORAS Y LOS REPRESENTANTES DE SUS TRABAJADORES

Visto el texto del Convenio Colectivo del grupo de «Sociedades Gestoras de Inversión Mobiliaria», suscrito por dichas Gestoras y los representantes de sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 9 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de las Sociedades Gestoras de Fondos de Inversión Mobiliaria, suscrito por las partes el 24 de abril del año en curso, y constituida su Comisión Deliberadora el 10 de marzo del presente año.

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Delegación Provincial de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, y que las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

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

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo,

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo del grupo de «Sociedades Gestoras de Fondos de Inversión Mobiliaria», suscrito por dichas Gestoras y los representantes de sus trabajadores.

2.º Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma, en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid, 20 de junio de 1980.-El Delegado de Trabajo (Firmado).

TEXTO DEL TERCER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL PARA LOS EMPLEADOS DE SOCIEDADES GESTORAS DE FONDOS DE INVERSION MOBILIARIA, DOMICILIADAS EN MADRID

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*-El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre las Sociedades Gestoras de Fondos de Inversión Mobiliaria y su personal en Madrid y su provincia.

Art. 2.º *Ámbito personal de aplicación.*-El Convenio comprenderá a todos los trabajadores ligados a las Sociedades Gestoras de Fondos de Inversión Mobiliaria por relación jurídica de naturaleza laboral, con las exclusiones contenidas en el artículo 2.º de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se excluirá de su ámbito el personal que no preste servicios de modo regular y exclusivo y el que lo preste en calidad de asesor financiero, mediador, agente, corresponsal, etc., mediante contrato de comisión o análogo.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*-El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia. La vigencia de este Convenio se extiende a dos años, excepto en el aspecto salarial expuesto en sus artículos 11 y 12, que será objeto de negociación por las partes firmantes el 1 de enero de 1981.

Art. 4.º *Denuncia.*-El presente Convenio se considerará denunciado tácitamente para su revisión tres meses antes de la fecha de su vencimiento, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes.

Art. 5.º *Interpretación y vigilancia.*-Dentro de los treinta días siguientes al de la firma del presente Convenio se procederá a la creación de la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, compuesto por tres representantes de las Sociedades Gestoras de Fondos de Inversión Mobiliaria y tres representantes de los trabajadores de las mismas, que a tal efecto deberá designar la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo.

Serán funciones de la misma:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) En general, pronunciarse sobre cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del Convenio.

Para que los acuerdos de la Comisión sean válidos, ésta deberá estar constituida, en cualquier caso, de forma paritaria y con un quórum mínimo de cuatro vocales. De los acuerdos que se adopten se levantará la correspondiente acta.

Art. 6.º *Condición más beneficiosa y absorción.*-Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las Empresas que globalmente impliquen condiciones más beneficiosas quedarán subsistentes.

Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcance, por cualquiera otras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, Convenio Colectivo o cualquier otro medio legal y, en consecuencia, tales posibles aumentos sobre conceptos retributivos presentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel total de este Convenio en cómputo anual.

Art. 7.º *Casos especiales de retribución.*-Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá la retribución de la categoría a que circunstancialmente, por razones de trabajo, quede adscrito.

CAPITULO II

DEL PERSONAL

Art. 8.º *Clasificación del personal.*-El personal que presta sus servicios en las Empresas a las que se de aplicación el presente Convenio se clasificará, en atención a las funciones que desarrolle, en alguna de las siguientes categorías:

1. *Personal Administrativo y Subalterno.*
 - Jefe de 1.ª
 - Titulado.
 - Jefe de 2.ª
 - Oficial de 1.ª
 - Oficial de 2.ª
 - Auxiliar.
 - Auxiliar de entrada.
 - Ordenanza de 1.ª

Ordenanza de 2.^a
 Ordenanza.
 Botones.
 2. Personal de Informática.
 Analista Jefe.
 Analista.
 Programador de Sistemas.
 Responsable de Sala.
 Programador «A».
 Programador «B».
 Operador «A».
 Operador «B».

Definición de las categorías de Informática.

La definición de las categorías del personal de Informática son las contenidas en el artículo 9.º, apartado 2, del Convenio Colectivo del año 1979.

Art. 9.º Ascensos y provisión de vacantes.

1. Personal Administrativo y Subalterno.
 Los Botones, al cumplir dieciocho años de edad, pasarán a la categoría de Ordenanza o a la de Auxiliar de entrada, mediante examen de aptitud en este último caso. Los Ordenanzas pasarán a la categoría de Ordenanzas de 2.º cuando cumplan 6 años de antigüedad en la categoría o al cumplir 24 años de edad. Las Ordenanzas de 2.º pasarán a la categoría de Ordenanzas de 1.º cuando cumplan doce años de antigüedad en la categoría.

Asimismo, los Ordenanzas, sea cual sea su antigüedad en la categoría, podrán ascender a la categoría de Auxiliar mediante examen de aptitud y siempre que exista vacante en la citada categoría de Auxiliar.

Los Auxiliares de entrada con dos años de antigüedad en la categoría ascenderán a la de Auxiliar.

Los Auxiliares con cinco años de antigüedad en la categoría ascenderán a la de Oficial de 2.º. A este efecto, se computará el tiempo permanecido en la de Auxiliar de entrada.

Los Oficiales de 2.º con seis años de antigüedad en la categoría o doce años de antigüedad en la Empresa ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de 1.º.

Los exámenes a que se hace referencia en los párrafos anteriores serán convocados públicamente en el tablón de anuncios de la Empresa. Los programas y cuestionarios de los exámenes que se convoquen serán redactados por la Empresa conforme a las normas generales existentes en la actualidad para la provisión de las vacantes que se produzcan.

2. Personal de Informática.

El Operador a nivel «B» ascenderá automáticamente a la categoría superior una vez transcurridos cinco años en el desempeño del referido puesto.

El puesto de Responsable de Sala, caso de ser necesaria —a juicio de la Empresa— su cobertura específica en atención a la complejidad del sistema de proceso de datos implantado, se cubrirá mediante concurso-oposición entre los Programadores de nivel «A», sin perjuicio de admitir al mismo a personal especializadas del exterior, si así fuera aconsejable por necesidades de organización.

El Programador de nivel «B» ascenderá automáticamente al nivel superior a los cinco años en el desempeño del referido puesto.

Para los demás puestos susceptibles de existencia práctica se requerirá titulación específica de centros oficiales de enseñanza de la Informática o acreditar experiencia y conocimientos para tener acceso a ellos que sean suficientes según criterio de la Empresa.

En caso de examen para cubrir puestos de trabajo en la Empresa, todo el personal de la misma verá incrementada su evaluación final, siempre que hubiera aprobado el mismo, en un punto y medio, si la evaluación se realiza sobre 10, o su equivalente si variase el sistema.

**CAPITULO III
 RETRIBUCIONES**

Art. 10. **Retribuciones.**—Durante el año 1980 el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo.
- b) Aumentos por antigüedad.

- c) Gratificaciones extraordinarias.
- d) Pagas de beneficios.
- e) Horas extraordinarias.

Art. 11. **Sueldos.**—Los sueldos brutos anuales a percibir por cada una de las categorías profesionales durante 1980 serán los que se establecen en la tabla salarial que a continuación se expone. Dichos sueldos serán percibidos al final de cada mes por doceavas partes.

TABLA SALARIAL

Jefe de 1.º	860.592
Titulado	772.620
Jefe de 2.º	772.620
Oficial 1.º	646.752
Oficial 2.º	495.360
Auxiliar	416.280
Auxiliar de entrada	282.696
Ordenanza de 1.º	456.864
Ordenanza de 2.º	403.752
Ordenanza	282.696
Botones	212.928
Analista-Jefe	863.052
Analista	781.464
Programador de Sistemas	712.764
Responsable de Sala	712.764
Programador «A»	652.656
Programador «B»	562.488
Operador «A»	506.664
Operador «B»	425.088

Los sueldos de la tabla salarial se refieren a la jornada laboral establecida en el artículo 16, debiendo reducirse aquéllos proporcionalmente en el caso de que la jornada en alguna de las Empresas afectadas por este Convenio fuese inferior.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de julio de 1980.

Art. 12. **Aumentos por antigüedad.**—Todos los empleados disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos de antigüedad. Estos aumentos consistirán por cada trienio de servicio en la Empresa en la cantidad de 17.632 pesetas cada uno, con las limitaciones impuestas en el artículo 25.2 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

Los trienios se computarán desde la fecha de ingreso del trabajador en la Empresa y se devengarán desde el 1.º de enero del año en que se cumpla el trienio, abonándose por dieciseisavas partes de cada una de las mensualidades y en las gratificaciones y pagas de beneficios.

Art. 13. **Gratificaciones extraordinarias.**—Cada empleado recibirá dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán el 15 de julio y 15 de diciembre; cuya cuantía será idéntica a la que perciba mensualmente por los conceptos retributivos de sueldo y antigüedad.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado desde la paga anterior, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 14. **Pagas de beneficios.**—Cada empleado percibirá dos pagas de beneficios, que se devengarán el 15 de marzo y el 15 de septiembre y cuya cuantía será idéntica a la que perciba mensualmente por los conceptos retributivos de sueldo y antigüedad.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las pagas de beneficios prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado desde la paga anterior, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 15. **Horas extraordinarias.**—El módulo para el cálculo del salario/hora a efectos de pago de las horas extraordinarias se hará de la siguiente manera:

Empresas que no trabajan los sábados:

$$\frac{SB a + \text{Gratificaciones} + \text{Antigüedad}}{(365 - D-S-F-V) \times 8 \text{ horas}}$$

Empresas que trabajan los sábados:

$$\frac{SB a + \text{Gratificaciones} + \text{Antigüedad}}{(365 - D-F-V) \times 6,67 \text{ horas}}$$

El cociente resultante se incrementará en el 75 por 100 para las realizadas en jornada laboral ordinaria y 140 por 100 para las realizadas en domingos y días festivos.

Explicación de las fórmulas precedentes:

- SB a = Salario Base anual.
- Gratificaciones = 15 de julio, 15 de diciembre y pagas de beneficios.
- D = Domingos.
- S = Sábados.
- F = Festivos.
- V = Vacaciones.

Este artículo estará sometido a las limitaciones establecidas en el artículo 35 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, relativa al Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

JORNADA Y VACACIONES

Art. 16. **Jornada laboral.**—La jornada laboral para las Empresas sometidas al presente Convenio será de 40 horas semanales, en cómputo anual de días laborales.

Art. 17. **Vacaciones.**—Todos los empleados de las Empresas disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o proporcionalmente al tiempo trabajado caso de ingreso o cese durante el transcurso del año.

El cuadro de vacaciones estará confeccionado y expuesto al personal entre el 20 de febrero y el 30 de abril.

CAPITULO V

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 18. **Enfermedad y accidentes.**—En caso de enfermedad o de accidentes, los empleados afectados por el presente Convenio recibirán el 100 por 100 de su salario real, completando las Empresas las prestaciones de la Seguridad Social o Mutualidad de Accidentes de Trabajo correspondientes.

Art. 19. **Formación profesional y ayuda económica para estudios.**—Las Empresas, en su afán de obtener un mayor mejoramiento en la formación profesional de sus empleados, subvencionarán el 80 por 100 del costo de sus estudios, siempre que los mismos tengan relación con la actividad de la Empresa. Estas condiciones se aplicarán igualmente a los estudios de Formación Escolar (Educación General Básica, Graduado Escolar, Bachillerato Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitario).

Aquellos trabajadores que vinieran disfrutando en este aspecto de condiciones más favorables se les mantendrán íntegramente. En todo caso, los estudios que se subvencionen serán desarrollados en Centros Oficiales u oficialmente reconocidos.

Art. 20. **Permisos.**—Todo el personal a quien afecta el presente Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos, previo aviso y justificación, en los siguientes casos:

- a) Matrimonio: Quince días naturales, pudiendo disfrutarlos sin solución de continuidad con las vacaciones.
- b) Matrimonio de ascendientes, descendientes o hermanos: Un día, pudiendo ampliarlo un día más en el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Madrid.
- c) Nacimiento de hijos: Dos días.
- d) Fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes: Cinco días.
- e) Fallecimiento de hermanos: Tres días, ampliable a cuatro en caso de desplazamiento fuera de la provincia de Madrid.
- f) Fallecimiento de familiares de segundo grado: Dos días, ampliable a cuatro días en caso de desplazamiento fuera de la provincia de Madrid.

g) En caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Madrid, el plazo será de cuatro días.

h) Traslado de su domicilio habitual: Dos días.

i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, se estará a lo dispuesto en el apartado d), punto 3, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.

Nunca podrán descontarse del período de vacaciones los permisos concedidos.

Art. 21. **Permisos sin sueldo.**—Los empleados que lleven como mínimo un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo por un máximo de un mes, una vez al año, y habrán de ser otorgados salvo que no resultara factible por notorias necesidades del servicio.

Art. 22. **Licencias.**—El personal que lleve como mínimo cinco años de antigüedad en la Empresa podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Art. 23. **Excedencias.**—Todo el personal fijo en plantilla, con una antigüedad mínima de un año, podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La excedencia puede ser de dos clases: Voluntaria o forzosa.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo superior a un año e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por antigüedad y años de servicio.

El trabajador deberá expresar su deseo por escrito. El plazo de contestación a la misma no podrá ser superior a 20 días. Si el trabajador no solicita el ingreso 30 días antes de expirar el término señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo en la Empresa.

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

El trabajador que solicite su reintegro dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario correspondiente a su categoría o esperar a que se produzca una vacante de la de su categoría.

La excedencia forzosa se concederá por el nombramiento para cargo público de carácter político de la esfera del Estado, provincia o municipio o en los Organismos de la Seguridad Social, y que por su importancia imposibiliten la asistencia al trabajo. Esta excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina. El tiempo de duración se computará para la antigüedad, a todos los efectos.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo dentro de este plazo, perderá el derecho al reintegro.

Art. 24. **Anticipos.**—Todos los empleados tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Todos los empleados con un año de servicio en la Empresa tendrán derecho a:

- a) Que se les anticipe su salario mensual, en el plazo de 24 horas.
- b) Que se les anticipe hasta un importe de 4 mensualidades, sin interés, para cubrir necesidades justificadas y nunca para la adquisición de bienes de consumo no vitales. A los trabajadores con salarios inferiores a 58.000 pesetas se les podrá anticipar hasta un importe de 6 mensualidades. Dichos anticipos serán

reintegrados a la Empresa en la cuantía de un 10 por 100 de cada paga.

En el plazo máximo de un mes la Empresa contestará a la petición formulada.

Art. 25. Seguros de vida.—Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a suscribir pólizas de seguros colectivos de vida e invalidez, en las que quedarán incluidos todos los empleados con más de un año de servicio en la Empresa.

El capital asegurado será de 1.000.000 de pesetas en caso de muerte natural, y de 1.500.000 pesetas en caso de invalidez permanente o muerte por accidente.

En los supuestos en que las Empresas afectadas tuvieran establecido algún sistema complementario de las prestaciones previstas en el Régimen General de la Seguridad Social, y cuyo coste para la Empresa fuese superior al que origine el seguro establecido en el párrafo anterior, quedarán exentas de aquella obligación.

Art. 26. Servicio Militar.—Durante el tiempo que el personal permanezca en el Servicio Militar obligatorio o en el voluntario, para anticipar el cumplimiento de aquél, se le reservará la plaza que venía desempeñando. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin reincorporarse al trabajo, se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Durante el tiempo que dure su permanencia en filas tendrá derecho a percibir el 50 por 100 de su sueldo, incluidas pagas extraordinarias y de beneficios, si no tiene familiares a su cargo, y el 75 por 100 si los tuviere.

Los salarios de los trabajadores que se encuentren prestando el Servicio Militar serán afectados por las subidas y revisiones que se produzcan durante dicho período.

Los trabajadores que efectúen el Servicio Militar en IMEC o similar, no percibirán los porcentajes antes citados cuando estén en el período de prácticas.

Art. 27. Ayuda escolar para los hijos de los trabajadores.—Todos los trabajadores percibirán anualmente, en concepto de ayuda escolar, por cada hijo que curse estudios, las siguientes cantidades:

EDAD DEL HIJO	CUANTÍA PTAS.
De 4 a 6 años (Preescolar).....	9.240
De 6 a 14 años (E.G.B.).....	7.700
De 14 a 18 años (B.U.P. y C.O.U.).....	5.775

Las cantidades citadas se devengarán y percibirán el 1.º de septiembre de cada año, debiendo justificarse durante dicho período y 1.ª quincena del siguiente la correspondiente matriculación o inscripción en el centro docente.

Art. 28. Chequeo médico.—Todos los trabajadores de las Sociedades Gestoras de Fondos de Inversión Mobiliaria afectados por este Convenio tendrán derecho a un chequeo médico anual.

COMISIONES NEGOCIADORAS DEL TERCER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS SOCIEDADES GESTORAS DE FONDOS DE INVERSION MOBILIARIA DOMICILIADAS EN MADRID NOMBRAN LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION DEL CONVENIO

Comisión Mixta de Trabajadores
— Miguel Angel Díaz Sabaté (Gestiva, S. A.) Teléf. 222 72 93
— María de los Angeles Lázaro-Pérez (Gestiva, S. A.) Teléf. 401 80 00
— Antonio Delgado Ballesteros («Gestiva, S. A.») Teléf. 231 96 08

— Inocencio García Alceso («Mobinsa, S. A.») Teléf. 231 03 43

Comisión Mixta de Empresarios

— José Antonio Guzmán González («Sogebal, S. A.») Teléf. 401 80 00
— Pedro Rueda Arnáiz («Gestnova, S. A.») Teléf. 222 72 93
— Daniel Labrador Martín («Gesnorte, S. A.») Teléf. 231 96 08

Suplente

— Ramón López López («Mobinsa, S. A.») Teléf. 231 03 43.
Madrid, 24 de abril de 1980

(G. C. 6.612)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GENERAL F. DE ALMACENES DE DEPOSITO, S. A.» (GEFIDOCKS, S. A.)

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «General F. de Almacenes de Depósito, S. A.» (GEFIDOCKS), y

Resultando que con fecha 19 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «General F. de Almacenes de Depósito» suscrito por las partes en abril de 1980, y constituida la Comisión Deliberadora el 7 de enero del año en curso.

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

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

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

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

ACUERDA

- 1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «General F. de Almacenes de Depósito» (GEFIDOKS).
- 2.º Comunicar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.
- 3.º Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

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

CAPITULO I

PARTES NEGOCIADORAS, AMBITO Y DURACION Y GARANTIAS DEL CONVENIO

Artículo 1.º Partes negociadoras.—El presente Convenio está suscrito en representación de los trabajadores, por el Comité de empresa integrado por todos sus miembros y por parte de la empresa, por el director de la misma y los señores Martín Pino y Santa Marta. Ambas partes se reconocen capacidad suficiente para establecer el presente Convenio en base a las representaciones y facultades que ostentan.

Art. 2.º Ambito de aplicación.—Este Convenio afecta a todos los trabajadores que componen la plantilla fija de la empresa en cualquiera de sus centros de trabajo.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio las personas a que se refiere el artículo 1.º número 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo por la que se aprueba el Estatuto de los trabajadores.

Art. 3.º Duración.—La duración del presente convenio será de dos años, iniciándose sus efectos el día 1.º de enero de 1980, salvo las excepciones contenidas en las tablas salariales, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981, prorrogándose tácitamente por períodos anuales si ninguna de las partes lo denuncia a la otra con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de terminación de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, las condiciones económicas se revisarán el día 1 de enero de 1981, de acuerdo con la variación experimentada por el índice de precios de consumo en los doce meses anteriores a ese día. Si en esa fecha no se conociera tal variación por no haberse publicado aún los índices oficiales precisos para su determinación, se aplicará provisionalmente el incremento que corresponda al último índice publicado referente a 1980, procediéndose a la regularización definitiva una vez que se publiquen aquéllos.

Art. 4.º Garantías.—Las condiciones pactadas en este Convenio se compensarán, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente vinieran rigiendo por mejoras convenidas o unilateralmente concedidas por la empresa, y serán absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por norma legal, convenio u otras disposiciones.

Sin embargo, las condiciones más beneficiosas que, globalmente y en cómputo anual, se vinieran disfrutando, serán respetadas a título personal.

CAPITULO II
CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 5.º Jornada laboral.—Será de 42 horas semanales de trabajo efectivo, computables anualmente y de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) La jornada de lunes a viernes será de 8 a 17 horas, con una hora de descanso para la comida.
- b) La jornada de los sábados será de 8 a 12 horas, asistiendo alternativamente la mitad de la plantilla. El tiempo que sobrepase esta jornada será compensable con otro de descanso equivalente, en sábado o final de jornada, de lunes a viernes, siempre que el servicio lo permita.
- c) El exceso de horas no compensadas con descanso, en el período del cómputo, se liquidarán como extraordinarias.
- d) Dado el carácter irregular de la actividad, los trabajadores se comprometen a finalizar los trabajos de carga, descarga o de cualquier otra naturaleza que no permita interrupción, iniciados dentro de la jornada normal.

En los trabajos de almacén general que se inicien dentro del horario normal y se prevean que acabarán fuera del mismo, antes de iniciarlos, se dará opción al equipo o personas que deseen hacer horas extraordinarias, asegurándose por parte de todos que el trabajo en cuestión se realizará.

Art. 6.º Vacaciones.—El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará anualmente, de un período de vacaciones de 30 días naturales, retribuido en función del salario base, retribución voluntaria, antigüedad si procede, y la cantidad de 5.513 pesetas en concepto de fijo mínimo a cuenta de tonelaje, o la parte proporcional de éstos que le corresponda en caso de no haber trabajado un año completo al servicio de la empresa.

tado por el presente Convenio, disfrutará anualmente, de un período de vacaciones de 30 días naturales, retribuido en función del salario base, retribución voluntaria, antigüedad si procede, y la cantidad de 5.513 pesetas en concepto de fijo mínimo a cuenta de tonelaje, o la parte proporcional de éstos que le corresponda en caso de no haber trabajado un año completo al servicio de la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de octubre, salvo que el trabajador escoja otra fecha de acuerdo con la empresa. Podrá pactarse, igualmente, que durante el período indicado se disfruten parcialmente las vacaciones de cada trabajador.

Si durante el período de vacaciones tuviera que ser hospitalizado el trabajador, el tiempo que durase dicha hospitalización no será computado como de vacaciones. No obstante y por la necesidad de ajustarse al programa establecido, el tiempo de hospitalización no podrá añadirse al final del período de vacaciones y ser por tanto una continuidad del trabajador en su ausencia al trabajo. Estos días de hospitalización se disfrutarán en todo caso fuera del período vacacional establecido del 15 de mayo al 15 de octubre.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 7.º Conceptos retributivos.—Se establecen los siguientes para la jornada normal de trabajo:

1. Salario base: Tendrá la cuantía que para cada categoría profesional se determina en las tablas salariales anexas.
2. Plus convenio: Que para los trabajadores que lo vinieran disfrutando, tendrá la cuantía que se establece en las tablas salariales anexas y que se denominaba «Retribución voluntaria».
3. Prima fija a cuenta de tonelaje: Se establece en la cantidad de 4.753 pesetas mensuales por trabajador de cualquier categoría, exceptuados los vigilantes y personal administrativo.

Este complemento salarial se incluirá en las retribuciones correspondientes al período de vacaciones, en la cuantía de 5.513 pesetas, pero no se devengará en las pagas extraordinarias ni en la de beneficios. En el supuesto de que en algún mes la cantidad devengada en concepto de tonelaje o prima equivalente no alcanzara a las 4.753 pesetas, el trabajador percibirá íntegramente esta cantidad, salvo que hubiese tenido faltas en el trabajo, en cuyo caso se le deducirán las cantidades correspondientes a la diferencia entre la prima fija y la cantidad devengada por tonelaje, dividida por 24 y multiplicada por los días laborables que haya faltado.

4. Prima de tonelaje o equivalente: Queda establecida en la cuantía que se fija en la tabla salarial anexa. Dado que la aplicación de esta prima de tonelaje afecta únicamente a un tipo de trabajo, se acuerda la necesidad de determinar las primas correspondientes a los demás trabajos sobre la base de una proporcionalidad para el trabajador que haga equivalentes la relación percepción-productividad de la prima de tonelaje con las demás que se establezcan. Para el establecimiento de estas primas equivalentes, se podrán contratar los servicios de especialistas en la materia, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Plus de transporte: Con objeto de compensar los gastos de transporte que para su asistencia al trabajo debe efectuar el trabajador, se establece un plus de transporte en la cuantía reflejada en la tabla salarial adjunta, que se devengará por día efectivamente trabajado. Están exceptuados de este plus los vigilantes.

6. Plus de comida: Se establece, igualmente, para todas las categorías, excepto los vigilantes, un plus para compensar los gastos de comidas, cuya cuantía también se expresa en la tabla salarial y que se devengará por día efectivamente trabajado.

7. Cuotas de la Seguridad Social: Serán a cargo del trabajador las cuotas que

legalmente le corresponda satisfacer en el Régimen General de la Seguridad Social.

8. Pagas extraordinarias y de beneficios: Todo el personal percibirá en concepto de gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y de beneficios, el importe de una mensualidad, o la parte proporcional que corresponda, cuya cuantía se determina en la tabla salarial. Dichas gratificaciones se abonarán en los meses de julio, diciembre y marzo de cada año, respectivamente. Todas ellas se harán efectivas el día 15 de cada uno de los meses indicados.

Artículo 8.º *Horas extraordinarias.*—Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral prevista en el artículo 5.º de este Convenio y se pagarán a los precios que para cada categoría laboral se especifican en las tablas salariales anexas.

Art. 9.º *Actualización automática de las condiciones económicas en 1981.*—En relación con el 2.º punto del artículo 3.º caben hacerse las siguientes puntualizaciones.

a) La prima fija a cuenta de tonelaje o prima equivalente, no será objeto de actualización nada más que para determinar la cantidad a percibir por este concepto durante el mes de vacaciones. Si se actualizará la prima de tonelaje o equivalente.

b) El importe señalado para las horas extraordinarias en la tabla salarial anexa, se mantendrá también ajeno a la actualización automática dependiendo su actualización, que como máximo sería la del índice de precios de consumo, de los importes pagados por otros sectores con trabajos equivalentes a los efectuados por nuestros trabajadores. Para el año 1981 se negociarán las tablas de horas extraordinarias dentro de estas bases.

c) Todos los beneficios de carácter social son ajenos a actualizaciones de ningún tipo que no se deriven de variaciones específicas propias de su naturaleza, ya que tales beneficios no se considerarán en ningún momento como salario.

En su caso para el año 1981 se estudiarán por ambas partes los ajustes que pudieran ser procedentes.

CAPITULO IV

BENEFICIOS Y ATENCIONES SOCIALES

Art. 10. *Ayudas de estudios.*—Se establece como ayuda y estímulo en la formación de los hijos de los trabajadores, una cantidad anual de 11.600 pesetas por cada hijo escolarizado y no emancipado.

Para su percepción, será necesario acreditar estas circunstancias de forma fehaciente.

El devengo será anual y el pago a la iniciación del curso escolar.

Art. 11. *Premio de natalidad.*—Se establece un premio de natalidad de 5.000 pesetas por hijo que nazca.

Art. 12. *Premio de nupcialidad.*—El personal que lleve, como mínimo dos años al servicio de la empresa y que al contraer matrimonio se encuentre en activo, percibirá de la misma como premio de nupcialidad, una gratificación de 10.000 pesetas, independientemente de cualquier otra que pueda corresponderle por igual motivo.

Art. 13. *Complementos por I.L.T.*—En función de la legislación vigente, durante los días 4.º a 20 de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, la empresa abonará al trabajador hasta el 92,5 por 100 del salario que le correspondería durante el período de vacaciones, complementando hasta el 100 por 100 del mismo los 3 primeros días y del 21 en adelante.

En caso de hospitalización por enfermedad común, se abonará hasta el 100 por 100 del mismo salario durante todo el tiempo que dure la hospitalización.

Si la incapacidad laboral transitoria se debe a accidente, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la suma del

salario más la prima de tonelaje, pluses de asistencia y locomoción percibidos durante el último mes natural anterior a la baja.

Art. 14. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*—De acuerdo con las coberturas tratadas, se pedirán las correspondientes cotizaciones a distintas compañías de Seguros para seleccionar la más ventajosa.

Dado que esto requiere algún tiempo, cuando las oportunas pólizas hayan sido suscritas, se unirán mediante una de sus copias al presente Convenio.

CAPITULO V

ASCENSOS Y CATEGORIAS

Art. 15. Las vacantes que se produzcan dentro de cada categoría profesional serán cubiertas preferentemente por los trabajadores de la empresa de acuerdo con los siguientes criterios:

1.º Historial y antecedentes del trabajador en la empresa.

2.º Examen de aptitud, evaluado por un Jurado del que formarán parte, en igual número, representantes del personal y de la empresa, salvo que se trate de cubrir una plaza de la mínima categoría, en cuyo caso la empresa, a su propio criterio, contratará directamente a quien mejor crea conveniente.

3.º En caso de empate entre dos o más aspirantes, decidirá la antigüedad en la empresa.

4.º Si ninguno de los aspirantes alcanzase el mínimo necesario, la empresa podrá recurrir a la contratación exterior como en el caso de las plazas de mínima categoría.

CAPITULO VI

VARIOS

Art. 16. Se dotará a los trabajadores del adecuado vestuario, cuya calidad y

demás características se determinarán conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Cada trabajador será responsable tanto del uso adecuado del vestuario como de su conservación, quedando expresamente prohibido el uso de prendas o utensilios que rompan la uniformidad de los trabajadores en su conjunto, y de manera particular las que puedan llevar cualquier clase de rótulo, anuncio o publicidad que no sea de la empresa.

Art. 17. Al objeto de evitar los riesgos derivados del manejo de fuertes sumas de dinero que se producen con motivo del pago de las nóminas, y los de robo a los propios trabajadores, se acuerda utilizar un sistema de pago a través de transferencias bancarias a las cuentas de cada uno de los trabajadores.

Se prevé la posibilidad de entregar en efectivo, a quienes lo soliciten, una cantidad de hasta 10.000 pesetas por trabajador el día en que normalmente se hubiese hecho efectiva la nómina. A tales efectos, cada trabajador cumplimentará un impreso en el que se indiquen los datos de su cuenta o cartilla de ahorro y si quiere o no alguna cantidad en efectivo.

Art. 18. Dado que los usuarios de nuestros servicios están repartidos por toda Europa y que su actividad a su vez, se basa en documentaciones y trámites previos que están domiciliados o tienen que domiciliarse en la Terminal, se conviene que en casos de problemas entre la empresa y sus trabajadores, ambas partes agotarán todos los caminos necesarios para solucionar el problema de que se trate, antes de llegar a una situación de huelga, y si al final fuese necesario llegar a ésta, se respetarán al máximo los intereses de terceras personas.

Art. 19. En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio, Ley 8/1980 de 10 de marzo y demás disposiciones de común aplicación.

Coslada, abril de 1980.

TABLA SALARIAL 1980

PERSONAL DE ALMACEN, VIGILANCIA Y MANTENIMIENTO

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	FIJO CUENTA TONELAJE	ANTIGÜEDAD	COMIDA	TRANSPORTE	H. EXTRAS C/	H. EXTRAS S/2	PRECIO TM. PRIMADA	NOCTURNIDAD
Oficial 1.º	16.254	27.875	4.753	2.206	2.339	2.648	536,81	511,26	92	—
Oficial 2.º	16.254	22.973	4.753	1.961	2.339	2.648	477,20	454,47	92	—
Mozo especialista	16.254	21.743	4.753	1.900	2.339	2.648	462,24	440,22	92	—
Mozo	16.254	17.015	4.753	1.663	2.339	2.648	404,71	385,43	92	—
Vigilante 1.º	16.423	36.079	—	2.625	—	—	—	—	—	—
Vigilante 2.º (día)	16.423	31.546	—	2.398	—	—	—	—	—	—
Vigilante 2.º (noche)	16.423	27.224	—	2.398	—	—	—	—	—	4.322
Encargado C. I.	16.423	56.786	—	3.660	2.339	2.648	—	—	—	—
Encargado C. II.	16.423	50.320	—	3.337	2.339	2.648	—	—	—	—

(G. C. 5986)