

medidas pertinentes ante el Ministerio de Trabajo.

Art. 34. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no aprobara alguno de los artículos pactados en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Art. 35. *Cláusula especial.*—Se respetarán las condiciones de trabajo individuales o de carácter general actualmente en vigor que resultasen más beneficiosas para el personal comprendido en este Convenio.

TABLA SALARIAL APLICABLE DESDE EL DIA 1 DE ENERO DE 1980, HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 1980

CATEGORIAS PROFESIONALES	PTAS/MES
Titulados superiores y jefes de sección	61.732
Jefes de negociado	52.520
Oficial Administrativo	45.869
Aspirante de 2.º año	32.188
Aspirante de primer año	30.578
Telefonista	36.212
Conserje	37.822
Cobrador y Ordenanza	33.797
Portero y Sereno	33.797
Botones de 2.º año	30.578
Botones de primer año	28.969
Personal de limpieza (por hora)	215
Conductores (Carnet «E»)	45.869
Conductores (Carnets restante tipos)	41.040
Encargados de Almacén	37.822
Mozos de Almacén	36.212

(G. C.-7.083)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

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

Resultando que con fecha 11 de junio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Promociones Eurobuilding, S. A.», suscrito por las partes el 29 de mayo del año en curso, y constituida la Comisión Deliberadora el 12 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 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 «Promociones Eurobuilding, 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, 21 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

CONVENIO DE EMPRESA PARA LOS CENTROS DE TRABAJO QUE EXPLOTA «PROMOCIONES EUROBUILDING, S. A.», EN LOS EDIFICIOS CONOCIDOS COMERCIALMENTE CON EL NOMBRE DE EUROBUILDING, SITOS EN MADRID EN LAS CALLES JUAN RAMON JIMENEZ, N.º 8, PADRE DAMIAN, N.º 23, Y ORENSE, N.º 69

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo, tercero que se firma entre la representación social y económica de los centros de trabajo que la empresa «Promociones Eurobuilding, S. A.», explota y representados por la parte social conforme a las normas que establece el título 3.º del vigente Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 de 10 de marzo, ambas partes de común acuerdo establecen el presente convenio.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente convenio tiene por objeto, el establecimiento de las normas que han de regular las relaciones laborales entre los centros de trabajo:

- Hotel Eurobuilding.
- Balthasar.
- Relais 1 y 2.
- Alambique.
- La tienda.
- Parking.
- Serpentin.
- Casandra.

que explota «Promociones Eurobuilding, S. A.», y los que en un futuro y dentro de este año puedan establecerse, con el personal que presta sus servicios en los referidos centros.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente convenio afectará a todo el personal que trabaja en los centros mencionados en el artículo 1, así como los que en un futuro ingresaran en los mencionados centros.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—Con independencia de la fecha en que una vez homologado, aparezca este convenio publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, entrará en vigor en su totalidad a la firma del mismo.

Art. 4.º *Denuncia.*—Este convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, a no ser que mediara denuncia expresa de las partes como establece el artículo 86 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

REGIMEN ECONOMICO

Art. 5.º *Incremento salarial.*—Se establece un incremento salarial del 10 por 100 sobre salarios brutos. Dicho incremento se llevará a cabo de la siguiente forma:

Del montante anual de los salarios (sin antigüedad, nocturnidad y protección a la familia) se detraerá un 1 por 100 para los salarios comprendidos en el nivel 1

(salarios por encima de 57.000 pesetas), cuyo reparto será porcentual.

El 9 por 100 restante, se aplicará al resto de los niveles (salarios por debajo de 57.000 pesetas) cuyo reparto será lineal, resultando un incremento de 3.950 pesetas brutas por salario, persona y mes.

Estos incrementos afectarán al salario bruto en el cual están incluidos los pluses de: manutención, cultura y transporte.

Art. 6.º *Ascensos.*—Independientemente al incremento establecido en el artículo anterior, se establecen los ascensos que quedan reflejados en la Disposición Adicional 1.ª del presente convenio.

Igualmente, se establece que todos los ascensos que puedan producirse a lo largo del año, no se aplacen al convenio del próximo año y se lleven a efecto en el momento que se aprueben.

Art. 7.º *Antigüedad.*—Se fija dicho complemento de la forma siguiente:

- 1.º trienio: 900 pesetas.
- 2.º trienio: 1.800 pesetas.
- 3.º trienio: 2.700 pesetas.

Art. 8.º *Plus de turno partido.*—Se acuerda la implantación de un plus económico por cuantía de 3.500 pesetas mensuales para las personas que hagan asiduamente turno partido, con un mínimo de 18 días laborales. Para el cómputo de estos días, se tendrán en cuenta los siguientes puntos:

— Las faltas de asistencia por enfermedad que no excedan de 7 días al mes.

— En el caso de que por necesidades de la empresa, el trabajador comencese sus vacaciones una vez empezado el mes, se abonará el mes completo.

Se entiende por turno partido, a los efectos de la obtención del presente plus económico, a todo aquel que entre turno de salida y turno de entrada al trabajo, medie un lapso mínimo de tres horas. La obtención del mencionado plus nada tiene que ver con la calificación que da el artículo 34, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º *Complemento de puesto de trabajo: peligrosidad.*—Los trabajadores que desempeñen las funciones de vigilantes jurados, así como limpieza de cristales en el exterior de los edificios, percibirán la cantidad de 2.000 pesetas mensuales.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá los días 20 de junio y 20 de diciembre una gratificación extraordinaria (artículo 8 del Convenio Provincial).

Dichas gratificaciones estarán integradas por todos los conceptos retributivos que se vinieran percibiendo, exceptuando la nocturnidad.

Art. 11. *Nocturnidad.*—Se abonará conforme a lo establecido en el artículo 34, apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 del vigente Convenio Provincial, si bien, para su cálculo se aplicará el 25 por 100 del total de las retribuciones percibidas, excluyendo el concepto de antigüedad.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—Quedan determinadas como se establece en el artículo 14 del Convenio Provincial para el grupo de Hostelería y Actividades Turísticas de Madrid y su provincia.

Art. 13. *Complementos en especie.*—El complemento salarial en especie de manutención, contenida en el artículo 72 de la Ordenanza de Trabajo, se fija en 1.375 pesetas mensuales, reconociéndose el derecho a la manutención a todo el personal afecto por el presente convenio, así como la percepción de dicho plus, tanto se utilice o no el referido derecho.

CAPITULO III

DEVENGOS EXTRASALARIALES

Art. 14. *Plus de ayuda a la cultura.*—Se mantiene un plus extrasalarial (no cotizante) de ayuda a la cultura, triplicado en el párrafo 3.º del artículo 4.º de la Orden de 22 de noviembre de 1973, cuya cuantía será de 3.500 pesetas, igualándolo de esta forma al establecido en el artículo 12 del Convenio Provincial para las categorías de las secciones 3.ª 4.ª 5.ª y 7.ª

Art. 15. *Plus de transporte.*—Se incrementa en 50 pesetas diarias el plus de transporte establecido en el artículo 15 del Convenio de Empresa vigente durante el año 1979, siendo el importe total de dicho plus 4.500 pesetas, independientemente del número de días que tengan los meses.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 16. *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 42 horas semanales de trabajo efectivo.

Le empresa se compromete a establecer la jornada de 40 horas semanales efectivas y dos días de descanso, antes del día 30 de julio del presente año.

Para llegar a esta jornada, será condición previa el que la empresa, dentro siempre de las facultades que le otorgue la legislación vigente, haga mediante la aplicación de la movilidad funcional los cambios que sean oportunos.

En los departamentos donde no haya problema, se podrá establecer la jornada de 40 horas inmediatamente a la firma de este convenio.

Art. 17. *Servicio Militar.*—Los trabajadores que al incorporarse al Servicio Militar, tanto si es voluntario como obligatorio, lleven más de 2 años prestando servicios en esta empresa, disfrutarán de las pagas extraordinarias completas. Para aquellos trabajadores que lleven menos de 2 años, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del vigente Convenio Provincial.

Art. 18. *Vacaciones y días festivos no recuperables.*—Se estará a lo dispuesto en los artículos 15 y 16 del vigente Convenio Provincial, si bien se respetarán las condiciones más beneficiosas en el caso de que se vinieran disfrutando.

Respecto a las vacaciones anuales, se establecen como válidos todos los meses del año para su disfrute, si bien se intentará, respetando siempre las necesidades de servicio, ajustarlas al menor número de meses posible.

Respecto a las fiestas abonables y no recuperables, se establece por cada día trabajado se tendrá derecho a un descanso de día y medio.

Art. 19. *Licencias.*—Se establece que todo trabajador tendrá derecho a una licencia de 7 días anuales no retribuidos, siempre que exista causa justificada.

Art. 20. *Jubilación.*—Se establece para las personas que quieran jubilarse al cumplir los 65 años y desde los 60, una escala de primas como incentivo a la jubilación.

Dicha escala es la siguiente:

Edad	Prima	Integración
65 años	2 mensualidades	integradas
64 años	4	"
63 años	6	"
62 años	8	"
61 años	10	"
60 años	12	"

Este incentivo durará, en tanto en cuanto, la Ley no establezca jubilación de forma obligatoria, y se abonará solamente en los casos en que el jubilado no sea sustituido por nadie.

De común acuerdo se establece, para todos aquellos trabajadores que de forma expresa convengan su fecha de jubilación, que dos años antes de la mencionada fecha, percibirán en sustitución de los pluses extrasalariales que tuviesen derecho y por su mismo importe, un complemento salarial de edad, sustitutivo de los mencionados pluses extrasalariales.

Art. 21. *Trabajadores con hijos menores.*—Según establece el artículo 19 del vigente Convenio Provincial, las trabajadoras de Hostelería que tengan a su cuidado la educación de hijos con edad inferior a dos años, se beneficiarán de las siguientes condiciones de trabajo:

- a) Libranza de sábado y domingo.
 - b) Turno de trabajo adaptado al horario de la guardería, previa justificación del mismo.
 - c) No trabajarán los días festivos abonables.
- Atendiendo a las especiales circunstancias, y previa justificación de las mismas,

la edad establecida se ampliará a cuatro años, en el caso de las madres solteras.

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

Art. 22. *Enfermedad y accidentes de trabajo.*—En aquellos casos en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, la empresa se obliga a satisfacer la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real, desde la iniciación de la enfermedad o accidente, hasta un período máximo de 12 meses, tanto si es sustituido como si no lo es.

Observando cierto absentismo que constantemente se produce en la empresa, de común acuerdo se establece que el complemento anteriormente referido, pueda desaparecer siempre que a juicio de la Comisión Interpretadora de este convenio lo crea conveniente.

CAPITULO V

COMISION INTERPRETADORA

Art. 23. *Constitución.*—Las partes signatarias acuerdan establecer una comisión como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y del desarrollo de las relaciones laborales.

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

Serán Presidente y Secretario, un vocal de la Comisión, que serán nombrados para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Empresa. Teniendo en cuenta que el que actúe como Secretario en unas sesiones será presidente en la siguiente.

Art. 25. *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

Art. 26. *Procedimiento.*—Actuará la Comisión a instancia de parte y acuerdos que sean adoptados por unanimidad.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Art. 27. *Funciones del Comité de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su Programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

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

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial a todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 28. *Garantías de los miembros del Comité de Empresa.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicacio-

nes de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de crédito de 40 horas mensuales retribuidas.

e) Sin rebasarlas, podrán ser consumidas las 40 horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Art. 29. *Organización sindical de los trabajadores en la Empresa.*—La Empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

La Empresa acuerda que existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la Dirección.

Art. 30. *Delegado sindical.*—La Empresa reconocerá un Delegado Sindical a las Centrales o Sindicatos que posean una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la Empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la Empresa reconocerá al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Cumplidos estos requisitos, la Empresa se compromete a adaptar ciertos locales para el funcionamiento de las Secciones Sindicales constituidas en el seno de la Empresa.

Art. 31. *Funciones del Delegado Sindical.*

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los Afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y

mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios en lugar donde se garantice en lo posible el acceso al mismo por todos los trabajadores.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Art. 32. *Reuniones.*—En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

Art. 33. *Garantías del Delegado Sindical.*—El o los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

Art. 34. *Cobro de cuotas.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de la operación remitirá a la Dirección un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente del Banco Exterior a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará la detención reseñada, salvo indicación de lo contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la referida transferencia la representación sindical en la Empresa.

Art. 35. *Excedencia de cargos sindicales.*—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente el cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia en Centrales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la misma.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Ascensos pactados.*—Independientemente al incremento salarial establecido en el artículo 5 del vigente Convenio y en la relación con lo acordado en la Comisión Mixta que se creó en 1979, se establecen los siguientes ascensos económicos con efecto retroactivo al 1 de enero de 1980:

— Pablo Martín Criado, incremento anual 127.680 pesetas; Jaime Florit, incremento anual 124.320 pesetas; Pedro Gómez, incremento anual 171.360 pesetas; Antonio Giro, incremento anual 171.360 pesetas; Carlos Torija, incremento anual 83.160 pesetas; 10 Camareras de Pisos, incremento anual 336.000 pesetas; 13 Cajeras, incremento anual 686.000 pesetas; Angel García Poveda, incremento anual 175.000 pesetas y Angel Navarro, incremento anual 77.000 pesetas.

El ascenso de 10 Camareras de Pisos se establece que será en el momento que se determine quiénes son las acreedoras del mencionado ascenso. Teniendo en cuenta que seguirán realizándose funciones propias que en la actualidad venían haciendo y que este incremento económico está en función de la mayor responsabilidad que adquieren.

Respecto al incremento económico de las 13 cajeras, hay que matizar los siguientes puntos:

1. Se igualan y forman un solo bloque con los Facturistas. Significando esto que realizarán las mismas funciones que los anteriores y en todos los Departamentos.
2. Que ceden los beneficios que en la actualidad obtenían de horarios, turnos, vacaciones, situaciones económicas, etc.
3. Que realizarán sus funciones en cualquier centro de Promociones Eurobuilding, S. A., independientemente que se encuentre en Eurobuilding 1 ó en Eurobuilding 2.

Otros ascensos: Interpretando que algunos trabajadores realizaban trabajos de categoría superior, se han acordado los siguientes ascensos:

— Los señores: Pablo Martínez Esteban, Santiago Jiménez, Santiago García Poveda y Benjamín de Andrés, pasan de Ayudantes de Restaurante a Camareros. Las actuales Camareras de la Cafetería Relais 2 se las homologa a todos los efectos como Ayudantes de Restaurante. Al Ayudante de Jardinería Adrián Franco se le incrementa en un 50 por 100 de la diferencia que hay entre él y el que oficialmente es Jardinerero, quedando pendiente su homologación definitiva a resoluciones de la actitud a tomar por el jardinero oficial. A la señorita María Carmen Rocha se la homologa como Secretaria de Departamento. A José Luis Tomé se le incrementará su salario en un 50 por 100 de la diferencia entre él y la categoría inmediatamente superior. A Federico Romero se le asciende de Ayudante de Recepción a Recepcionista. A Antonio Rojo se le asciende de Aprendiz de Camarero a Ayudante de Camarero.

SEGUNDA

Personal extra: Se acuerda formar una brigada entre el personal del Hotel, que voluntariamente lo solicite, para atender los servicios extras. Para ello se confeccionará un cuadrante con todos aquellos que deseen y estén capacitados para hacer servicios extras, fijándose para la realización de dichos servicios un sistema rotativo.

La Empresa se compromete a dar los servicios extras a este personal a través del listero que se nombre de común acuerdo. Por otro lado, los trabajadores que se apuntan en el cuadrante, deberán comprometerse a realizar todos los servicios, no pudiendo alegar en los meses de temporada alta, que tienen ofertas económicas mejores.

Si por cualquier motivo los trabajadores avisados para un servicio en concreto no pudieran asistir, deberán comunicarlo con suficiente antelación y acreditar causa razonable que lo justifique.

Los servicios extras que se produzcan en Banquetes tendrán prioridad para realizarlos la actual plantilla de ese Departamento.

En el caso excepcional de que algún servicio, por su magnitud, no se pudiera cubrir con todo el personal del cuadrante, se recurrirá al personal extra de la calle, exigiendo a éstos el carnet de profesionales de hostelería.

DISPOSICIONES FINALES

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, Convenio Provincial de Hostelería, Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 696/80 de 14 de abril de 1980, y disposiciones concordantes.

Dado en Madrid, a 29 de mayo de 1980, firmado a pie de página por las partes Económica y Social de la Empresa en original y copia.

(G. C.-7.053)

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 «HOTEL RESIDENCIA SAN ANTONIO DE LA FLORIDA»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 30 de mayo de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa «Hotel Residencia San Antonio de la Florida» 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, 4 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º **Ámbito funcional.**—El presente Convenio es de ámbito empresarial.

Art. 2.º **Ámbito personal.**—Se regirá por este Convenio la totalidad de la plantilla de la Empresa «Hotel-Residencia San Antonio de la Florida», tanto los actuales trabajadores como aquellos que puedan incorporarse a ella en el periodo de su vigencia.

Art. 3.º **Vigencia y duración.**—Con independencia de la fecha de su firma y presentación a Registro, este Convenio entrará en vigor y con efectos económicos retroactivos el 1-1-80, y se aplicará hasta el 31-12-80.

Salvo denuncia expresa por escrito certificado dirigido a la otra parte con una antelación mínima de 60 días naturales a la fecha de su expiración, este Convenio se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración original.

TITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 4.º **Tablas salariales.**—Son las resultantes de aplicar a cada uno de los conceptos existentes al 31-12-1979 un incremento del 16 por 100, y quedan reflejadas en el anexo 1.º de este Convenio.

Art. 5.º **Complementos salariales.**
a) **Antigüedad.**—Se estará a lo indicado en el artículo 69 de la Ordenanza Laboral.

b) **Gratificaciones extraordinarias.**—Las gratificaciones extraordinarias que la Empresa viene abonando a sus trabajadores se harán efectivas antes del 20 de junio y el 20 de diciembre de cada año.

c) **Manutención.**—Queda establecido en 870 pesetas mensuales. Este complemento se abonará también durante las vacaciones reglamentarias y fiestas abonables.

d) **Plus de ayuda a la cultura.**—Se abonará este Plus extrasalarial (no cotizables) con independencia de los salarios reflejados en las tablas salariales y restantes complementos. La cuantía de este Plus será de 1.938 pesetas mensuales para todos los trabajadores sea cual sea su cate-

goría profesional. Esta cuantía se reducirá al 50 por 100 si el trabajador faltase al trabajo durante cuatro días; si el número de faltas dentro del mes fuese superior lo perderá en su totalidad. No se perderá el derecho a percibir este Plus durante las vacaciones y fiestas abonables.

Art. 6.º **Compensaciones y absorciones.**
a) Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

b) En ningún caso cada trabajador percibirá menos del salario mínimo interprofesional vigente más los complementos indicados en los Decretos de revisión de dicho salario mínimo.

TITULO III

JORNADA, VACACIONES Y FIESTAS

Art. 7.º **Jornada.**—A partir de la vigencia de este Convenio, la jornada de trabajo tendrá una duración de 42 horas semanales en turno seguido.

Art. 8.º **Vacaciones.**—Todo el personal disfrutará, en las fechas que las necesidades del negocio lo aconsejen, 30 días naturales ininterrumpidos al año.

Quien no cuente con un año de servicio real disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Art. 9.º **Fiestas abonables.**—Se acumularán a las vacaciones o se disfrutarán en periodo distinto. En cualquiera de los casos se acumularán los días de descanso que correspondieran a este periodo.

La Dirección podrá pactar con los Delegados de Personal el sistema de disfrute, absorción o compensación más ventajoso para las dos partes.

TITULO IV

DERECHOS SINDICALES

Art. 10. **Derechos sindicales.**—Se estará a lo dispuesto a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

TITULO V

DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 11. Se establece un complemento salarial del 2 por 100 aplicable a los

conceptos cotizables, para aquellos trabajadores que poseyendo como mínimo dos trienios de antigüedad en la Empresa deseen jubilarse en el plazo de 24 meses a partir del día en que así lo manifiesten por escrito a la Empresa. Si por cualquier circunstancia el interesado desistiera llegado el momento, perderá el complemento otorgado así como el derecho a ejercerlo en lo sucesivo.

Art. 12. A la entrada en vigor de este Convenio, y al amparo de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 2.ª del Estatuto de los Trabajadores, las partes se comprometen a estudiar, durante el resto del año 1980, un proyecto de reestructuración de los actuales grupos profesionales y vigente sistema retributivo. Para ello se constituirá una Comisión integrada por un representante de cada uno de los actuales Grupos, más los tres Delegados de Personal, más un representante de la Empresa, que estudiará y trabajará en base al proyecto de nueva forma de grupos profesionales presentado por la Dirección. Este proyecto podrá ser aceptado, modificado o rechazado, no transformándose en definitivo ni pudiendo por lo tanto ser incorporado al Convenio para 1981, más que previa conformidad suscrita por ambas partes.

Art. 13. Las disposiciones del Estatuto del Trabajador respecto a la movilidad funcional se aplicarán a partir de 1981 y una vez cumplido lo pactado en el artículo 12 anterior.

Art. 14. La Comisión a que hace mención en el artículo 12 anterior, prolongará su mandato hasta el 31-12-80 encargándose de fiscalizar la estricta aplicación y cumplimiento de lo pactado en este Convenio. Al término de su mandato quedará disuelta y se procederá a la elección de nuevos Delegados de Personal según las normas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. Ambas partes se comprometen a empezar las negociaciones de los sucesivos Convenios antes del 15 de noviembre de cada año.

Este Convenio Colectivo de la Empresa «Hotel Residencia San Antonio de la Florida», se firma en Madrid, a 30 de mayo de 1980, por las siguientes personas: Por el personal: M. Angel Bacierno Gómez, delegado de Personal; José García Aguilera, Delegado de Personal, y Isaias Muñoz Garrote, Delegado de Personal.

Por la Empresa: Andrés Blanco López, Director.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

PERSONAL DE RECEPCION Y CONTABILIDAD

	SUELDO FIJO
Jefe de Recepción	24.673
Contable General	24.673
Cajero	24.368
Ayudante de recepción mayor de 21 años	23.506
Telefonista de segunda	23.149
Aprendiz de 16 a 18 años	14.060
Portero de servicio	22.896

PERSONAL DE CONSERJERIA

	INICIAL	GARANTIZADO
Primer Conserje de día	6.924	27.421
Segundo Conserje de día	6.591	24.696
Conserje de noche	6.485	24.382
Portero de accesos	6.527	23.492
Vigilante de noche	6.257	23.492
Mozo de equipajes para interior	6.228	23.177
Botones mayor de 18 años	5.967	22.913

PERSONAL DE PISOS

	INICIAL	GARANTIZADO
Gobernanta	7.788	26.100
Subgobernanta	7.504	25.165
Camarera de pisos	7.414	24.505

PERSONAL DE LENCERIA, LIMPIEZA Y SERVICIOS AUXILIARES

	SUELDO FIJO
Encargado de Lencería	23.759
Encargado de Lavandería	23.759
Encargado de Trabajos (a extinguir)	22.896
Mozo de Lavandería	25.214

(G. C.-7.082)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial
de MadridRESOLUCION DE LA
DELEGACION PROVINCIAL DE
TRABAJO DE MADRID,
HOMOLOGANDO EL CONVENIO
COLECTIVO DE LA EMPRESA
«TERPEL, S. A.»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Terpel, S. A.», y Resultando que con fecha 2 de julio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Terpel, S. A.», suscrito por las partes el 20 de marzo del presente año, y constituida la Comisión Deliberadora el 11 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 «Terpel, 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 Ley 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, 8 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

III CONVENIO COLECTIVO DE
LA EMPRESA TERPEL, S. A.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I

Artículo 1.ª *Ambito.*—El Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa «Terpel, S. A.», así como al personal que, en adelante, forme parte de su plantilla, en su factoría de Madrid, sita en la carretera de Vallecas a Villaverde, km. 1,200, quedan exceptuadas las personas que ostentan cargos directivos en la empresa.

SECCION II

Art. 2.ª *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor a los ocho días de su firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia. No obstante, el incremento lineal de 5.800 pesetas brutas mensuales o 191 pesetas brutas diarias, así como las 100 pesetas de complemento de puesto de trabajo del artículo 19 serán abonadas con efectos retroactivos desde el 1.ª de enero de 1980.

Art. 3.ª *Duración.*—El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1980. Se prorrogará de año en año si con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas ninguna de las partes lo hubiera denunciado ante la Autoridad Laboral, salvo disposición legal en contrario.

SECCION III

Art. 4.ª *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberadora deberá reunirse a considerar si cabe esa modificación manteniendo la vigencia del resto del Convenio o si, por el contrario, la modificación de las citadas cláusulas obligaría a la rescisión del Convenio por imposición de la Autoridad Laboral.

Las condiciones de trabajo que se estipulan en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas, y, en su virtud, serán nulas y no surtirán efectos entre las partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Art. 5.ª *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal, contrato de grupo o individual, ya sean verbales o por escrito.

Art. 6.ª *Absorbilidad.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos sólo tendrán eficacia práctica si globalmente considerados en cómputo anual superasen el nivel total de las condiciones de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 7.ª *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCION IV

Art. 8.ª *Comisión mixta.*—Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de cuanto establece el presente Convenio, integrada por tres representantes nombrados por la Dirección de la Empresa y otros tres de la representación social, designados de entre los miembros que formaron parte de la Comisión Deliberadora.

Para someter a la consideración de esta Comisión cualquier asunto de su incumbencia bastará el requerimiento por escrito de cualquiera de las partes, adelantando el orden del día de la reunión.

Las normas interpretativas que acuerde la Comisión sobre materias propias de su competencia, una vez sean firmes, formarán parte integrante del presente Convenio, siendo obligatoria tanto para la empresa como para los trabajadores. Trabajadores y empresa podrán recurrir contra las decisiones de la Comisión Mixta que consideren perjudiciales ante los Organismos competentes en el plazo de quince días hábiles, contados a partir de aquel en que la Comisión comunique, fehacientemente, su resolución a las partes interesadas.

Las funciones de la Comisión Mixta se ejercerán sin merma de la competencia de la Administración, y, en su caso, de la jurisdicción contenciosa.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 9.ª *Normas generales.*—La organización de la empresa y del trabajo dentro de ella es facultad exclusiva de la dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por lo expresamente dispuesto en el capítulo II de la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, de 22 de abril de 1977.

La dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se le someterá a las pruebas físicas, intelectuales y psicotécnicas que la Dirección señale.

Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o las necesidades de la organización implicasen la conveniencia de completar, ampliar, actualizar o modernizar la formación profesional del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo o función con el nuevo contenido del mismo, la empresa facilitará los medios adecuados y el trabajador colaborará para conseguir dicha formación.

Art. 10.ª *Estabilidad de empleo.*—La empresa se compromete a mantener los actuales puestos de trabajo y a reducir en lo posible las horas extraordinarias, y los trabajadores se comprometen a obtener los rendimientos pactados y mantener la calidad del trabajo.

Art. 11.ª *Revisión de categorías.*—Durante los meses de enero y junio de cada año, los empleados que consideren inadecuada su categoría laboral podrán solicitar la revisión de la misma. La Dirección de la Empresa organizará las pruebas de aptitud necesarias para acreditar la capacidad profesional en la categoría que se pretende, dentro de la primera quincena de los meses referidos, comunicando el resultado de la prueba realizada al trabajador durante la segunda quincena de los citados meses.

CAPITULO III

JORNADA, HORARIOS,
VACACIONES, PERMISOS Y
LICENCIAS

Art. 12.ª *Jornada.*—La jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas y media (42,5) semanales de presencia y cuarenta (40) horas de trabajo efectivo, siendo la diferencia de una y otra el tiempo empleado para el descanso por «bocadillo».

Art. 13.ª *Horario.*—El horario de trabajo para todo el personal será de siete a quince treinta horas, de lunes a viernes.

En las Secciones en que por sus características especiales es necesaria su regulación en turnos de trabajo distintos del general, los mismos se fijarán por la Dirección de la Empresa previa consulta a los trabajadores afectados y posterior aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo.

Estos turnos serán regulados por Normas de Funcionamiento Interno. Siempre que no constituya vicio, se admitirá una tolerancia de cinco minutos en la incorporación al puesto de trabajo.

Art. 14.ª *Vacaciones.*—El período de vacaciones retribuidas será de treinta días naturales. Durante la vigencia de este Convenio las vacaciones se disfrutarán

del 4 de agosto al 2 de septiembre, ambos inclusivo, salvo aquellas secciones que tradicionalmente y por razones técnicas adelantan la fecha de inicio o es necesario el establecimiento de turnos.

Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de servicio en la Empresa. En caso contrario se disfrutará la parte proporcional que corresponda.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, incrementado en la cantidad obtenida de promediado los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas trabajadas.

Art. 15.ª *Festivos.*—Aparte los señalados en el Calendario Laboral, tendrán la consideración de festivos en su totalidad, no siendo recuperables, los días 24 y 31 de diciembre.

Durante el año 1980 se pactan los siguientes «puentes»:

— 2 de mayo y 6 de junio, que serán recuperados en unidades producidas durante los quince días laborales posteriores a dichas fechas.

— 16 de mayo y 26 de diciembre, que no serán recuperados.

Art. 16.ª *Permisos y licencias.*—Los trabajadores podrán faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tipo siguientes:

1.ª Durante tres días, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

2.ª Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

3.ª Por boda de un hijo, un día; en caso de boda de un hermano tendrán derecho a un día de licencia pero sin percibo de remuneración.

4.ª Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

5.ª La licencia con ocasión de matrimonio del trabajador será de quince días naturales. La remuneración de la licencia de matrimonio se abonará en la forma establecida en el artículo 14 «Vacaciones».

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 17.ª *Salarios.*—Los salarios que se pactan para las condiciones establecidas en el Convenio son los que se reflejan para cada categoría profesional en la tabla de remuneraciones y en el resto de los artículos siguientes.

La escala de complemento de salario, que figura en el artículo 21 del Convenio Colectivo de 1979, se mantiene en sus propios términos para los trabajadores que venían devengándolo.

Art. 18.ª *Plus de antigüedad.*—Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en trienios del 4 por 100, sin límite de los mismos, calculados sobre los mismos conceptos y cuantías que durante 1978.

El plus de antigüedad se calculará de acuerdo con la categoría profesional en cada trienio, computándose el tiempo de aprendizaje, botones o recadero, aspirante y pinche.

Art. 19.ª *Plus de puesto de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio la cuantía de este Plus se mantendrá en los mismos términos que en 1978. No obstante, los trabajadores, que durante 1979 no hubieran percibido cantidad alguna en concepto de prima de producción y su salario mensual líquido no hubiera excedido de 50.000 pesetas tendrán un complemento adicional de puesto de trabajo de 100 pesetas diarias ó de 3.000 pesetas mensuales.

Los trabajadores que durante 1979 han percibido cantidades por el concepto de primas de producción, incrementarán el Plus de Puesto de Trabajo de 1979 con

la diferencia entre el rendimiento exigible en dicho 1979 y el rendimiento exigible pactado en el presente Convenio y que figura en el Anexo II. A partir de este último rendimiento percibirán primas de producción a los valores que figuran en el Anexo III. El plus de puesto de trabajo y las primas de producción no serán abonados en las pagas extraordinarias.

Art. 20. *Plus de nocturnidad.*—El plus de nocturnidad consistirá en un 25 por 100 calculado sobre el salario base, antigüedad y plus de puesto de trabajo de 1980. Tendrán la consideración de trabajos nocturnos los que se desarrollen entre las diez de la noche y las seis de la mañana salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 21. *Plus extrasalarial de Ayuda Familiar.*—La cuantía de este Plus será de 132,14 pesetas para el personal con retribución diaria y de 4.500 pesetas para el personal con retribución mensual.

En uno u otro caso, este Plus será abonado en las gratificaciones extraordinarias a razón de 30 días o de un mes, respectivamente.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias que se realicen en las condiciones exigidas por la Legislación Laboral vigente, se abonarán con el 75 por 100 de recargo.

Art. 23. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal afectado por el presente Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias al año: Navidad, Julio y Beneficios. El importe de cada gratificación consistirá en treinta días del salario del Anexo I, más la Antigüedad, complemento del párrafo segundo del artículo 17 y plus extrasalarial de ayuda familiar.

Las gratificaciones de Navidad y Julio se abonarán los días, como fecha límite, 21 de diciembre y 16 de julio, respectivamente. La de Beneficios, el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

Art. 24. *Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Formación Profesional e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*—Los devengos del personal afectado por este Convenio estarán sujetos, por razón de cotización legal, al Régimen General de la Seguridad Social, Mutualismo Laboral y Desempleo, así como a los Impuestos que por imperativo legal recaigan sobre los mismos, aplicándose en cada momento los porcentajes y bases aplicables, siendo a cargo de los trabajadores las cuotas que les correspondan.

Art. 25. *Rendimientos.*—Los rendimientos que deben alcanzar las secciones de trabajo medido son los que figuran en el Anexo II para los mínimos exigibles, comprometiéndose a elaborar la totalidad de las pieles que se pongan a su disposición al inicio de la jornada laboral hasta un máximo del 140 por 100 de dicho rendimiento exigible.

Las secciones que no tengan el trabajo medido, deberán obtener el rendimiento necesario para elaborar la totalidad de las pieles que sean consecuencia del rendimiento del apartado anterior.

En uno u otro caso, la calidad de la materia prima de una parte y la de los productos elaborados de otra, serán similares a las del año 1979.

CAPITULO V

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 26. *Prestaciones complementarias.*—En la situación de I. L. T. por causa de enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, que dure más de dos meses, la Empresa completará a partir de ese momento la prestación a cargo de la Seguridad Social hasta el cien por cien del sueldo del empleado.

En la situación de I. L. T. por accidente de trabajo se estará a lo siguiente:

a) Accidentes con lesiones traumáticas: la Empresa completará hasta el cien por cien del sueldo del empleado desde el primer día.

b) Resto de accidentes de trabajo, incluidos los «in itinere», la Empresa completará hasta el cien por cien del sueldo del empleado a partir del decimosexto día de baja.

Las prestaciones concedidas tendrán el carácter de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Art. 27. *Fondo Social.*—Se mantiene el Fondo de Ayuda Social y su régimen de funcionamiento, con el saldo del año 1979 más una dotación de 250.000 pesetas.

Art. 28. *Prestaciones durante el Servicio Militar.*—El personal que con una antigüedad superior a tres años en la Empresa cause baja por motivo de su incorporación al Servicio Militar (durante la duración normal de su cumplimiento, según sea con carácter obligatorio o voluntario) percibirá mientras permanece en esta situación el importe íntegro de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Art. 29. *Seguro de Accidentes.*—La Empresa tiene concertada una póliza contra el riesgo de accidentes corporales derivados del trabajo, independientemente del Seguro de Accidentes de Trabajo obligatorio según la Legislación Vigente, que cubrirá el riesgo por fallecimiento o incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, por un importe de un millón de pesetas de indemnización (1.000.000 de pesetas).

Las condiciones específicas de la póliza se pusieron en conocimiento del Comité de Empresa, una vez que ésta fue suscrita por la Empresa.

Art. 30. *Revisiones médicas.*—Además de la revisión médica obligatoria anual se realizará otro reconocimiento complementario durante el año 1980, realizándose un reconocimiento cada semestre.

Art. 31. *Premio de jubilación.*—Los trabajadores que con un mínimo de antigüedad de cinco años de servicio en la Empresa opten por la jubilación a partir de los sesenta años y hasta los sesenta y cinco años, percibirán al cesar en la Empresa por tal causa un premio de jubilación de acuerdo con el siguiente baremo:

- A los sesenta años: Seis meses de salario.
- A los sesenta y un años: Cinco meses de salario.
- A los sesenta y dos años: Cuatro meses de salario.
- A los sesenta y tres años: Tres meses de salario.
- A los sesenta y cuatro años: Dos meses de salario.
- A los sesenta y cinco años: Un mes de salario.

CAPITULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 32. *Normas generales.*—Sin perjuicio de los hechos o conductas que pudieran dar motivo a corrección disciplinaria, de acuerdo con la Legislación Vigente, queda expresamente prohibido al personal afectado por el presente Convenio, lo siguiente:

- a) Recibir gratificaciones, dádivas o regalos con motivo del desempeño de su cargo.
- b) Lucrarse con los negocios de la Empresa.
- c) Desempeñar actividad en otra Empresa que compita con Terpel, S. A., o hacer concurrencia a ésta.
- d) Salir del Centro de trabajo durante la jornada laboral si no se va debidamente autorizado.
- e) Abandonar el puesto de trabajo antes de oír la señal que anuncia el fin de las actividades laborales.
- f) Salir del Centro de trabajo con bultos, paquetes, y en general, con nada en lo que pueda haber algún contenido, a no ser que para ello esté debidamente autorizado por la Empresa. En caso de estimarse pertinente podrá exigirse que se exhiba el contenido de dichos paquetes.

Art. 33. *Control de absentismo.*—Se crea una comisión formada por dos miembros de la representación social de los trabajadores y dos miembros designados por la Dirección de la Empresa. El cometido de esta Comisión será el estudiar los casos de absentismo laboral que se producen y proponer las medidas a adoptar para corregir las causas que los motivan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Ambas partes se comprometen a negociar con la mejor disposición ante cualquier problema que surja y con carácter previo a la adopción de medidas que pudieran alterar la normalidad laboral, y en caso de no llegarse a un acuerdo a respetar los plazos previstos en la Legislación Vigente.

Segunda.—El abono de los salarios se realizará el día 28 de cada mes, o el inmediatamente hábil anterior, excepto la mensualidad de diciembre de 1980, que se abonará el día 29 de dicho mes.

El importe de las vacaciones será hecho efectivo antes de su disfrute.

Tercera. *Normas complementarias.*—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en los Convenios vigentes de las Industrias del Curtido de ámbito provincial e interprovincial; Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel de 22 de abril de 1977; Normas Complementarias para Curtición de Pelería de 22 de marzo de 1950; Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias del Curtido de 12 de diciembre de 1946, y a lo dispuesto en la Legislación de carácter general.

ANEXO I

TABLA DE REMUNERACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TERPEL, S. A.

	SUELDO MENSUAL
<i>Personal Técnico</i>	
a) Técnicos Titulados:	
Químicos, Ingenieros y Licenciados	60.037
Peritos y Ayudantes Técnicos Sanitarios	51.050
b) Técnicos no titulados:	
Jefe General de Fabricación	60.037
Técnico	41.647
Encargado a Jefe de Sección	44.141
Auxiliar Técnico	37.00
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe de Sección	50.408
Jefe de Compras, Ventas y Negociado	48.621
Oficial de 1.ª y Viajante	42.538
Oficial de 2.ª	38.145
Auxiliar Administrativo	34.403
Aspirantes de 16 y 17 años	31.037
Telefonista	35.272
<i>Personal Subalterno:</i>	
Almacenero	38.288
Vigilante y Portero	36.603
Ordenanza	36.279
Botones de 16 y 17 años	30.357
Mujer de Limpieza (hora)	197
<i>Personal Obrero:</i>	
Oficial de 1.ª	1.285
Oficial de 2.ª	1.260
Ayudante Especialista	1.258
Peón Especialista	1.248
Peón	1.244
Clasificador de 1.ª	1.475
Clasificador de 2.ª	1.309
Aprendiz 4.º año	1.154
Aprendiz 3.º año	1.115
Aprendiz 2.º año	1.053
Aprendiz 1.º año	915

SALARIOS DIARIOS

ANEXO II
LOS RENDIMIENTOS EXIGIBLES POR TRABAJADOR Y HORA, SON PARA CADA SECCION LOS SIGUIENTES

	PIELES/HORA
Corte de cabezas	245
Raspado de pieles	53
Desbastado manual	50,43
Planchas preparación	25
Planchas brillo	25
Estirado de terminado tinte	100
Planchas de terminado tinte	100,50

Clavado de pieles	47
Estirado manual	69
Estirado automático	80
Desbastado automático	61
Estirado hidráulico de grasa	90,36
Estirado hidráulico de recromado	108,43
Pilas	0,85

ANEXO III

PRIMA DE PRODUCCION PARA LAS PIELES QUE SUPEREN EL RENDIMIENTO EXIGIBLE QUE FIGURA EN EL ANEXO II

	PESETAS BRUTAS/PIEL
Corte de cabezas	1,21
Raspado de pieles	3,03
Desbastado manual	3,03
Planchas preparación	8,48
Planchas brillo	7,27
Estirado de terminado tinte	1,81
Planchas de terminado tinte	1,69
Clavado de pieles	2,63
Estirado manual	3,27
Estirado automático	3,27
Desbastado automático	3,03
Estirado hidráulico de grasa	2,96
Estirado hidráulico de recromado	2,58
Pilas	206,06

(G. C. 7.084)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Nacional de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA YOGURES Y PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y.O.P.S.A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa Yogures y Productos Alimenticios (Y.O.P.S.A.); y Resultando que con fecha 23 de febrero tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la Empresa Yogures y Productos Alimenticios (Y.O.P.S.A.), suscrito por las partes con fecha 6 de febrero de 1980.

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

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

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

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa Yogures y Productos Alimenticios (Y.O.P.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 Revolución homologatoria, no

cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 2 de mayo de 1980.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado Felipe Arman de la Vega)

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO EMPRESARIAL PARA LA ENTIDAD «YOGURES Y PRODUCTOS ALIMENTICIOS, S. A.» (Y.O.P.S.A.)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito Territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en la empresa «Y.O.P.S.A.», Yogures y Productos Alimenticios, S. A., con domicilio en Alcobendas, carretera Fuencarral. Alcobendas, km. 15,200.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Afecta este Convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa «Y.O.P.S.A.» Yogures y Productos Alimenticios, S. A.

Art. 3.º *Entrada en vigor.*—Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación, retrotrayendo sus condiciones económicas al día 1 de enero de 1980, con excepción de las que se vean afectadas por la duración de jornada en el pactada que se tendrán en consideración para la nómina del mes de febrero.

Art. 4.º *Duración.*—La vigencia de este Convenio será de un año, contado a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 5.º *Revisión semestral.*—El presente Convenio se revisará en todos sus conceptos retributivos, en caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística para efectos de revisión salarial supere el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, en el exceso de esa cifra y con efectos de 1 de enero de 1980. A efectos prácticos se incrementarán las condiciones económicas en el doble del exceso sobre el 6,75 por 100 en las retribuciones a percibir en el segundo semestre del año 1980.

Art. 6.º *Denuncia.*—La denuncia o revisión del presente pacto colectivo deberá practicarse reglamentariamente ante el organismo competente, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º *Prórroga.*—Si a la extinción de su periodo de aplicación, alguna de las partes no ha ejercido su derecho de denuncia, este Convenio se considerará prorrogado de año en año.

CAPITULO II

Art. 8.º *Salario base.*—La retribución que corresponderá al trabajador, con arreglo a su categoría profesional y un rendimiento normal, durante la jornada de trabajo, será la establecida en la Tabla Salarial que figura como anexo de este Convenio.

Art. 9.º *Plus de asistencia.*—Por el concepto de asistencia, efectiva, al trabajo, se establece un plus de 117 pesetas diarias, para todos los trabajadores, cualquiera que sea su condición o categoría profesional.

La falta de asistencia injustificada de más de tres días en el mismo mes, implicará la pérdida de dicho plus durante una semana, y si la falta de asistencia fuera de más de seis días en el mismo mes, la pérdida del plus será de un mes completo.

A efectos de percepción, también se considerarán días trabajados los comprendidos en el periodo de vacaciones que disfrute el trabajador.

Este plus de asistencia no será absorbido por ningún concepto.

Art. 10.º *Plus de nocturnidad.*—A los efectos de los establecido en las disposiciones laborales, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, los trabajos comprendidos entre las 22 y las

6 horas, tendrán una retribución específica de 42 ptas/hora.

Art. 11.º *Plus de transporte nocturno.*—El personal que comience o termine su actividad entre las 22 y las 6 horas, tendrá un plus de transporte nocturno, consistiendo este en 68 pesetas por día en que concurren esas circunstancias.

Art. 12.º *Plus de cámara frigorífica y de cámara caliente.*—El personal que realice su jornada íntegra en cámara frigorífica, o que permanentemente esté al cuidado de la mercancía en cámara caliente, será retribuido con un plus de 96 ptas/día de trabajo.

Art. 13.º *Quebranto de moneda.*—Por este concepto, todos los trabajadores que diariamente realicen, por orden de la Empresa, cobros o pagos, percibirán la cantidad de 960 ptas/mensuales.

Art. 14.º *Plus sobre domingos y festivos.*—El trabajador que realice jornada en domingo o festivo, independientemente al descanso que disfrute entre semana, cobrará una prima de 480 pesetas por cada día domingo o festivo trabajado.

Art. 15.º *Gratificaciones fijas.*—Las gratificaciones de julio, Navidad y beneficios, consistirán en una mensualidad de la Tabla Salarial de este Convenio, incrementada con la antigüedad que tenga cada trabajador.

En la nómina del mes de septiembre, en concepto de beca o ayuda escolar, se abonará a cada productor soltero 8.120 pesetas, y a los productores casado o viudos, la cantidad de 12.760 pesetas.

Art. 16.º *Vacaciones.*—El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales, retribuidas con una mensualidad de la Tabla Salarial, Antigüedad y 30 días de plus de asistencia.

Los turnos de vacaciones se concederán atendiendo a las necesidades del servicio y de acuerdo con los siguientes criterios: Por secciones de trabajo o actividad, en la época de menos trabajo en ellas, dando preferencia al más antiguo, y en caso de igualdad, al trabajador que tenga hijos en edad escolar.

Las vacaciones que se disfruten fuera del periodo comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre, serán retribuidas en un incremento del 20 por 100.

El importe de las vacaciones a petición del trabajador, se abonará el día anterior a que comiencen a disfrutarse.

Art. 17.º *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Los aumentos por antigüedad o quinquenios del 5 por 100, empezarán a contar desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa.

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 correspondiente paga salarial; así pues, no quedarán congelados los correspondientes a categorías inferiores, o a escalas también inferiores, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Art. 18.º *Dote por matrimonio.*—La mujer que al contraer matrimonio cese en su trabajo rescindiendo voluntariamente el contrato laboral con la Empresa por dicho motivo, deberá percibir una compensación que consistirá en una mensualidad de la Tabla Salarial anexa, por año de servicio, con el límite máximo de seis años.

Art. 19.º *Con ocasión de las fiestas de Navidad,* la empresa hará entrega a cada productor, con más de seis meses de antigüedad en plantilla de un obsequio de Navidad similar al de años anteriores.

Art. 20.º *Premio de fidelidad y constancia en la empresa y Seguro de Vida.*—La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente de sus productores, la cantidad de 5.000 pesetas por cada año de servicio efectivo en la Empresa.

Los servicios prestados a partir de 1. los 65 años de edad no se computarán a estos efectos.

La Empresa mantendrá vigente la póliza de Seguro de Vida para todo el personal en plantilla y que cubra las siguientes indemnizaciones:

— Muerte natural, 1.000.000 de pesetas.

— Muerte por accidente, 2.000.000 de pesetas.

— Muerte por accidente tráfico, 3.000.000 de pesetas.

— Invalidez total, 1.000.000 de pesetas.

La Empresa abonará el 85 por 100 de las primas y el trabajador el 15 por 100 de la prima media individual.

Art. 21.º *Servicio de reparto, distribución y recogida de leche.*—La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia y control, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor, y por consiguiente, completado el servicio asignado de reparto o recogida, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás trabajadores, este personal tendrá asignado una prima y/o incentivo en la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la prolongación de su jornada. Por ello tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este cómputo.

Los criterios para fijación de estas primas o incentivos de acuerdo con el potencial u objetivos de las rutas, serán sobre las unidades vendidas y/o las ventas positivas realizadas y/o porcentajes de devolución de productos, y/o otros factores que puedan influir en la venta.

Considerando los efectivos de reparto y con un mínimo de ventas en rutas igual al de 1979, la Empresa garantiza para 1980 un incremento de gasto del 16 por 100 por este concepto sobre el efectuado en 1979.

Art. 22.º *Suspensión de permiso de conducir.*—En el supuesto de retirada temporal del permiso de conducir a personal encargado de transportes y ventas, la empresa se compromete, mientras dure tal situación, a buscar un puesto de trabajo al productor afectado garantizándole la percepción de un sueldo fijo, bien sea en el lugar habitual de trabajo o en otro en la zona, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

— Que el motivo de la retirada del permiso se produzca durante la realización del trabajo o en itinerario.

— Que el motivo no se deba a la alteración de condiciones físicas habituales y motivada por la voluntad del productor (embriaguez, droga, competición, etc.).

— Que no reincida en hechos que motiven la retirada del permiso dentro del mismo año natural.

— Compromiso del productor en realizar el trabajo que le encomiende la Empresa aunque no sea de su categoría.

Art. 23.º *Plus de productividad al personal de fabricación.*—El personal de la Sección de Fabricación, percibirá un plus de productividad en base al incremento de esta por reducción de horas trabajadas contra volumen de producción.

Este plus de distribuirá de acuerdo a los siguientes criterios:

— Categoría.

— Horas normales trabajadas durante el mes.

— Calificación de los encargados que atenderá fundamentalmente a la puntualidad y diligencia en el trabajo.

Para un mayor incremento de la productividad y, por tanto, de la cuantía de este Plus, la Empresa velará por la mejor utilización de la mano de obra, ajustando los turnos y horarios a éste fin.

Considerando la plantilla y un mínimo de producción igual al de 1979, la Empresa garantiza para 1980 un incremento de gasto del 16 por 100 por este concepto sobre el efectuado en 1979.

Art. 24.º *Subvención a los artículos producidos por la empresa.*—En la compra de artículos producidos por la Empresa para consumo exclusivo en el hogar del interesado, la Empresa subvencionará o hará un descuento del 25 por 100 sobre los precios de venta, redondeando a la peseta superior.

Como compra subvencionada máxima mensual por trabajador se establecen las siguientes cantidades:

— Leche: 96 litros/mes, o 108 litros/mes para titulares de familia numerosa.

— Yogur: 100 unidades/mes, o 120

unidades/ mes para titulares de familia numerosa.

En el caso de que por alguien se destinaran estos artículos subvencionados a uso distinto del consumo en el propio hogar, se perderá automáticamente el derecho a esta subvención en el futuro.

Art. 25.º *Subvención para cuota de economato laboral.*—La Empresa subvencionará el 40 por 100 de las cuotas iniciales o mensuales de un economato laboral designado por la Empresa a aquellos trabajadores que quieran participar.

Art. 26.º *Préstamos personales.*—Se concederán préstamos de hasta 60.000 pesetas en número que se pueda alcanzar una cantidad global de hasta 700.000 pesetas. Estos préstamos tendrán carácter personal y se destinarán a la compra o mejora de vivienda, compra de vehículo, mobiliario u otras causas de gran necesidad, que se justificarán a la Empresa oportunamente. Estos préstamos estarán exentos de intereses y se amortizarán descontando en las nóminas devengadas la parte que corresponda de acuerdo con el plazo, el cual no podrá exceder de dos años, pudiendo la Empresa, a su criterio, en casos particulares reducir este plazo.

El comité de Empresa se informará periódicamente de la adjudicación de los préstamos y podrá colaborar con la Empresa en la valoración de las necesidades personales.

CAPITULO III

COMPENSACIONES

Art. 27.º *Facultad de compensación.*—Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias, de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en cualquier empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente convenio, podrá ser compensada con las mejoras que en el mismo se establecen.

Art. 28.º *Facultad de absorción.*—Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio, serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Art. 29.º *Condiciones más beneficiosas.*—Los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas Empresas que impliquen en su conjunto condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Art. 30.º *Contraprestaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se comprometen, en compensación a las ventajas económicas dimanantes del mismo, al respecto de la paz social y seguir cumpliendo su cometido con la obligada disciplina y óptima diligencia en sus funciones, aplicación y lealtad a la Empresa, condicionando la aplicación del Convenio al cumplimiento de lo anteriormente expuesto.

CAPITULO IV

OTRAS DISPOSICIONES

Art. XXXI.º *Jornada.*—La jornada en cómputo anual será de 1.980 horas.

Para el cálculo horario semanal y determinación de posibles horas extraordinarias, se tomará como base 43 horas 18 minutos semanales.

Los trabajadores que realicen jornada continuada, disfrutarán de 20 minutos de descanso, entendiéndose que dicha interrupción forma parte de su jornada laboral.

La Empresa tendrá la facultad de adecuar este descanso en función de sus específicas necesidades.

Art. 32.º *Horas extraordinarias.*—Debido a las especiales circunstancias de la materia prima que elabora esta Empresa y de acuerdo con lo que marcan las normas en vigor, se podrán hacer horas extraordinarias las cuales se abonarán con un

incremento de un 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. Para una mayor claridad se es-

pecifica que el valor de la hora extraordinaria se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$H. E. = 1,75 \times \frac{(SB + A) + (PA + PN + PC) 6}{43,3}$$

- SB = Salario base en la Tabla Salarial.
- A = Antigüedad.
- PA = Plus de asistencia.
- PN = Plus de nocturnidad.
- PC = Plus de cámara.

Art. 33. *Personal comercial, categoría, definiciones.*—Ayudante de reparto.—Es el trabajador que realiza las funciones descritas en el artículo 24 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas, repartidor pero sin ser el conductor del vehículo en que realiza su función.

Autoventa.—Es el trabajador que realizando las funciones descritas en el artículo 24 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas, repartidor, es el conductor del vehículo asignado y promueve y realiza ventas en clientes actuales o potenciales de su zona.

Monitor.—Es el trabajador que haciendo las funciones del autoventa, las conoce y efectúa con diligencia tal que es capaz de suplir, ayudar en las ventas, animar y enseñar a los autoventas actuales o de nuevo ingreso.

Art. 34. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 35. *Comisión paritaria.*—Las dudas que en la interpretación del presente Convenio pudieran surgir entre las partes, serán sometidas a la Comisión Deliberadora de este Convenio, en caso de discrepancia se recurrirá a un arbitraje, o a resolución de la autoridad laboral.

Art. 36. *Homologación.*—En el supuesto que la autoridad competente no homologase, haciendo uso de sus facultades regladas, alguno de los puntos esenciales de este Convenio desvirtuándolo, quedará éste sin eficacia práctica, debiendo volver a estudiarse por ambas partes su contenido.

Art. 37. En lo previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas vigente.

Asimismo, se recogerán en él a su publicación los aspectos de la ordenanza laboral y sindical contemplados en los Acuerdos, Decretos o Leyes de rango superior. En el caso de que estos conceptos afecten el contenido económico del mismo, la comisión deliberadora estudiará la posibilidad de su incorporación sin superar el volumen total económico pactado en este convenio.

ANEXO AL CONVENIO DE «YOGURES Y PRODUCTOS ALIMENTICIOS, S. A.

(G. C. 4.801)

TABLAS SALARIALES DEL 1.º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1980

CATEGORIAS PROFESIONALES	PESETAS MENSUALES
PERSONAL TECNICO	
a) <i>Titulados</i>	
Técnico Jefe	51.626
Técnico Superior	45.358
Técnico Medio	40.690
b) <i>Diplomados</i>	
Técnico Diplomado	34.422
c) <i>No Titulados</i>	
Jefe de Fabricación	42.290
Jefe de Laboratorio	37.622
Jefe de Inspección Lechera	37.622
Contra maestre o Jefe de Sección	37.622
Encargado	34.422
Inspector de Distrito	32.956
Auxiliar de Laboratorio	27.488
Capataz	34.422
Auxiliar de Inspector Lechero	27.488

CATEGORIAS PROFESIONALES	PESETAS MENSUALES
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
Jefe de 1.º	40.690
Jefe de Personal	40.690
Jefe de 2.º	39.090
Contable	39.090
Oficial de 1.º	34.422
Oficial de 2.º	31.354
Auxiliar	27.488
Aspirante de 16 años	18.952
Aspirante de 17 años	22.020
Telefonista	27.488
SUBALTERNOS	
Almaceneros	29.790
Cobrador	27.488
Portero	27.488
Ordenanza	27.488
Conserje	29.790
Guarda o Sereno	27.488
Botones de 16 y 17 años	22.020
Mujeres de Limpieza (diarias)	911
COMERCIALES	
Inspector o Promotor Ventas	34.422
Viajante	31.354
Corredor de Plaza	31.354
Monitor (diarias)	998
Autoventa (diarias)	983
Ayudante reparto (diarias)	951
OBREROS	
Especialista de 1.º	998
Especialista de 2.º	983
Especialista de 3.º	951
Peón Especializado	936
Peón	913
Oficial de 1.º de Oficios Varios	998
Oficial de 2.º de Oficios Varios	983
Oficial de 3.º de Oficios Varios	951
Aprendices de 1.º y 2.º años	625
Aprendices de 3.º y 4.º años	735

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE «PRENSA NO DIARIA» SUSCRITO POR LA ASOCIACION DE REVISTAS DE INFORMACION Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO UNITARIO E INDEPENDIENTES

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo de «Prensa no Diaria», suscrito por la Asociación de Revistas de Información y las centrales sindicales Comisiones Obreras, Unión General de

Trabajadores, Sindicato Unitario e Independiente, y

Resultando que con fecha 4 de julio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo el Texto del Convenio Colectivo del Grupo de «Prensa no Diaria», suscrito por las partes el 18 de abril próximo pasado y constituida su Comisión Deliberadora el 29 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 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 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, y que las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

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

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

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo del Grupo de «Prensa no Diaria», suscrito por la Asociación de Revistas de Información y las centrales sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Sindicato Unitario e Independientes.

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 BOLETIN OFICIAL de la Provincia, y su inscripción en el Registro correspondiente. Madrid, 8 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado).

CONVENIO COLECTIVO DE «PRENSA NO DIARIA»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito Territorial.*—Las normas del presente Convenio son de ámbito provincial y de aplicación a todas las Empresas que editen publicaciones periódicas no diarias, sujetas a la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Afectará a la totalidad de los productores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de las citadas Empresas.

Art. 3.º *Ámbito Temporal.*—La vigencia del presente Convenio será desde el 1.º de abril de 1980, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1981.

De cualquier modo, las condiciones económicas acordadas en el presente Convenio entrarán en vigor retroactivamente el 1.º de abril de 1980.

Por cualquiera de las dos partes negociadoras podrá pedirse la revisión del Convenio en la forma legalmente establecida.

Este Convenio se prorrogará, salvo denuncia de las partes, de año en año.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, ambas partes convienen que considerarán el Convenio nulo y sin efecto en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobare en su totalidad.

Art. 5.º *Compensación de mejoras.*—Las mejoras pactadas en este Convenio no serán absorbibles, salvo que se haga mención expresa en el artículo correspondiente, a excepción de las cantidades que hayan abonado las Empresas a cuenta del presente Convenio.

Art. 6.º *Respeto de las mejoras adquiridas.*—Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores, antes o después de su aprobación.

Art. 7.º *Revisión económica.*—Ambas representaciones convienen, con independencia de mantener la vigencia de la totalidad del Convenio, revisar las tablas salariales con efectos de 1.º de abril de 1981, en el incremento que experimente el I. P. C. de los 12 meses comprendidos entre 1 de abril de 1980 y 31 de marzo de 1981 sobre las columnas de Salario Base y Plus Convenio, que será el Plus Convenio 1981, integrándose en el Salario Base el Plus Convenio de 1980.

CAPITULO II

PROMOCION, ASCENSOS, FORMACION Y SANCIONES

Art. 8.º *Vacantes y nuevos puestos de trabajo.*—Siempre que se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa, con una antelación mínima de 15 días para cubrir el puesto, por medio de un aviso en el tablón de anuncios, en el cual deberá figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimiento que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.
- c) Salario a percibir, con determinación de las cantidades brutas y líquidas.
- d) Programa de las pruebas a realizar en su caso y fecha de las mismas, especificando la composición del Tribunal Calificador.

Art. 9.º *Formación y promoción.*—Cualquier trabajador con más de tres años de permanencia en su sección o departamento, y mismo puesto de trabajo, que desee complementar sus conocimientos y formación con vistas a solicitar un cambio de puesto de trabajo o ascenso, podrá emplear un tercio de su jornada laboral, durante un período de seis meses, en conocer y practicar las actividades de otra sección y departamento.

Los botones, antes de cumplir los 18 años de edad, tendrán derecho a permanecer tres meses, con carácter de aprendizaje, en cualquiera de los departamentos existentes en la Empresa, siempre que las necesidades orgánicas del trabajo lo permitan.

Los solicitantes de formación y promoción a otros puestos de trabajo se realizarán por el interesado mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, que la atenderá por riguroso orden de presentación previo informe al Comité de Empresa o Delegados de personal.

Art. 10. *Normas para cubrir plazas.*—Para ocupar plazas vacantes o nuevas, se tendrán siempre en cuenta las siguientes normas:

1.º Tendrá siempre preferencia en igualdad de condiciones, tanto al efectuar pruebas de ingreso como para cubrir vacantes, los empleados de dicha Empresa, sea cual fuera su categoría, aunque con prioridad el de categoría inferior.

2.º A misma puntuación tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad en la Empresa.

3.º Caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, a juicio del Tribunal Calificador, la Empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno.

4.º En el caso de plazas de nueva creación de acuerdo con la Ordenanza Laboral vigente, la Empresa atenderá las solicitudes de los minusválidos que concurran a concurso oposición para cubrir estos puestos, siempre que sus condiciones físicas les permita realizar el trabajo, de acuerdo con el criterio de la Empresa

oído el Comité o los Delegados de personal.

Art. 11. *Tribunal Calificador.*—El Tribunal Calificador de las pruebas a realizar para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, estará compuesto por los siguientes miembros:

— Dos miembros elegidos por la Empresa.

— Dos miembros elegidos entre los trabajadores, que ocupen categoría igual a la del puesto a cubrir.

— Un representante del Comité de Empresa que actuará como secretario, con voz pero sin voto.

Los cuatro primeros miembros deberán estar plenamente cualificados para evaluación de las pruebas a realizar por los candidatos. El quinto en la condición en que actúa, será asesorado por los trabajadores que tengan suficiente conocimiento específico.

El resultado de las pruebas se hará público en el tablón de anuncios.

Siempre podrá ser solicitado, por el personal de la plantilla que no superó las pruebas, nueva convocatoria con el personal ajeno a la Empresa.

Art. 12. *Periodo de prueba de ingreso o ascenso.*—El periodo de prueba de ingreso o ascensos de categoría podrá exceder, para los redactores y resto del personal, de los siguientes periodos:

Técnicos titulados y redactores.....	3 meses.
Resto de personal.....	1 mes.
No cualificados.....	15 días.

Durante el periodo de prueba se percibirá el salario correspondiente a la categoría que se ocupe.

El personal que no superó el periodo de prueba de ascenso, volverá a ocupar el mismo puesto que desempeñaba antes de iniciarse la prueba de ascenso.

Art. 13. *Sanciones.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes de la vigente Ordenanza Laboral de Prensa, así como a lo que sobre sanciones se determina en la legislación vigente.

El Comité y los Delegados de personal serán informados previamente por la Dirección de las sanciones que se impongan por la comisión de faltas calificadas de grave y muy grave, igualmente se les informará previamente antes de proceder a cualquier despido disciplinario.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 14. *Jornada laboral.*—La jornada laboral máxima será de 36 horas semanales. Se establece dos días de descanso semanal. La Dirección y los representantes del personal acordarán la duración de la jornada continuada diaria, salvo en aquellos servicios que por su naturaleza y justificación exijan jornada partida. Desde el 15 de junio al 15 de septiembre la jornada semanal será de 35 horas. A partir de la vigencia del presente Convenio, las Empresas abonarán 300 pesetas en concepto de ayuda de comida cuando se imponga la jornada partida a aquellos productores que la tuvieren continuada.

Art. 15. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores de la Empresa disfrutarán de un mes de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, previo acuerdo de la empresa y los delegados de los trabajadores.

Si por cualquier causa la Empresa impone, para el disfrute de las vacaciones fecha distinta a la acordada en este Convenio, compensará al personal afectado con tres días más de vacaciones.

Art. 16. *Permisos por embarazo y parto.*—A la mujer trabajadora en baja por embarazo y parto se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que realice la Empresa durante ese periodo y al tiempo que al resto de los trabajadores.

Art. 17. *Permisos y licencias.*—Todo trabajador avisando con la antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

— 15 días naturales en caso de matrimonio.

— 5 días en caso de fallecimiento de padres, de uno u otro cónyuge, y de hijos.

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

— Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.

CAPITULO IV

CATEGORIAS Y RETRIBUCIONES

Art. 18. *Salario base.*—Todo trabajador percibirá un solo salario base de acuerdo con la categoría, que esté clasificado y su correspondiente horario de trabajo, y que será el que figura en la tabla salarial anexa.

Art. 19. *Complemento de antigüedad.*—Todo el personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal de antigüedad, consistente en el abono de trienios de 7 por 100 del salario base fijado en las tablas salariales anexas.

La fecha inicial para la determinación del complemento de antigüedad será la de ingreso en la Empresa.

Art. 20. *Plus de convenio.*—Se establece un plus de Convenio, que se abonará mensualmente, incluidas las pagas extraordinarias, de Julio y Navidad, por el importe que se establece para cada categoría en la tabla salarial anexa.

Art. 21. *Plus de titularidad.*—Se mantiene, por su importe actual de 7.650 pesetas, el Plus de Titularidad o «Plus del artículo 48», que perciben todos los redactores titulados.

Art. 22. *Plus de Libre Disposición.*—El personal que preste servicios en régimen de libre disposición percibirá, en concepto de «Plus de Libre Disposición», las cantidades previstas en el artículo 53 de la vigente Ordenanza Laboral, por importe

del 35 por 100 de la cantidad consignada como salario base de la tabla salarial de la mencionada Ordenanza.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—Cuando por necesidad del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán por el importe que se establece, para cada categoría en la tabla salarial anexa. Cuando una Empresa, por necesidades de trabajo supere en un cuarto la jornada laboral considerada en su conjunto, vendrá obligada a contratar nuevo personal para reajustar su jornada laboral.

Art. 24. *Plus de distancia y transporte.*—Como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, se mantiene el complemento extrasalarial por importe de 5.000 pesetas mensuales que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

Este Plus extrasalarial no computará para el cálculo de la paga de beneficios, y no se abonará en las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Julio.

Art. 25. Se establece como cantidad a pagar por la llamada paga de beneficios el resultado de dividir por 12 el total de las percibidas por el trabajador en el último año; es decir, sobre las doce mensualidades más gratificaciones de Julio y Navidad, exceptuándose del cómputo anual las cantidades percibidas por el concepto de Plus de Distancia y Transporte.

Art. 26. Los ayudantes de redacción, que realicen tareas de redacción, quedarán equiparadas económicamente a éstos, siempre que ejerzan idénticas funciones a excepción de la percepción del plus de titularidad o «Plus del artículo 48».

Art. 27. *Paga extraordinaria de antigüedad.*—Se mantiene la paga extraordinaria de antigüedad establecida en los anteriores convenios colectivos, por lo que a

todo el personal que cumpla los 10 primeros años de antigüedad al servicio de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio le será abonada, por una sola vez una paga extraordinaria.

Art. 28. *Dietas.*—Cuando por razones de trabajo un trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje las siguientes cantidades: 3.000 pesetas diarias para España y 5.000 pesetas para el extranjero. Previo pacto en el caso de que cualquier productor utilice como medio de transporte su propio vehículo, le será pagado por la Empresa una cantidad consistente en 15 pesetas por kilómetro, cantidad en la que se incluyen todos los gastos, y que se revisará en el supuesto de subida de la gasolina, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Cuando se trate de una comida, la Empresa pagará 700 pesetas.

Art. 29. *Paga de nupcialidad y natalidad.*—Por parte de las Empresas les será abonado a los trabajadores una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad por el importe de 15.000 pesetas y paga de natalidad por el importe de 20.000 pesetas por cada hijo nacido.

Art. 30. Toda persona que se jubila, percibirá por parte de la Empresa una llamada «Paga de Jubilación», que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución de su salario mensual, por todos los conceptos.

Art. 31. *Desgaste de material.*—Aquellas Empresas que no proporcionen equipo fotográfico a sus trabajadores, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en acto de servicio, cuya cuantía será de 4.500 pesetas mensuales, y en caso contrario la Empresa cubrirá todos los gastos de reparación o reposición de los equipos.

Art. 32. La representación económica se compromete a conceder amnistía laboral y a la readmisión de despidos por

ANEXO I

TABLA SALARIAL

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TITULAR	LIBRE DISPOS.	PLUS TRANSP.	HORA EXTRA
Técnicos:	Téc. Titul., superior	47.461	7.756	—	—	889
	Téc. titul. medio	31.395	5.266	—	—	590
	Téc. no titulado	28.394	4.801	—	—	535
	Dib. proyectista	26.981	4.582	—	—	508
	Radio telegraf.	28.629	4.837	—	—	539
	Radio telefonista	24.830	4.249	—	—	468
Redacción:	Subdirector	47.461	7.756	7.650	11.550	1.012
	Redactor Jefe	42.704	7.019	7.650	10.136	924
	Redactor Jefe Sección	38.973	6.441	7.650	8.996	855
	Redactor	33.926	5.659	7.650	7.252	761
	Ayudante Primera	30.983	5.202	—	6.650	583
	Ayudante Preferente	28.180	4.768	—	5.810	531
Administrativa:	Ayudante	25.568	4.363	—	5.040	482
	Jefe Sección	33.926	5.659	—	—	637
	Jefe Negociado	30.983	5.202	—	—	583
	Oficial Primera	28.175	4.767	—	—	531
	Oficial Segunda	25.568	4.363	—	—	482
	Auxiliar	23.214	3.998	—	—	438
Distribuc.:	Aspirante 16-18 años	18.377	3.248	—	—	348
	Jefe de Equipo Infor.	33.947	5.662	—	—	638
	Jefe Máquinas	30.983	5.202	—	—	583
	Jefe de Venta	823	141	—	—	470
	Ayudante	772	133	—	—	442
	Atador	754	130	—	—	432
Subalternos	Distribuidor	754	130	—	—	432
	Vendedor a jornal-día	769	133	—	—	441
	Conserje	23.224	4.000	—	—	438
	Portero	22.107	3.827	—	—	418
	Ordenanza	22.037	3.816	—	—	416
	Cilic, Motorista	22.037	3.816	—	—	416
Servicios auxiliares:	Guardas, Serenos y Vigilantes Jurados	22.037	3.816	—	—	416
	Pasador Vasculero	22.037	3.816	—	—	416
	Mozo	22.037	3.816	—	—	416
	Personal Limp. horas	128	24	—	—	441
	Personal Limp. día	769	133	—	—	441
	Telefonista	23.214	3.998	—	—	438
Reparto:	Encargado almacén	28.158	4.764	—	—	530
	Almacenero	22.744	3.925	—	—	429
	Cobrador pagador	23.172	3.992	—	—	437
	Agentes ventas	22.037	3.816	—	—	416
	Repartidor (2 horas)	350	62	—	—	440
	Repartidor (día)	769	132	—	—	440

motivos políticos; derecho a la asamblea en el centro de trabajo, sin más requisitos que anunciarlo previamente, y fuera de la jornada laboral; libertad de sindicación, garantías sindicales; que no sean causa despido la detención por motivos políticos.

Art. 33. El personal de redacción no podrá ser obligado a realizar trabajos de carácter no informativo en los que se emitan opiniones contrarias a sus convicciones; no se les podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas ni a escribir firmados en los que se les impidan expresar su opinión sobre el tema de que traten, cuando deterioren la objetividad de la información.

Art. 34. *Repercusión en precios.*—Los presentes acuerdos no repercutirán ni serán tenidos en cuenta para fijación de los precios elaborados.

CAPITULO V

GARANTIAS SINDICALES

Art. 35. Los delegados del personal y los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general. En cualquier caso los representantes de los trabajadores gozarán de las siguientes prerrogativas:

a) *Sistemas u organización del trabajo.*—Será preciso el acuerdo de los Comités de Empresa y de los Delegados de los Trabajadores, en relación con la implantación o revisión de sistemas u organización del trabajo.

b) *Clasificación profesional.*—Se nombrará una Comisión Mixta paritaria, encargada de la ejecución y vigilancia de la clasificación profesional y la evaluación de tareas. Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros y un asesor, por cada una de las partes negociadoras del Convenio. Las resoluciones de la Comisión paritaria serán ejecutivas y de obligada aceptación tanto por las empresas como por los trabajadores.

c) *Movilidad del personal.*—No se podrá movilizar al personal de su puesto de trabajo sin haber llegado a un mutuo acuerdo entre dicho trabajador y la Empresa, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de los Trabajadores en caso de discrepancia.

d) *Expedientes de crisis.*—El Comité o los Delegados de los Trabajadores, en caso de que la Empresa tenga la intención de presentar un expediente de crisis, deberán ser informados por la misma previamente. El mismo criterio se seguirá antes de proceder a efectuar un despido objetivo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—A los efectos del presente Convenio y dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestión previstas en la Ley de Convenios Colectivos. Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros y un asesor por cada una de las partes.

Segunda.—Asimismo se constituirá una Comisión de vigilancia de composición paritaria con representantes en la Asociación Empresarial, y de las centrales firmantes de este Convenio. Esta Comisión se reunirá como mínimo cada dos meses, con los fines previstos en el presente Convenio. El domicilio de la Comisión se establece, provisionalmente, en los locales de Asociación de Revistas de Información (ARI), sito en el número 57 de la calle Serrano.

Tercera.—Ambas representaciones convienen incorporar al presente Convenio lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, si bien la Comisión Mixta compendiará y redactará un texto único, que deberá quedar concluido antes del 31 de diciembre de 1980.

Madrid, 18 de abril de 1980

(G. C.—7.267)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO, RELLENADO Y EXPORTACION DE ACEITUNAS, SUSCRITO POR LA FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL OLIVO Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Visto el texto del Convenio Colectivo del grupo de «Industria y Comercio del Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas», suscrito por la Federación de Empresarios del Olivo y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y

Resultando que con fecha 3 de junio de 1980, tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo el Texto del Convenio Colectivo del grupo de Industria y Comercio del Aceite y Derivados, y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas, suscrito por las partes el 24 de marzo de 1980 y constituida su Comisión Deliberadora el 19 de febrero 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.ª Homologar el Convenio Colectivo del grupo de «Industria y Comercio del Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas», suscrito por la Federación de Empresarios del Olivo y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

2.ª 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.ª Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 9 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado).

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA Y COMERCIO DEL ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO, RELLENADO Y EXPORTACION DE ACEITUNAS

Artículo 1.ª *Ámbito Territorial.*—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en Madrid capital y su provincia, y afectará a los centros de trabajo radica-

dos en ella aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas, y a los centros de trabajo que fueran trasladados de otras provincias a la de Madrid.

Art. 2.ª *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su aprobación, si bien los efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 3.ª *Duración y prórroga.*—La duración del Convenio será de un año, contando a partir de la fecha de su entrada en vigor, de 1 de enero a 31 de diciembre de 1980, prorrogándose por tática reconducción de año en año al término de su vigencia.

Art. 4.ª *Rescisión y revisión.*—La propuesta de rescisión y revisión se formulará por escrito a la autoridad laboral que lo hubiera homologado, y deberán tener entrada en el registro correspondiente con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación normal del Convenio.

Art. 5.ª *Condiciones más beneficiosas.*—La totalidad de los pactos económicos o de cualquier clase que contiene este Convenio se establecen con carácter de mínimos, y por ello los acuerdos, Convenios, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes, con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, entre las empresas y sus empleados, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetados por aquéllas.

Art. 6.ª *Antigüedad.*—Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad de un incremento periódico por el tiempo de los servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienes y quinquenios sin limitación, en la cuantía que después se expresará. Los trabajadores de temporalidad disfrutarán de igual beneficio, si bien para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado 730 días de trabajo efectivo y 1.825 días por cada quinquenio, en ambos casos en la misma empresa.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será, el último salario percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienes y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

La cuantía de complemento personal de antigüedad será el 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

Art. 7.ª *Participación en beneficios.*—Todo el personal afectado por este Convenio percibirá por el concepto de participación en los beneficios una cantidad equivalente al 10 por 100 de los salarios reales percibidos anualmente.

Estos complementos podrán hacerse efectivos añadidos a los salarios mensuales.

Art. 8.ª *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad quedan fijadas en 30 días cada una, sirviendo como base para su abono los salarios reales percibidos.

Asimismo, se fija en 30 días de salario real la paga extraordinaria que se venía concediendo para conmemorar la Fiesta de la Patrona del ramo Nuestra Señora de la Oliva, pero se hará efectivo por las empresas el día 26 de septiembre de cada año.

Art. 9.ª *Festividades.*—El día 26 de noviembre de cada año, Fiesta de Nuestra Señora de la Oliva, será festivo a todos los efectos, para el personal incluido en este Convenio.

La semana que comprenda la festividad de San Isidro, Patrono de Madrid, se observará jornada de trabajo continuada, de seis horas de duración.

Art. 10.ª *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de 30 días naturales, independientemente de la categoría de cada trabajador.

Las vacaciones serán retribuidas con arreglo a los salarios reales percibidos.

Las propuestas para el disfrute de las vacaciones serán elevadas por el Comité de Empresa a la Dirección de la misma.

En caso de surgir alguna disparidad en cuanto al momento o época de disfrute

de las vacaciones, entre la empresa y el trabajador, se someterá la cuestión a la Magistratura de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Legislación vigente.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

No obstante, si durante el período de vacaciones cerrase la empresa, sin dar ocupación efectiva al trabajador que las haya disfrutado, éste percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Art. 11.ª *Jornada de trabajo.*—El número de horas normales para todo el personal comprendido en este Convenio será de 42 horas semanales, repartidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

Los fabricantes de jabón, minoristas de aceites y jabones, y excepcionalmente aquellas otras actividades que a juicio de la Comisión Paritaria del Convenio merezcan este trato por sus especiales características, podrán distribuir las citadas 42 horas de lunes a sábado a mediodía.

Art. 12.ª *Pluses de asistencia y transporte y premios.*

1.ª Para todos los trabajadores, sin excepción, se establecen los siguientes pluses:

a) Plus de asistencia, consistente en el abono de 1.400 pesetas mensuales.

b) Plus de transporte, consistente en el abono de 1.700 pesetas mensuales.

El derecho a percepción de cualquiera de estos pluses se perderá por una sola falta al trabajo sin causa justificada debidamente y cuando sea justificada y exceda de 7 días al mes.

2.ª Por el concepto de premio a la constancia en el trabajo, se establecen dos mensualidades: una mensualidad a los trabajadores que lleven 15 años de servicios efectivos e ininterrumpidos en la misma empresa, y otra mensualidad al cumplir el trabajador 25 años, en las mismas condiciones.

Estas gratificaciones se percibirán tomando como base el salario real.

3.ª Se establece para el trabajador que, llevando en la empresa más de 10 años de trabajo efectivo e ininterrumpido, acepte voluntariamente la propuesta de jubilación que le sea formulada por la empresa, un premio de jubilación, cuya cuantía queda determinada en la siguiente escala:

— A los 60 años de edad, 7 mensualidades.

— A los 61 años de edad, 6 mensualidades.

— A los 62 años de edad, 5 mensualidades.

— A los 63 años de edad, 4 mensualidades.

— A los 64 años de edad, 3 mensualidades.

— A los 65 años de edad, 2 mensualidades.

En el supuesto de renunciar el trabajador al beneficio establecido por este concepto, quedará afectado por lo determinado en el artículo 74, sección 4.ª, «indemnizaciones no salariales», de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas.

Art. 13.ª *Ayuda escolar.*—Se establece un premio de ayuda escolar, consistente en el abono al trabajador de 600 pesetas mensuales por cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 4 y los 16 años, que estudie y no trabaje por cuenta ajena.

La Empresa, para el reconocimiento de dicho plus, podrá requerir del trabajador cuanta documentación estime precisa.

Art. 14.ª *Permiso por matrimonio y bolsa de vacaciones.*—El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a un disfrute de un permiso de 20 días naturales.

Actualmente cada trabajador percibirá una bolsa de vacaciones en cuantía de 2.300 pesetas.

Art. 15.ª *Cese voluntario del trabajador.*

1.ª Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

— Personal de Grupo Técnico, 1 mes.

- Personal de Grupo Empleado, 25 días.
- Personal de Grupo Subalterno y Obrero, 15 días.
- Personal de Grupo Obrero no cualificado, 8 días.

2.º El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

3.º Habiendo recibido el preaviso por escrito con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al final del plazo, los conceptos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago.

4.º El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días del preaviso. No existirá tal obligación y por tanto no nace este derecho, si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

Art. 16. Enfermedad y accidente.

1. Cuando el trabajador cause baja por enfermedad, percibirá durante el período de 12 meses, a partir del cuarto día, el 100 % de su salario real, con deducción de la cantidad que por la Seguridad Social pudiera corresponderle.

2. En los casos de accidente de trabajo será de aplicación lo dispuesto en el artículo 55.º de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas.

Art. 17. Horas extraordinarias.

Para determinar el importe de las horas extraordinarias y nocturnas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 18. Disposiciones varias.

1. Todos los conceptos por los que el trabajador devengue deberán ser consignados en nómina.

2. Siempre que se produzca una vacante y la empresa estime oportuno cubrirla se comunicará a todo el personal a través del Comité de Empresa o delegado de personal.

3. **Prendas de trabajo.** Las empresas vendrán obligadas a entregar dos prendas de trabajo al año, a los trabajadores de oficio y mozos, y calzado de trabajo una vez al año, cuando la labor desempeñada por el trabajador así lo requiera.

4. **Servicio militar.** Todos los trabajadores que a partir de la firma de este Convenio se encuentren haciendo Servicio Militar o lo inicien posteriormente percibirán, por el 100 por 100 de su importe real las pagas de Navidad, julio y Nuestra Señora de la Oliva.

5. Las empresas dotarán a los trabajadores de un tablón de anuncios o espacio bien visible para exponer la labor que se realice por las distintas centrales sindicales.

6. **Pluses y dietas.** En cuanto a los pluses se respetará el contenido del artículo 82 de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y Derivados y Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas.

En cuanto a dietas se estará a lo que dispone el artículo 51 de dicha Ordenanza, con las modificaciones siguientes: en los desplazamientos excepcionales por necesidad de la Empresa, que no permitan hacer alguna o algunas «comidas en el domicilio», las dietas que se devengarán serán las siguientes: sin pernoctar, una comida 450 pesetas, dos comidas 900 pesetas; pernoctando, 1.400 pesetas. Asimismo se pagará la comida cuando las horas extraordinarias coincidan con las horas de comer habituales.

7. **Gastos de transporte y kilometraje.** Cualquiera trabajador que tenga que desplazarse dentro de la capital para cuestiones de la Empresa, percibirá previa justificación los gastos de transporte.

En los desplazamientos por cuenta de la Empresa, con vehículo propio, se abonarán 10 pesetas por kilómetro recorrido.

8. **Corredores de plaza.** Las comisiones devengadas por los corredores de plaza o comisionistas se harán constar en nómina o recibo oficial.

SALARIOS

Art. 19. Salarios para el año 1980.—Los salarios para todo el ejercicio de 1980 serán los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

Art. 20. Concepto de salario real.—Siempre que en el presente Convenio se alude a «salario real», deberá entenderse por tal el constituido por la retribución base, la antigüedad, la participación en beneficios y el plus de asistencia.

Art. 21. Comisión paritaria.—La Comisión Paritaria estará compuesta de cuatro representantes de la Federación Provincial de Empresarios del Ramo del Olivo y sus Derivados y otros cuatro representantes designados dos por CC.OO. y otros dos por UGT.

NIVEL CATEGORIA	
I	Director técnico
II	Ingenieros, peritos y licenciados
III	Subdirector técnico
IV	Técnico jefe de laboratorio y técnico
V	Jefe de personal, jefe de ventas, jefe compras y encargado general «A» y ayudante técnico
VI	Jefe de 1.º y jefe de administración
VII	Jefe de 2.º y jefe almacén o sucursal
VIII	Contraalmacenista o jefe de taller
IX	Jefe sección de administración
X	Encargado general «B»
XI	Delante proyectista
XII	Jefe sección de ventas
XIII	Encargado de establecimiento, corredor, vendedor y viajante
XIV	Maestros industriales, ayudante técnico sanitario, graduado social y delineante
XV	Maestro y capataz
XVI	Analista (oficial laboratorio) y jefe de grupo
XVII	Oficial 1.º administrativo
XVIII	Asistente social, auxiliar laboratorio, oficial 2.º administrativo, auxiliar, auxiliar de caja, calcador, dependiente, ayudante, encargado almacén, listero, capataz de peones, conserje, ordenanza, basculero pesador, guarda jurado, guarda o sereno, cobrador, portero, telefonista, limpiadora, oficial de 1.º o chófer de camión de 1.º, encargado taller, oficial 2.º o chófer de camioneta de 2.º, oficial de 3.º, ayudante especialista, peón ayudante de fabricación, peón especializado, oficiala de 1.º y oficiala de 2.º, ayudante de oficio, mozo especializado y embasadora embasadora.
XIX	Aspirante administrativo, botones y aprendices

CATEGORIAS INFORMATICA

V	Jefe de sistemas
XVI	Analista
XVII	Programador
XVIII	Operador y perforista

TABLA DE SALARIOS POR NIVELES

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL
I	47.092
II	46.368
III	38.429
IV	34.384
V	32.818
VI	30.768
VII	29.896
VIII	29.341
IX	29.009
X	28.934
XI	28.133
XII	27.907
XIII	27.758
XIV	27.435
XV	27.030
XVI	26.886
XVII	26.837
XVIII	26.522
XIX	16.645

(G. C. 7.266)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE 20 DE JUNIO DE 1980 DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE HOMOLOGA EL ACUERDO DE ADHESION DEL GRUPO DE EMPRESAS DEDICADAS A LA MANIPULACION Y COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS, SUSCRITO POR LA ASOCIACION PROVINCIAL DE HORTICULTURA Y LA CENTRAL SINDICAL USO, AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA MANIPULACION Y COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS, «BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO», NUMERO 302 DE 18 DE DICIEMBRE DE 1979

Visto el expediente de adhesión presentado el 16 de mayo de 1980, suscrito por la Asociación de Madrid, Rama de Flores, y la Central Sindical USO, del Convenio interprovincial de las empresas dedicadas a la manipulación y comercio de Flores y Plantas, homologado por la Dirección General de Trabajo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 18 de diciembre de 1979.

Resultando que el precitado escrito fue presentado el 16 de mayo de 1980 uniéndose al mismo el Acta de adhesión, firmada por la Asociación Profesional Provincial de Horticultura y la Central Sindical USO, el 14 de mayo de 1980, por la que ha de aplicarse lo dispuesto en el artículo 92-1 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Resultando que en la Tramitación del expediente se han observado las formalidades legales reglamentarias.

Considerando que la competencia de la Delegación Provincial de Trabajo para entender en la cuestión planteada le viene atribuida por lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, la adhesión solicitada es conforme a derecho, al haberse extinguido la vigencia del Convenio Provincial de Manipulación y Comercio de Flores y Plantas y Semillas el 30 de abril de 1980.

Considerando que procede dicha adhesión al registro de este Centro Directivo.

Vistos los preceptos que se mencionan y demás de general aplicación.

Esta Delegación Provincial ha dispuesto:

1.º Inscribir en el Registro correspondiente la adhesión de la Asociación Profesional Provincial de Horticultura, y la Central Sindical de USO al Convenio Interprovincial de las empresas dedicadas a la Manipulación y Comercio de Flores y Plantas de 18 de diciembre de 1970, «Boletín Oficial del Estado» número 302.

2.º Notificar esta resolución a los representantes afectados.

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, remitiendo una copia para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 20 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

ACTA

Asistentes:

Por la Asociación de Madrid «Rama de Flores».

- Don Miguel Ruíz Espinel.
- Don Fulgencio Martín.
- Don Félix Sánchez.

Por USO.
—Don Carlos Oya Aguilar.
—Doña María del Carmen Jiménez.

En Madrid, siendo las 18,30 horas del día 14 de mayo de 1980, se reúnen en el local de la Asociación Profesional Provincial de Horticultura, Rama de Flores, sito en la calle Arrieta, 7, 5.º, de esta capital y previamente convocadas las partes legitimadas para negociar el Convenio Colectivo del grupo de detallistas de Comercio y Manipulación de Flores, Plantas y Semillas de esta Provincia haciéndolo en representación por la Asociación de Madrid los señores indicados al margen y por la Central USO (Unión Sindical Obrera), en nombre de los trabajadores afectados, los señores que también se indican.

Habida cuenta de que el Convenio Colectivo del grupo de «Detallistas de Comercio y Manipulación de Flores, Plantas y Semillas» de fecha de 29 de marzo de 1979, homologado por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, con fecha 29 de marzo de 1979, fijó en su artículo 3.º la duración de dicho Convenio hasta el 30 de abril de 1980, por lo que se considera que dicho Convenio ha dejado de estar en vigor.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 92, apartado 1.º, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, en el que se dispone que: «En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un Convenio Colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro», por ambas partes y de común acuerdo se adhieren a la totalidad del Convenio Colectivo en vigor de ámbito interprovincial de las empresas dedicadas a la manipulación y comercio de flores y plantas (publicado en el «B.O.E.», número 302, de 18 de diciembre de 1979), con la salvedad de respetar los salarios que actualmente viñeran percibiendo el personal afectado por el Convenio Provincial antes citado y homologado con fecha 29 de marzo de 1979 y con el derecho de los trabajadores a percibir el complemento extrasalarial de transporte de 3.000 pesetas mensuales que prevé el artículo 7.º del citado Convenio Interprovincial, con efectos de 1 de enero de 1980.

A tal efecto, se acompañan como Anexo de este acta copias de los Convenios Colectivos, Provincial (que ha terminado) y del Interprovincial en vigor.

Igualmente las partes acuerdan comunicar este pacto de adhesión a la Dirección General de Trabajo, teniendo en cuenta que la adhesión se hace al citado Convenio Colectivo de ámbito Interprovincial homologado por la Dirección General de Trabajo, por ser la autoridad laboral competente a efectos de registro, sin perjuicio de remitir una copia de esta Acta a la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid.

Y para que así conste y en prueba de conformidad, lo firma en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento de este escrito, las referidas parte negociadoras en sus respectivas representaciones patronal y social.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, establece y regula las relaciones laborales en todo el territorio nacional para las Empresas dedicadas al comercio mayor y/o menor de la actividad: Manipulación y Comercio de Flores y Plantas.

CAPITULO II

VIGENCIA Y DURACION

Art. 2.º El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», teniendo una duración de dos años, a contar desde dicha fecha. En cualquier caso, sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de mayo de 1979.

La denuncia del presente Convenio quedará sujeta a la legislación vigente.

Las negociaciones del presente Convenio comenzarán dentro de los dos últimos meses de su vigencia.

CAPITULO III

ANTIGÜEDAD-VINCULACION

Art. 3.º Se establece un plus de vinculación a la Empresa, según las tablas que se adjuntan.

CAPITULO IV

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 4.º Las Empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Julio.
- b) Navidad.

Ambas pagas serán calculadas sobre salario Convenio, por un importe de treinta días.

Art. 5.º *Gratificación por participación en beneficios.*—Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todos los trabajadores en concepto de beneficios, una paga equivalente a una de las pagas extraordinarias anteriormente citadas, la cual será abonada durante el primer trimestre del año.

CAPITULO V

VACACIONES

Art. 6.º El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías laborales, y que lleve, al menos, prestando sus servicios durante un año en la Empresa, disfrutará unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado. La Empresa, de acuerdo con los trabajadores y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionarán el calendario de vacaciones, debiendo estar comprendidas éstas entre los meses de mayo y septiembre, ambos incluidos.

CAPITULO VI

COMPLEMENTO EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE

Art. 7.º Para todo el personal afectado por el presente Convenio, y en consideración a los grandes aumentos sufridos en el coste de los transportes y desplazamientos, y sin discriminación de provincias ni localidades, las Empresas pagarán a todos sus trabajadores 3.000 pesetas mensuales por el expresado concepto.

CAPITULO VII

JORNADA LABORAL

Art. 8.º La jornada laboral será de dos mil dieciocho horas reales trabajadas al año, tanto para jornadas diurnas como nocturnas.

Por tratarse de Empresas exceptuadas del cumplimiento de los preceptos de la Ley de Descanso Dominical, y por la peculiaridad de esta actividad artesana, sujeta a una producción discontinua, establecerán las jornadas de trabajo flexibles de cómputo anual, distribuida por cada Empresa con arreglo a las necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que el horario así establecido no exceda de las dos mil dieciocho horas anuales.

La jornada mínima ordinaria se establece en 5 horas y 9 máximo.

En las jornadas continuadas de más de cinco horas de duración, disfrutará el trabajador de quince minutos de descanso de la misma y será a cuenta de la jornada.

La jornada de domingos y festivos tendrá la consideración de días labora-

bles, se establecerán descansos compensatorios en días laborables. Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, tendrá lugar al día siguiente hábil. Asimismo, se establece una retribución complementaria y compensatoria correspondiente al 25 por 100 del salario del tiempo trabajado en domingos y festivos.

CAPITULO VIII

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 9.º Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las Empresas comprendidas en este Convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes.

1.º En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente autorizados por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta 12 meses en los supuestos de ingreso en centro hospitalario y operación quirúrgica.

2.º El personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

3.º El proceso comprendido en este Convenio tendrá derecho a que se le reserve la misma plaza que desempeñó antes de ser baja por enfermedad durante 18 meses, en el supuesto de que hubiese necesidad de acogerse a la prórroga de 6 meses establecida en la Seguridad Social.

Alcanzado este límite de 18 meses, quedará en situación de excedencia forzosa por enfermedad, con los derechos señalados en el presente capítulo.

Licencias

Art. 10. Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge y abuelos, 5 días naturales si es fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de 200 kilómetros de ella, y 3 días si es dentro de la localidad.
- c) Por alumbramiento de la esposa, 2 días naturales, ampliable a 2 más si es fuera de la provincia.

Art. 11. Se reconocen dos clases de excedencias: voluntarias y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores de la empresa siempre que lleven, al menos, un año de servicio, cuya concesión será discrecional por la empresa.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año, ni superior a tres, y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permaneciesen en esta situación.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Al terminarse la situación de excedencia el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese empleados en situación de excedencia forzosa.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc.

Se perderá el derecho al reintegro en la empresa si no fuese solicitado por el

interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

Darán lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo.
- b) Enfermedad.

En los casos expresados en el apartado a), la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reintegro en el mes siguiente a su cese en el cargo.

Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los 12 meses o 18 meses, en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hasta su declaración de incapacidad parcial permanente o incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa.

En cuanto a la situación del personal femenino que contraiga matrimonio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Servicio militar

Art. 12. Todo trabajador, durante el Servicio Militar obligatorio, tendrá derecho a pagas extraordinarias de julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando dos años de servicio en la empresa.

CAPITULO IX

SUBSIDIOS

Art. 13. *Ayuda por defunción.*—Las empresas vienen obligadas a conceder dos mensualidades por fallecimiento del trabajador con un año de servicio en la empresa, por la totalidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

Art. 14. *Ayuda por jubilación.*—Igualmente están obligadas las empresas a conceder por jubilación del trabajador con más de 20 años de servicio en la empresa, una mensualidad.

CAPITULO X

PRENDAS DE TRABAJO

Art. 15. Los trabajadores cuyas empresas les exijan utilizar un determinado tipo de vestido o calzado, percibirán por parte de ésta anualmente dos de cada una de las prendas cuyo uso sea obligatorio.

Cuando la tarea requiera la utilización de una determinada prenda de trabajo, y esta necesidad esté recogida por disposición legal o por el uso y la costumbre, la empresa estará obligada a proporcionarla. Si se plantea una necesidad que no esté recogida en la actualidad y no se llegue a un acuerdo entre el empresario y el trabajador, se planteará el tema ante la Comisión de Vigilancia del Convenio para intentar resolverlo en primera instancia.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada. Al cesar el trabajador en la empresa deberá devolver las prendas que le fueron entregadas.

En el caso donde se exija un determinado tipo de uniforme o calzado, el trabajador percibirá mensualmente 250 pesetas para ayuda de desgaste del suyo propio.

CAPITULO XI

CLASIFICACION FUNCIONAL DEL PERSONAL

Art. 16. Dadas las especiales características de la empresa y trabajadores afect-

tados por este Convenio, se señalan y se definen a continuación las siguientes categorías.

a) Oficial Mayor.—Es el que posee capacitación para poder desarrollar a la perfección toda clase de trabajos con flores naturales y artificiales, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de ramos, cestas, coronas, etc.

Efectuará las decoraciones con plantas y flores naturales y artificiales en templos, salones, teatros y adornos en general de cualquier local, siendo capaz de hacer bocetos a mano alzada de estas decoraciones para que sirva de orientación en la cuantía, y asimismo podrá dar cifra a que se eleva el presupuesto de las decoraciones, teniendo en cuenta, no sólo los materiales empleados, sino también el tiempo y medios auxiliares necesarios para su ejecución.

Poseerá el gusto estético para montar con arte decorativo los escaparates y decoraciones de plantas de salón: los trabajos de flores naturales y artificiales con papeles, cintas y cuantos elementos se precisen para el acabado. Poseerá conocimientos plenos de las plantas de interior, así como de aquellas que por su porte y elegancia de sus flores se emplean para la confección de composiciones. Atenderá al público.

b) Oficial florista.—Estará capacitado para desarrollar los trabajos de confección con flores naturales y artificiales, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de ramos, cestas, coronas, etc. Intervendrá en la decoración de templos, salones, teatros y adornos en general de cualquier local.

Poseerá gusto estético para montar con arte decorativo los escaparates, efectuar cualquier decoración de plantas de salón y los trabajos de flores naturales y artificiales con papeles, cintas y cuantos elementos se precisen para el acabado de los mismos. Tendrá conocimientos generales de las plantas de salón, así como de aquellas plantas que por su porte y elegancia de sus flores se emplean para la confección de composiciones. Atenderá al público.

c) Ayudante florista.—Es el que interviene en la manipulación de las flores y confecciones florales; colaborará en trabajos auxiliares practicados por el Oficial. Efectúa e interviene en la limpieza de envases, jarros, etc. Interviene en la limpieza, preparación y acondicionamiento de las plantas de salón. Atiende a los riesgos de las mismas. Poseerá conocimientos generales de las flores y plantas. Efectuará cobros de facturas, atenderá a la carga y descarga del material y género del establecimiento. Ayuda, si es preciso, al reparto y al Oficial. Atenderá al público.

d) Aprendiz.—Es el trabajador mayor de 14 años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión de esta actividad.

El aprendizaje será siempre retribuido y se regulará por lo que se determine en las disposiciones legales dictadas, o que se dicten en el futuro sobre la materia.

e) Personal auxiliar de venta.—Es aquel que con conocimientos generales de las flores y plantas de interior, atenderá al público en la venta de las mismas o de objetos confeccionados. Tomará nota de los encargos, ya sea directamente o por teléfono. Sabrá preparar prendidos, flores en cajas para regalos y aplicará lazos, papeles y demás artículos para el acabado de los mismos.

f) Mozo.—Su principal cometido será el trabajo corporal o esfuerzo físico. Llevará a cabo la limpieza de envases del establecimiento, preparación de armazones, etc. Colaborará en el riego de las plantaciones, embalajes, facturaciones y cobros. Atenderá al reparto.

g) Conductor de vehículo.—Provisto de carné de conducir, será apto para la conducción de vehículos mecánicos y retirará los géneros y materiales de sus lugares de procedencia (mercado, estación, viveros, etc.). Atenderá a la carga y descarga de los mismos, ya sea de origen o destino, y efectuará el reparto de los pe-

dados, responsabilizándose de que llegue en perfecto estado a destino la mercancía que transporte.

Cuando este personal no cubra la jornada con la misión específica de su denominación, podrá ser empleado el resto del tiempo en recados, cobros de facturas, acondicionamientos y preparación de géneros y materiales, etc.

Tarea común.—Teniendo en cuenta el reducido personal con que normalmente cuentan los establecimientos del ramo y la especial naturaleza del artículo que interviene, se sobreentiende que todo el personal de las categorías precedentes, cuando sea requerido, colaborará en la función de carga y descarga del género o material que se reciba o expida, o cualquier otra labor de categoría inferior.

CAPITULO XII

COMISION PARITARIA

Art. 17. Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 11 de la Ley 38/1973, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres vocales en representación de los empresarios y otros tres en representación de los trabajadores, todo ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del Convenio. Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria la calle Arrieta, número 7-5.º, de Madrid.

CAPITULO XIII

PRELACION DE NORMAS

Art. 18. Las normas contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones entre las empresas y su personal, con carácter general.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto, se aplicará la Ordenanza Laboral de Trabajo en el Comercio, Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Relaciones Laborales y Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo, y otras normas reguladoras de rango superior que en el futuro se pudieran establecer.

CAPITULO XIV

COMPENSACION Y ABSORCION

Art. 19. Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos y demás disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.

Expresamente, y como única excepción a lo que antecede, no regirá este principio para aquellos supuestos de normas venideras que pudieran afectar de forma más beneficiosa, en cómputo anual y por tiempo de trabajo efectivo, el régimen horario pactado.

CAPITULO XV

VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 20. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a

efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de los pactos, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

CAPITULO XVI

Art. 21. El período de prueba será de 60 días para el personal titulado y de dos semanas para el personal no titulado.

CAPITULO XVII

DESCANSO POR MATERNIDAD

Art. 22. En lo referente al descanso por maternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 25, apartado 4.º y 5.º de la Ley de Relaciones Laborales.

CAPITULO XVIII

GARANTIAS Y DERECHOS LABORALES

Derecho de reunión

Art. 23. En tanto en cuanto no se promulgue normativa legal de obligado cumplimiento para patronales y centrales sindicales, que regule la acción sindical dentro de las empresas, las garantías sindicales para los representantes de los trabajadores serán las actualmente contempladas en la legislación vigente. Si durante el tiempo de aplicación del presente Convenio se aprobase alguna disposición de carácter general sobre esta materia la empresa se someterá a la dispositiva vigente y se compromete a estudiar de manera inmediata y conjuntamente con los trabajadores la forma y grado de aplicación de dicha normativa.

Se aprobará la celebración de asambleas en los locales de la empresa, asistiendo a las mismas sólo los trabajadores de ella y fuera de las horas de trabajo, con preaviso de 48 horas.

Derecho de información

Art. 24. Las empresas estarán obligadas a facilitar a los Comités de Empresa, Delegados de personal y a los trabajadores todos aquellos datos que éstos soliciten acerca de las situaciones particulares de los trabajadores, tales como justificantes de alta y baja en la Seguridad Social, certificados profesionales, etc.

Derecho a reserva

Art. 25. En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme y por un plazo máximo de seis meses, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando

do suspendido el contrato durante el referido período y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho, por tanto, a percepción alguna, perdiendo el derecho al reingreso en caso de sentencia condenatoria.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición 1.ª. Para el segundo año de vigencia del presente Convenio se establece una revisión salarial equivalente al alza del precio al consumo, que publique el Instituto de Estadística, experimentando durante el año anterior, salvo que por el Gobierno se establezcan otras disposiciones a este respecto, o se fijen toques de aumentos salariales para ese período.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

	MES	AÑO
<i>Personal técnico</i>		
Técnicos titulados.....	35.425	531.375
Técnicos no titulados.....	27.540	413.100
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe Administrativo.....	25.050	375.750
Oficial Administrativo.....	23.825	357.375
Auxiliar Administrativo.....	21.650	324.750
Aspirante (16 a 18 años).....	14.535	218.025
Aspirante (14 a 16 años).....	11.535	173.025
<i>Profesionales de oficio</i>		
Oficial Mayor.....	23.850	357.750
DIA		
Oficial florista.....	784	356.720
Ayudante florista.....	769	349.895
Aprendiz (16 a 18 años).....	476	216.580
Aprendiz (14 a 16 años).....	392	178.360
Personal Auxiliar de Ventas.....	759	345.346
Mozo.....	749	340.795
Conductor de vehículos.....	784	356.720

ANEXO 2

TABLAS DE VINCULACION O ANTIGÜEDAD

	0 a 2	2 a 6	6 a 10	10 a 14	14 a 18	18 a 22	22 a 26	26 a 30	30 a 34	34 a 38	38 a 42
Técnico Titulado	—	706	2.480	4.251	6.022	7.794	9.565	11.336	13.107	14.879	16.650
Técnico no Titulado	—	551	1.928	3.305	4.682	6.059	7.436	8.813	10.190	11.567	12.944
Jefe Administrativo	—	501	1.754	3.006	4.259	5.511	6.764	8.016	9.269	10.521	11.774
Oficial Administrativo	—	477	1.668	2.859	4.060	5.242	6.433	7.624	8.815	10.007	11.198
Auxiliar Administrativo	—	433	1.516	2.598	3.681	4.763	5.846	6.928	8.011	9.093	10.176
Aspirante Administrativo 16 a 18 años	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aspirante Administrativo 14 a 16 años	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oficial Mayor	—	477	1.670	2.862	4.055	5.247	6.440	7.632	8.825	10.017	11.210
Oficial Florista	—	476	1.665	2.854	4.043	5.232	6.421	7.610	8.799	9.988	11.177
Ayudante florista	—	466	1.633	2.799	3.965	5.132	6.298	7.464	8.631	9.797	10.963
Aprendiz de 16 a 18 años	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aprendiz de 14 a 16 años	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personal Auxiliar de Ventas	—	460	1.612	2.763	3.914	5.065	6.216	7.367	8.519	9.670	10.821
Mozo	—	454	1.590	2.726	3.862	4.998	6.134	7.270	8.406	9.542	10.676
Conductor de Vehículos	—	476	1.665	2.854	4.043	5.232	6.421	7.610	8.799	9.988	11.177

ANEXO 3

TABLAS DE PAGAS EXTRAORDINARIAS (JULIO - NAVIDAD)

	0 a 2	2 a 6	6 a 10	10 a 14	14 a 18	18 a 22	22 a 26	26 a 30	30 a 34	34 a 38	38 a 42
Técnico Titulado	35.425	36.134	37.905	39.676	41.447	43.219	44.990	46.761	48.532	50.304	52.075
Técnico no Titulado	27.540	28.091	29.468	30.845	32.222	33.598	34.976	36.353	37.730	39.107	40.484
Jefe Administrativo	25.050	25.551	26.804	28.056	29.309	30.561	31.814	33.066	34.319	35.571	36.824
Oficial Administrativo	23.825	24.302	25.493	26.684	27.875	29.067	30.258	31.449	32.640	33.832	35.023
Auxiliar Administrativo	21.650	22.083	23.166	24.248	25.331	26.413	27.496	28.578	29.661	30.743	31.826
Aspirante Administrativo 16 a 18 años	14.535	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aspirante Administrativo 14 a 16 años	11.535	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oficial Mayor	23.850	24.327	25.520	26.712	27.905	29.097	30.290	31.482	32.675	33.867	35.060
Oficial Florista	23.520	23.996	25.185	26.374	27.563	28.752	29.941	31.130	32.319	33.508	34.697
Ayudante Florista	23.070	23.536	24.703	25.869	27.035	28.202	29.368	30.534	31.701	32.867	34.033
Aprendiz de 16 a 18 años	14.280	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aprendiz de 14 a 16 años	11.760	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personal Auxiliar de Ventas	22.770	23.230	24.382	25.533	26.684	27.835	28.986	30.137	31.289	32.440	33.591
Mozo	22.470	22.924	24.060	25.196	26.332	27.468	28.604	29.740	30.876	32.012	33.148
Conductor de Vehículos	23.520	23.996	25.185	26.374	27.563	28.752	29.941	31.130	32.319	33.508	34.697

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MOTOR IBERICA, S. A. DIVISION REICOMSA»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Motor Ibérica, S. A., División Reicomsa».

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 «Motor Ibérica (Reicomsa)» suscrito por las partes el 30 de abril del año en curso, y constituida la Comisión Deliberadora el 1 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 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 «Motor Ibérica, S. A., División REICOMSA».

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 contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 23 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado).

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MOTOR IBERICA, S. A., DIVISION REICOMSA»

CAPITULO I

ESTIPULACIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto y ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales y condiciones económicas del trabajo entre la Empresa «Motor Ibérica, S. A., División REICOMSA» y su personal, dentro del ámbito territorial que a continuación se expresa:

a) *Central.*—Sita en Raimundo Fernández Villaverde, 43 y 45, de Madrid.

b) *Sucursal número 1.*—Sita en el paseo de Santa María de la Cabeza, 49, de Madrid.

c) *Sucursal número 2.*—Sita en Río Ulla, 12, de Madrid.

d) *Sucursal número 3.*—Sita en Doctor Sánchez Morate, 6, de Getafe (Madrid).

e) *Sucursal número 4.*—Sita en carretera de Madrid-Andalucía, km. 46.500, de Aranjuez (Madrid).

f) *Sucursal de Alcalá de Henares (Madrid).*—Sita en la carretera de Madrid-Barcelona, km. 31.400, de dicha población.

Quedan excluidos del presente Convenio quienes ejerzan en la Empresa las funciones de alta Dirección y alta gestión y quienes ostenten en cualquiera de los antedichos centros de trabajo el cargo de Jefe de Departamento.

Art. 2.º *Vigencia, denuncia y prórrogas del Convenio.*—El Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 1980, tendrá un año de duración a partir de la fecha señalada para el inicio de su vigencia y se entenderá prorrogado de año en año por tácita reconducción, de no mediar denuncia de cualquiera de las partes en tiempo y forma reglamentarios.

Art. 3.º *Compensación y Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total del presente Convenio, y ello, en su caso, por la diferencia resultante también en cómputo anual y global.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Constituyendo el presente Convenio un todo orgánico indivisible, quedará aquél nulo y sin eficacia en el caso de que no se apruebe la totalidad de su contenido.

Art. 5.º *Interpretación y vigilancia del Convenio.*—En el momento de la firma del Convenio se procederá al nombramiento de la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.

Con independencia de sus atribuciones, sobre la interpretación y aplicación de este Convenio, resolverá la jurisprudencia correspondiente.

CAPITULO II

JORNADA Y VACACIONES

Art. 6.º *Jornada de Trabajo.*

6.1. *Personal incluido en el ámbito nacional de la Ordenanza de Comercio.*—La jornada de trabajo será de 41 horas semanales. El día 24 de diciembre será festivo en su totalidad abonable y no recuperable. La jornada del día 31 de diciembre terminará a las 13,30 horas, siendo festivo abonable y no recuperable, el resto de dicho día.

6.2. *Personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Siderometalúrgica.*—Se establece una jornada de 1.980 horas efectivas de trabajo en cómputo anual para los obreros, técnicos y administrativos, pudiendo la Empresa establecer los mismos horarios para unos y otros en todo tiempo. La Dirección con anterioridad a las fechas del 1.º de enero de cada año, establecerá de acuerdo con los legales representantes de los trabajadores el cuadro horario y calendario laboral para todo el año. En el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que suponga una reducción de gastos y favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Art. 7.º *Vacaciones.*

7.1. Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal. El cómputo de las vacaciones se hará a partir del día laborable de su iniciación, incluido éste. Dichas vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdo en contrario de ambas partes. El cuadro de distribución de las variaciones se expondrá en los tableros de anuncios antes de comenzar el segundo trimestre del año, para conocimiento de todo el personal y para que éste, en un plazo máximo de quince días a contar del siguiente a la publicación del mismo, solicite el cambio de fecha, si lo estima procedente en derecho. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un mínimo de días proporcional al tiempo trabajado. En el supuesto de que durante las vacaciones cesare el centro de trabajo donde presta sus servicios el trabajador, no se le podrá detrar ninguna cantidad de sus haberes por los días disfrutados de más de vacaciones.

7.2. *Personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Siderometalúrgica.*—Los trabajadores a prima percibirán el promedio de prima que hubiesen obtenido en los tres meses últimos anteriores a su disfrute.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 8.º *Régimen común de retribuciones.*—Las retribuciones globales brutas anuales correspondientes a la jornada y actividad normales, que el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, haya percibido durante el año 1979 (sueldo anual inicial, complemento personal y plus de asistencia y puntualidad), se incrementarán desde 1.º de enero de 1980 en un 16 por 100. Las horas extraordinarias experimentarán un incremento del 14 por 100.

Antigüedad.—El precio del complemento de antigüedad figura en Anexo número 1.

Art. 9.º *Particularidades.*

9.1. *Personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Comercio.*

a) *Gratificaciones extraordinarias.*—La Empresa abonará a este personal el importe de una mensualidad en el mes de julio y con ocasión de la festividad de Navidad, conforme a la retribución correspondiente al salario inicial, complemento personal y antigüedad.

b) *Beneficios.*—La participación en función de las ventas o beneficios, establecida en el artículo 44 de la Ordenanza de Comercio, se fija en el abono de una mensualidad del salario.

c) *Paga de septiembre.*—En el presente Convenio se otorga una gratificación equivalente a una mensualidad del salario bruto inicial más complemento personal que tendrá derecho a percibir la totalidad de los trabajadores afectados por el mismo y que habrá de abonarse en el mes de septiembre de cada año. Los trabajadores que en el momento de su abono no llevasen un año de servicios en la Empresa recibirán de forma proporcional al tiempo trabajado, y los que dejen la Empresa antes de cumplir el año de servicio tendrán derecho al percibo de la parte proporcional de los meses transcurridos desde su ingreso.

d) *Servicio Militar.*—Los trabajadores que llevando más de dos años al servicio de la Empresa, se incorporen al cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, tendrán derecho al percibo de las pagas extraordinarias de Navidad y mes de Julio en la cuantía ambas de una mensualidad del salario bruto inicial más complemento personal. También tendrán derecho a la paga de Septiembre en la cuantía establecida.

9.2. *Personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Siderometalúrgica.*

a) *Gratificaciones extraordinarias.*—La Empresa abonará a este personal el importe de una mensualidad del salario bruto inicial y complemento personal más antigüedad, con ocasión de las festividades de Navidad y en el mes de Julio. El devengo de estas gratificaciones será prorrateado de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y en proporción al tiempo efectivamente trabajado (computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, servicio militar y accidente de trabajo).

b) *Paga de septiembre.*—Este personal percibirá también la paga de septiembre, en la forma y condiciones que se establecen en el apartado c) del punto 9.1. del presente artículo.

c) *Servicio militar.*—También afectará a este personal lo establecido en el apartado d) del punto 9.1. antes citado.

Art. 10. *Revisiones.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión sobre los salarios de este Convenio se aplicará

porcentualmente con efectos 1.º de enero de 1980.

Art. 11. *Ascensos.*—Los Auxiliares Administrativos caso de no existir vacante de oficial que les permita su ascenso a tal categoría, al cumplir los 25 años de edad, pasarán a percibir sobre la remuneración de dicha categoría, una cantidad equivalente al 50 por 100 de la diferencia existente entre dicho sueldo y el de la categoría de oficial.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 12. *Complementos de enfermedad y accidente.*—En las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y accidente laboral debidamente acreditadas, la empresa completará las prestaciones de pago delegado de la Seguridad Social hasta el importe íntegro del salario inicial más antigüedad. Por excepción, y por considerarse condición más beneficiosa del personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Comercio, en caso de enfermedad, la empresa completará a dicho personal las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de 18 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Art. 13. *Seguro colectivo de vida.*—Los capitales asegurados de la actual póliza de seguro colectivo de vida se incrementarán hasta alcanzar la cifra de 600.000 (seiscientos mil) pesetas por empleado que tuviera asegurada una cuantía inferior, manteniéndose las superiores en su actual cuantía.

Art. 14. *Premio de jubilación.*—Se establece un premio de jubilación en las condiciones siguientes:

	PTAS.
Jubilación a los 60 años.....	90.000
Jubilación a los 61 años.....	85.000
Jubilación a los 62 años.....	80.000
Jubilación a los 63 años.....	75.000
Jubilación a los 64 años.....	70.000
Jubilación a los 65 años.....	65.000

14.1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Comercio que, contando 20 años al servicio de la empresa, se jubile percibirá durante 9 meses la diferencia entre su sueldo mensual, integrado por sueldo inicial y antigüedad, y la prestación de jubilación o invalidez que le haya asignado la Mutualidad o Entidad Gestora correspondiente.

Art. 15. *Fallecimiento.*

15.1. *Régimen preferente de contratación.*—En igualdad de condiciones, la empresa contratará preferentemente a las viudas o huérfanos de los trabajadores cuyo fallecimiento haya tenido lugar durante la prestación de sus servicios en la misma.

15.2. Las viudas del personal que, incluido en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Comercio, haya fallecido mientras estaba en situación de activo y con 20 años de servicio en la Empresa, percibirán durante 9 meses, a partir del óbito, la diferencia entre la pensión de viudedad y el último sueldo percibido por su esposo, computándose como tal el salario inicial bruto de convenio y la antigüedad. Sólo en el caso de no dejar viuda, los huérfanos u otros familiares que reúnan los requisitos previstos por la Ley de Seguridad Social para ser beneficiarios de prestaciones de supervivencia disfrutarán del beneficio antes señalado repartiéndose, en caso de pluralidad de beneficiarios, el importe de la diferencia entre la pensión o suma de pensiones al salario inicial bruto de convenio y antigüedad últimamente disfrutados.

Art. 16. *Premio anual de puntualidad y asistencia al trabajo.*—La empresa, anualmente abonará en concepto de premio de puntualidad y asistencia al trabajo las cantidades que a continuación se detallan en los supuestos que asimismo se indican.

	PTAS.
Por ninguna falta de asistencia ni puntualidad al año.....	12.000
Por dos faltas de asistencia o puntualidad en el año.....	10.000
Por cuatro faltas de asistencia o puntualidad en el año.....	8.000
Por seis faltas de asistencia o puntualidad en el año.....	6.000

Para la percepción en cada caso, de las cantidades indicadas anteriormente, no se considerarán como faltas de asistencia las derivadas de los permisos reglamentarios establecidos en las Ordenanzas Laborales de Comercio o Siderometalúrgica, así como las producidas por accidente de trabajo e intervenciones quirúrgicas de los empleados.

Art. 17. *Ayuda para estudios.*—La empresa constituirá un fondo de 600.000 (seiscientos mil) pesetas anuales para la creación de becas o ayudas de estudios para los hijos de los trabajadores de conformidad con el Reglamento que a tal fin se establezca, de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y dichos legales representantes.

Art. 18. *Ayuda a subnormales.*—Se establece una ayuda complementaria de 5.000 pesetas mensuales por hijo subnormal que se halle a cargo del trabajador y que tenga reconocida legalmente dicha condición de subnormalidad.

Art. 19. *Actividades culturales y recreativas.*—La Dirección constituirá, a estos fines, un fondo anual de 200.000 (doscientas mil) pesetas, sin perjuicio de que sigan disfrutándose las instalaciones de Cuatro Vientos.

Art. 20. *Comedor laboral.*—Todo empleado que utilice los servicios del comedor de la empresa percibirá una subvención de 40 pesetas por comida, independientemente la empresa seguirá abonando la cantidad que hasta la fecha tiene establecida como ayuda a dicho servicio de comedor.

Art. 21. *Adaptación del personal de capacidad disminuida.*—Los trabajadores que, incluidos en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Comercio, se hallaran afectados de capacidad disminuida podrán ser aplicados a otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

CAPITULO V

OTRAS ESTIPULACIONES

Art. 22. *Dote matrimonial.*—El personal femenino que, incluido en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Comercio, hubiese ingresado en la empresa antes del 1.º de junio de 1976, contrajese matrimonio y opte por cesar en su trabajo, percibirá una mensualidad, integrada por el sueldo inicial de convenio más antigüedad, por cada año de servicio, con tope de siete mensualidades.

El personal femenino de la actividad de Comercio que hubiese ingresado después del 1.º de junio de 1976 y antes de la fecha de inicio de este Convenio, caso de cesar voluntariamente por razón de matrimonio, percibirá media mensualidad de dicha retribución por cada año de servicio, hasta un máximo de tres mensualidades y media. En ambos casos precedentes la fracción superior a seis meses se considerará un año.

Art. 23. *Compensación por gastos de comida y dietas.*—Todo trabajador que por necesidades del servicio haya de efectuar el almuerzo fuera de su lugar habitual percibirá la cantidad de 530 pesetas. Las dietas por desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador y de la del centro de trabajo se abonarán a los importes que se establecen en la tabla que se adjunta, anexo 2.

Art. 24. *Prendas de trabajo.*—La empresa seguirá facilitando al personal prendas de trabajo, cuya entrega se efectuará en el mes de enero.

ESTIPULACION FINAL

En todo lo no previsto con carácter específico en el presente Convenio, regirán como normas supletorias las Ordenanzas de Trabajo para el Comercio y para la Industria Siderometalúrgica, respectivamente, según el tipo de actividad a que se halle sujeto el personal de la empresa, y las disposiciones generales de trabajo de obligada aplicación.

ANEXO I

ANTIGÜEDAD CONVENIO REICOMSA - IMPORTE CUATRIENIO

Ingeniero y Licenciado.....	1.897,20
Jefe de Sucursal.....	1.351,20
Jefe de Sección de Ventas.....	978,—
Dependiente Mayor.....	715,20
Dependiente.....	650,40
Ayudante.....	650,40

ANEXO 2

IMPORTE DE LAS DIETAS PARCIALES Y TOTALES QUE REGIRAN A PARTIR DEL 1-1-80

	ALMUERZO	CENA	ALOJAMIENTO	TOTAL
Jefe de Sucursal.....	530	530	1.150	2.210
Delegados Ventas y Mecánicos Servicios.....	530	530	1.150	2.210
Mecánicos y Chóferes.....	530	530	1.150	2.210

(G. C.-6.688)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRAYMON, S. A. (OFICINAS CENTRALES, DELEGACION COMERCIAL Y ALMACENES DE VALDEMORO)

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa Fraymon, S. A., y Resultando que con fecha 24 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fraymon, S. A., suscrito por las partes el 23 de abril de 1980, y constituida la Comisión Deliberadora el 3 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 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 Fraymon, S. A. (Oficinas centrales, delegación comercial y almacenes de Valdemoro).

Viajante.....	759,60
Corredor Plaza.....	650,40
Jefe Sección Administrativo.....	1.136,40
Contable.....	1.136,40
Oficial Administrativo.....	978,—
Auxiliar Administrativo.....	650,40
Chofer 1.º y 2.º.....	598,80
Mozo Ordinario.....	547,20
Telefonista.....	650,40
Cobrador.....	650,40
Médico.....	1.238,40
A.T.S.....	1.190,40
Maestro Industrial.....	1.018,80
Encargado.....	932,40
Vigilante.....	862,80

Jefe de Equipo.....	30,63
Oficial de 1.º.....	30,63
Oficial de 2.º.....	30,03
Oficial de 3.º.....	28,80
Especialista.....	28,80
Peón.....	28,70

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

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

Madrid, 23 de junio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo de Fraymon, S. A., en las oficinas centrales de Madrid, Delegación Comercial de Madrid y Almacenes Centrales de Valdemoro.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en este Convenio afectarán a todo el personal en plantilla en los referidos centros. Quedan excluidos del mismo aquellas personas que tengan reconocida la categoría de Jefe de Servicio, Jefe de Departamento o Director, dentro de la calificación interna de la Empresa.

Art. 3.º *Ambito temporal.*

a) *Vigencia y duración.*—El presente Convenio surtirá efectos económicos a partir del 1 de marzo de 1980, cualquiera que sea la fecha de su homologación por la autoridad competente.

La duración de este Convenio será de un año a partir del 1 de marzo de 1980.

b) *Prórroga.*—Se considerará prorrogado tácitamente, por períodos anuales, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes, con la antelación que legalmente se establezca, subsistiendo en vigor su contenido, hasta tanto sea de aplicación el nuevo Convenio que se pacte.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que por las Autoridades administrativas y laborales competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuera aprobado en su totalidad y en su actual redacción.

Art. 5.º *Compensación.*—Las retribuciones establecidas en el presente Convenio serán compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias o conve-

nidas viniese abonando Fraymon, S. A., cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de dichas mejoras y retribuciones.

Art. 6.º *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos retributivos, podrán ser absorbidas y únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio estimado en su conjunto.

Art. 7.º *Revisión.*—Los sueldos, salarios y primas pactados en el presente Convenio, se revisarán de acuerdo con las siguientes normas:

a) *Con efectos al 1 de septiembre de 1980.*—Si en el período comprendido entre el 1 de marzo de 1980 y 31 de agosto de 1980, el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, llegase a superar para Madrid capital el 7,75 por 100 sobre el índice de febrero de 1980, las retribuciones de las tablas medias salariales del Convenio vigente en el período 1 de marzo de 1979 a 29 de febrero de 1980 (base 100), se incrementarán en los enteros que excedan del citado porcentaje, con efectos económicos a primero de septiembre de 1980.

Ejemplo:

Percepción marzo de 1980 = Base 100 + 15,5 por 100 (base 100).

Incremento I.P.C. en 31 de agosto de 1980 = 9 por 100.

Incremento salarial 1 de septiembre de 1980 = 9 - 7,75 = 1,25 base 100.

Percepción salarial 1 de septiembre de 1980 = Base 100 + 15,5 por 100. Base 100 + 1,25. Base 100 = 116,75. Tablas medias Convenio 79/80.

b) *Con efectos 1 de febrero de 1981.*—Si al final del mes de febrero de 1981 el índice de precios al consumo (I.P.C.), excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, superase los porcentajes de incremento salarial concedidos hasta ese momento por este Convenio, se efectuará una nueva revisión que tendrá efectos económicos a partir del 1 de febrero de 1981 sobre las retribuciones de las tablas medias salariales del Convenio 79/80, incrementándose en la diferencia porcentual que resulte entre el I.P.C. del período vigente del presente Convenio en los incrementos salariales concedidos.

Las tablas salariales resultantes se considerarán como Base 100 para la negociación del Convenio 1981/1982.

La Empresa se reserva el deber de modificar esta política salarial, en cuanto a esta segunda revisión se refiere cuando la vida de la Empresa lo aconseje en futuros años.

Continuación del ejemplo anterior.

Incremento I.P.C. en 28 de febrero de 1981 = 19 por 100.

Incremento salarial 1 de febrero de 1981 = 19 - 16,75 = 2,25 por 100. Base 100.

Percepción 1 de febrero de 1981 = Base 100 + 15,5 por 100. Base 100 + 2,25 por 100. Base 100 = 119 por 100 sobre tablas medias Convenio 79/80 = Base 100 para Convenio 81/82.

CAPITULO II

SALARIOS

Art. 8.º *Principio general.*—Las tablas medias salariales del Convenio 1979/80 (1 de marzo de 1979 a 29 de febrero de 1980) quedarán incrementadas, como mínimo, en un 15,5 por 100 durante su vigencia.

Dichas tablas medias del Convenio 79/80 servirán como Base 100 para las posibles revisiones contempladas en el artículo 7; no obstante, para el personal actualmente en plantilla, la Empresa garantiza un incremento del 16,5 por 100 sobre sus percepciones medias del período

comprendido entre 1 de marzo de 1979 y el 29 de febrero de 1980.

Art. 9.º **Conceptos retributivos normales.**
 a) **Salario o sueldo base.**—Será para cada categoría profesional el que resulte de aplicar la fórmula del artículo 67 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, al salario mínimo interprofesional vigente en cada período.
 Su cuantía actual para cada categoría figura en el anexo I.

b) **Complemento por cantidad y calidad correcta.**—Para cada categoría profesional se establece un complemento de cantidad y calidad correcta de trabajo, según estimación de sus mandos respectivos.

c) **Salario o sueldo de Convenio.**—Estará integrado por el salario o sueldo base correspondiente a cada categoría profesional, más el complemento por cantidad y calidad correcta determinado en el apartado anterior. La cuantía del sueldo o salario del Convenio, deberá estar comprendida entre el mínimo y el máximo de los intervalos señalados en el anexo I para cada categoría profesional.

Art. 10. **Gratificaciones extraordinarias.**—El personal afectado por este Convenio percibirá en proporción al tiempo trabajado, y prorrateándose por semestres naturales, las dos gratificaciones extraordinarias vigentes, en la cuantía de 30 días de sueldo Convenio más antigüedad los empleados, y de 30 días de sueldo Convenio más antigüedad y además el importe de la prima óptima de 23 días el personal obrero.

Art. 11. **Complementos salariales.**
 a) **Antigüedad.**—Consistirá en el abono de quinquenios, siendo la cuantía de cada uno de ellos, del 5 por 100 del salario o sueldo base que corresponda a su categoría profesional. El número de quinquenios es ilimitado.

b) **Incentivos obreros.**—El personal obrero percibirá incentivos cuya cuantía estará en función del salario de Convenio, actividad desarrollada y calidad obtenida en los trabajos ejecutados, valorados por criterios objetivos y en su defecto a estimación de sus mandos.

La cuantía óptima de estas primas figuran en el anexo I y corresponde a una actividad óptima 100, Sistema CREA; a actividad 75 su valor es cero.

Para actividades comprendidas entre 75 (cero) y 100 (100 por 100), el valor de la prima será función lineal entre ambos límites.

c) **Horas extras.**—La base para el cálculo de su valor, será el sueldo o salario de Convenio más antigüedad y los porcentajes a aplicar sobre dicha base será el 75 por 100.

CAPITULO III

JORNADA, HORARIOS DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 12. **Jornada.**—Durante el año 1980 las horas efectivas de trabajo serán 1.872 horas 10 minutos.

Art. 13. **Horario de trabajo.**—Los horarios de trabajo para 1980 para los respectivos centros dentro del ámbito de aplicación de este Convenio serán los que figuran en el cuadro horario y calendario laboral que como Anexo 2 se une al presente Convenio.

Art. 14. **Vacaciones.**—Las vacaciones para 1980, serán de 26 días naturales, retribuidos a salario o sueldo de Convenio, más antigüedad. El personal obrero percibirá, además, el promedio de prima obtenida en el trimestre anterior.

Art. 15. **Permisos retribuidos.**—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificación adecuada, tendrá derechos a permisos retribuidos con el salario o sueldo de Convenio por las siguientes causas:

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hermanos y cónyuge.
- b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos y cónyuge.
- c) Dos días laborables por alumbramiento de esposa.
- d) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos, siempre

que dicho acto se celebre en día laborable o fuera de la provincia de Madrid.

e) Un día laborable para realizar el traslado de domicilio habitual del trabajador.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

Los familiares citados en esta cláusula serán tanto los consanguíneos como los afines.

g) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal de carácter inexcusable.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

El interesado justificará previamente la fecha y hora del examen y posteriormente en el plazo de 48 horas de su celebración, la asistencia a los mismos.

CAPITULO IV

PLUSES Y ATENCIONES SOCIALES

Art. 16. **Subvención para comida.**—Se establece una subvención de comida de 270 pesetas brutas por día laborable trabajado durante la jornada partida, excepto cuando se devengue dieta de comida.

Esta cifra se revisará a los seis meses de vigencia del presente Convenio, de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.º Se elabora una lista de plato-tipo con los precios de los mismos al día de la fecha, que figurarán como anexo número 3 en este Convenio.
- 2.º El promedio de dichos platos-tipo será la base 100 para la futura revisión del precio de la comida.
- 3.º El 1 de septiembre de 1980 se volverá a elaborar dicha lista de precios calculándose la variación de la base establecida en el punto anterior.
- 4.º El incremento o disminución de la base se distribuirá de la siguiente forma:

- A cargo de la Empresa: 90 %.
- A cargo del trabajador: 10 %.

Art. 17. **Premio de puntualidad y asistencia.**—Se establece en el presente Convenio un premio de puntualidad y asistencia, condicionado a unos límites de horas de ausencia respecto a las horas teóricas de presencia de cada período de liquidación de nómina, cualquiera que sea la causa de la ausencia, salvo que ésta tenga la consideración de retribuida, estando incluidas en este concepto las ausencias derivadas del ejercicio de un cargo público.

Este premio de puntualidad y asistencia, consistirá en:

- 600 pesetas mes para el personal de estructura (empleados y obreros indirectos).
- Se establece como límites para alcanzar dicho premio lo siguiente:
- Hasta 5 % „usa”: 600 pesetas.
 - Hasta 6 %: 450 pesetas.
 - Hasta 7 %: 300 pesetas.
 - Más de 7 %: nada.

Quedan anulados los premios de puntualidad y asistencia mensual pactados en anteriores Convenios.

Art. 18. **Ayuda escolar y guarderías.**—En concepto de ayuda para colegios y guarderías, la Empresa aportará para el curso 1980/81, la cantidad de 5.000 pesetas a los hijos de los trabajadores de la misma, por una sola vez durante este período, incluido en la nómina de septiembre, hasta la edad de 16 años cumplidos en dicho año, previa justificación de la asistencia a estos centros.

Art. 19. **Ayuda a subnormales y minusválidos.**—Los trabajadores beneficiarios de prestaciones especiales del I. N. P. por hijo con esta calificación, percibirán una prestación complementaria de 6.000 pesetas/mes.

Art. 20. **Fondo de préstamos.**—La Empresa destinará un total de 1.000.000 de

pesetas para préstamos al personal, según las normas internas establecidas.

Art. 21. **Seguro colectivo de vida.**—Durante la vigencia de este Convenio, la Dirección de la Empresa mantendrá la póliza de Seguro colectivo de vida que tiene concertada, con indemnizaciones de 500.000 pesetas en caso de muerte natural y 1.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente.

Art. 22. **Formación profesional.**—La Dirección de la Empresa fomentará la formación profesional de su personal, y en este sentido, consignará en su presupuesto anual una cantidad para ayuda de estudios, en función de las previsiones económicas.

La Compañía se compromete a presentar un plan de formación al Comité de Empresa, antes del día 15 de junio de 1980 para el personal sujeto a Convenio. En este plan de formación se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- 1.º Necesidades de la Empresa.
- 2.º Deseos manifestados por el personal.
- 3.º Intereses comunes.

Las ayudas de estudios que corresponden al punto 2 se regirán por las siguientes normas:

- a) La asistencia al centro donde haya de recibirse la enseñanza, tendrá que realizarse fuera de las horas de trabajo del interesado.
- b) Para poder asistir a los cursos con derecho a la ayuda que se establece, los trabajadores deberán acreditar una antigüedad de por lo menos un año de prestación en la Compañía.
- c) Será requisito indispensable para tener derecho a la ayuda por estudios, que acredite el interesado la eficiencia en los mismos al término del curso en que se encontraba matriculado.

La cuantía de la ayuda será como máximo el 50 % de la matrícula y mensualidades de los estudios, estableciéndose la ayuda a cada solicitante, en función de la cantidad presupuestada, con un máximo de 30.000 pesetas anuales.

Las peticiones de ayuda se resolverán razonablemente por el Departamento de Formación, con los asesoramientos necesarios, en el plazo de 15 días a partir de la fecha de presentación de las mismas.

Dichas peticiones deberán ser informadas por el Jefe inmediato del interesado.

Art. 23. **Compras a precios reducidos.**—La Empresa, con la colaboración del Comité de Empresa, gestionará con una serie de entidades dedicadas a la alimentación, vestido, etc..., la venta a sus trabajadores de los productos expendidos por ellas, a precios reducidos.

Art. 24. **Asistencia médica.**—La Empresa gestionará que a todo su personal le sea efectuado un reconocimiento médico obligatorio, al menos una vez al año. También concertará la Empresa, con una entidad o persona física cualificada, los servicios médicos/o practicante para que preste asistencia al personal en caso de urgencia durante la jornada de trabajo.

Art. 25. **Actividades deportivas, culturales y recreativas.**—La Empresa establecerá en su presupuesto anual un fondo destinado a actividades deportivas, recreativas y creación de una biblioteca.

Art. 26. **Promoción.**—La Compañía en el plazo de tres meses, establecerá de acuerdo con el Comité de Empresa un

sistema que regule la promoción profesional, de las vacantes o puestos de nueva creación de su plantilla.

Art. 27. **Fondo de atenciones sociales.**—Se crea el ondo de atenciones sociales, que se nutrirá con la aportación mixta de la Empresa y de los trabajadores, fijándose la aportación de la primera en el 100 % de la aportación de éstos, con el tope de 60 pesetas por persona y mes.

El objeto fundamental de este fondo será complementar las percepciones de los productores enfermos, de acuerdo con la regulación que para dicho fondo se establezca entre la Dirección y la representación de los trabajadores (carencia, cuantías, duración, financiación, etc...), este fondo será administrado por los representantes de los trabajadores.

CAPITULO V

APORTACION DE LOS TRABAJADORES AL PRESENTE CONVENIO

Art. 28. **Aportación de los trabajadores.**—Los productores se comprometen a la máxima colaboración con la Dirección de la Empresa, para fomentar el espíritu de integración en la consecución de los objetivos de la misma.

A tal fin colaborarán con la Dirección de la Empresa en cuanto suponga:

- a) Incremento de productividad individual y colectiva.
- b) Reajustes del personal de las distintas secciones, servicios y departamentos, efectuando traslados cuando las necesidades de la producción o de la organización así lo requieran a juicio de la Dirección, sin tener en cuenta otros requisitos que el trasladado vaya a ocupar puestos de igual categoría.
- c) Mejoras de instalación y métodos de trabajo.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Art. 29. **Repercusión en precios.**—Los integrantes de la comisión deliberadora hacen constar que los pactos del presente Convenio tendrán la correspondiente repercusión en los costes de la mano de obra, sin perjuicios de que en el precio final de los productos fabricados por la Empresa se tengan en cuenta las mejoras que se obtengan por aumento de la productividad, absorbiendo, por tanto, parte de este aumento.

Art. 30. **Comisión mixta de aplicación y vigilancia.**—Se constituye una Comisión mixta a efecto de conocimiento, control, vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo. La citada Comisión estará formada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores. Para la otorgación de préstamos o disposición de algunos de los fondos pactados en este Convenio será precisa la firma de dos de estas personas por cada parte.

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL - SALARIOS O SUELDOS DESDE 1-3-80

CATEGORIA PROFESIONAL	MINIMO		MAXIMO	
	SALARIO BASE	TOTAL RETRIBUCION CONVENIO	SALARIO BASE	TOTAL RETRIBUCION CONVENIO
Aux. Administrativo	21.110	51.292	21.110	56.133
Oficial 2.º	21.680	54.295	21.680	63.653
Oficial 1.º	22.150	59.060	22.150	66.308
Jefes de 2.º	22.840	67.575	22.840	72.622
Jefes de 1.º	23.350	72.505	23.350	77.682
Viajantes	22.150	58.472	22.150	68.997
Ordenanzas	20.760	51.455	20.760	57.303
Almaceneros	21.090	53.998	21.090	58.472
Asist. Técnica	21.450	59.611	21.450	66.000
Mozos Especial.	20.970	50.469	20.970	55.433

Las materias sobre las que no se alcance acuerdo, se elevarán a la decisión de la Autoridad Laboral competente.

Art. 31. Régimen Legal Supletorio.-En lo no previsto en este Convenio regirán las normas contenidas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Reglamento Interior de la Empresa y demás disposiciones generales que sean de aplicación. Durante la vigencia de este Convenio no serán aplicables otros Convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local que pudieran aprobarse por las autoridades competentes, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica o a industrias reguladas por la ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica y por Convenios de Empresa, enclavada dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

ANEXO 2

CALENDARIO Y CUADRO HORARIO 1980

DATOS BASICOS

Días naturales		366
Domingos	49	
Fiestas abonables	11	
Vacaciones	26	86
Días laborables		280
Puentes	4	
Sábados	49	53
Días efectivos de trabajo		227

DISTRIBUCION

82 días (jornada partida) a 8 horas 50 minutos = 724 horas 20 minutos.
 Fechas: 1 de enero - 30 de abril.
 Horario 8 a 13,25 y de 14,20 a 17,45.

33 días (jornada estival) a 6 horas 30 minutos = 214 horas 30 minutos.
 Fechas: 30 de junio - 14 de septiembre.
 Horario: 8 a 14,30.

FE DE ERRATAS Y OMISIONES EN TODO LO ANTERIORMENTE REDACTADO EN ESTE CONVENIO

CAPITULO	ARTICULO	DICE	DEBE DE DECIR
II	11 b)	ejecutivos	ejecutados
IV	22	resolverán razonablemente	resolveran razonadamente
IV	24	la Empresa, una entidad	la Empresa con una entidad
VI	29	constar los pactos	constar que los pactos
VI	29	mejoras que se tengan	mejoras que se obtengan
VI	31	en lo previsto	en lo no previsto

(G. C. 6.687)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, S. A. Centro de Getafe», y

Resultando que con fecha 19 de junio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, S. A.» (Getafe) suscrito por las partes el día 5 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 cuestionado, de conformidad con lo dis-

112 días (jornada partida) a 8 horas 20 minutos = 933 horas 20 minutos.
 Fechas: 1 mayo - 29 junio, 15 septiembre - 31 diciembre.
 Horario: 8 a 13,25 y de 14,30 a 17,15.
 TOTAL: 1.872 horas y 10 minutos.

ANEXO 3

LISTA DE PLATOS TIPO Y PRECIOS

Artículo	Precio flores	Precio montaña
Sopa de pescado	70	80
Sopa de fideos	55	50
Judías blancas	60	50
Lentejas	50	50
Fabada	150	150
Paella	125	100
Judías verdes	70	70
Acelgas	55	70
Huevos fritos con patatas	80	70
Tortilla con jamón	100	150
Filete de gallo	160	200
Pescadilla	150	150
Filete de vaca	125	125
Chuleta de cerdo	110	125
Filete de ternera	180	200
Filete de hígado	160	125
Pollo	110	125
Ensalada	80	50
Fruta del tiempo	35	30
Flan	35	40
Pan	10	10
Vino	20	20
Total	1.990	2.040

$$\begin{aligned} 1.990 : 22 &= 90,45 \\ 2.040 : 22 &= 92,72 \\ \hline 90,45 + 92,72 &= 91,59 \\ 2 & \end{aligned}$$

$$\text{Base } 100 \text{ al } 29-2-80 = 91,59$$

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, 25 de junio de 1980.-El Delegado de Trabajo.

«SIEMENS, S. A. FABRICA GETAFE»: III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 1980

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.º-Ambito de aplicación

Art. 1.º Territorial.-De acuerdo con lo establecido en el artículo 27, título III del R.D.L. 17/1977 del 4 de marzo, el ámbito es el parcial de la empresa y afecta exclusivamente al centro de trabajo de «Siemens, S. A.» en su factoría de Getafe.

Art. 2.º Funcional.-El Convenio afecta a todas las actividades de «Siemens, S. A.» en su factoría de Getafe.

Art. 3.º Personal.-El presente Convenio afecta a todos los productores de «Siemens, S. A.», factoría de Getafe, sin más excepciones que los cargos de Jefatura y Dirección.

Art. 4.º Temporal.-El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980, cualesquiera que sea la fecha de su aprobación por la autoridad Laboral Competente y de su publicación en el B. O. P.

Sección 2.º-Vigencia, prórroga, rescisión y revisión

Art. 5.º Vigencia.-La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1980, si bien en cuanto a los efectos económicos referidos al personal obrero, estos serán aplicados en su totalidad a partir de la nómina del mes de enero, que comprenden desde el 17 de diciembre de 1979.

Art. 6.º Prórroga.-El Convenio se considerará prorrogado por la tácita de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes.

Art. 7.º Rescisión.-La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio deberá presentarse con la antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o en cualquiera de sus prórrogas.

En tales casos se acompañará un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir, para la inmediata iniciación de las negociaciones. Si llegada la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, no se hubieran finalizado las negociaciones, el presente queda prorrogado hasta la finalización de dichas negociaciones.

Art. 8.º Revisión.-En el mes de octubre del presente año se procederá a la revisión salarial, en base al siguiente cálculo:

a) La media aritmética del IPC de los meses conocidos del año 1980 hasta la fecha 30-9-1980 multiplicada por tres, con un tope del 5 por 100.

b) Un tercio del porcentaje resultante del cálculo anterior se incrementará sobre el denominado sueldo salario carta, sin quinquenios y tablas del Convenio.

c) Los otros dos tercios del citado porcentaje aplicados sobre el denominado sueldo salario carta, sin quinquenios y multiplicado por cuatro, será el valor de un pago único a abonar en la nómina del mes de octubre.

Sección 3.º-Compensación y absorbilidad

Art. 9.º Compensación y absorbilidad.-Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, todas sus mejoras, tanto económicas como de tipo social, que por disposiciones legales, puedan aparecer durante la vigencia de este Convenio, no tendrán eficacia práctica y en consecuencia serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio, consideradas glo-

balmente y en cómputo anual, superan las citadas mejoras.

Art. 10. Garantía personal.-Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto, excedan, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Sección 4.º-Vinculación

Art. 11. Vinculación a la totalidad.-Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades administrativas laborales competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuera aprobado en su totalidad y en su actual redacción.

Art. 12. Vinculación a lo pactado.-Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección 1.º-Principios generales, sistema de trabajo

Art. 13. Principios generales de organización.-En cuanto a la organización de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 14. Sistema de trabajo.-En este aspecto, se estará sujeto a lo acordado por ambas partes en las Actas, de fecha 5-3-74, 16-2-76 y 13-1-77, por las que se acordó la introducción de un Sistema Mixto de Rendimiento en el Trabajo en Fábrica Getafe, C. de incentivo más prima valorados según los factores y jornadas establecidos en tablas del Anexo 1.

Al modificarse de mutuo acuerdo los conceptos remunerativos que componen el jornal, queda claro para ambas partes que en los valores indicados como jornal hora de las tablas del Anexo I, están incluidos la C. de incentivo legal que exista en cada momento, formando un todo indivisible como concepto único.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

Sección 1.º-Jornada de trabajo y horario

Art. 15. Jornada de trabajo.-La jornada de trabajo para 1980 se establece en 1944,5 horas no alterándose las horas de pago, que de acuerdo con el sistema actual serán de 3.158 horas anuales para el personal obrero, desglosadas de la siguiente forma:

Horas de trabajo	1.944,5
Horas de vacaciones	198,-
Horas pagas extras	625,-
Horas domingos y festivos	390,5
TOTAL	3.158,-

Art. 16. Horario.-El horario establecido es de lunes a viernes y desde las 7,45 horas hasta las 17,30 horas con una pausa de 45 minutos para la comida; a excepción de la jornada reducida de verano, establecida en el anexo 7, que será de 7 h a 14,30 h.

Sección 2.º-Calendarlo laboral y vacaciones

Art. 17. Calendarlo laboral.-El calendarlo laboral específico para la fábrica de Getafe constará de 222 días de trabajo para 1980.

Se incorporará a este Convenio como Anexo 7 al Calendarlo Laboral para el año de vigencia.

Art. 18. Vacaciones.-Se establecen las vacaciones anuales retribuidas en 22 días laborales, de forma colectiva y comprendidas preferentemente en los meses de julio o agosto y se incluirán en el Calendarlo Laboral.

No obstante lo anterior, y con el fin de que algunos productores puedan gozar las vacaciones en residencias de organismos oficiales, la empresa concederá la facultad de tomarlas en las fechas que hayan obtenido plaza, previa justificación con un mes de antelación; obligándose estos trabajadores a trabajar durante las vacaciones colectivas en los menesteres que les sean encomendados, sean de la clase que fuerán. Como consecuencia de las vacaciones colectivas, el personal de alta en la empresa durante el año en curso, y antes de éstas, disfrutará la parte proporcional que le corresponda dentro del período de las mismas. Los que ingresen con posterioridad a las citadas vacaciones, podrán disfrutarlas hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Art. 19. *Vacaciones por antigüedad.*—Además se concederá un día más de vacaciones por cada 5 años de antigüedad en la empresa. El tope queda establecido al cumplir 25 años de servicio, en que automáticamente las vacaciones para el personal en esta situación, será de 5 días laborales más, sobre el mínimo del Convenio.

Los aprendices disfrutarán de una semana más de vacaciones.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Sección 1.ª—Principios generales

Art. 20. *Enumeración de los conceptos retributivos.*—Todas las retribuciones a percibir por el personal de «Siemens, S. A.», fábrica Getafe, quedan encuadradas de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973 del 17 de agosto, y disposiciones complementarias, en los epígrafes y apartados enumerados a continuación.

1. Salario base.
2. Plus Convenio.
3. Complementos.
 - 3.1. Personales.
 - a) Plus antigüedad.
 - b) Prestaciones por enfermedad.
 - 3.2. De puesto de trabajo:
 - a) Plus de Jefe de Equipo.
 - b) Plus de Toxicidad.
 - c) Peligrosidad y Penosidad.
 - d) Plus de Chapistería.
 - 3.3. De calidad o cantidad de trabajo:
 - a) Primas a la producción.
 - b) Importe por horas extraordinarias.
 - 3.4. De vencimiento periódico superior al mes:
 - a) Importe de vacaciones retribuidas.
 - b) Gratificaciones extraordinaria de mayo, julio y Navidad.
4. Percepciones económicas no salariales:
 - a) Plus de distancia.
 - b) Gastos de viaje y dietas.
 - c) Ayuda a la enseñanza.
 - d) Quebranto de moneda.

Sección 2.ª—Salario base y plus convenio

Art. 21. *Salario base.*—En todo caso tendrán la consideración de salario base los legalmente señalados.

Art. 22. *Plus convenio.*—Es la retribución, que unida al salario base, forman los mínimos de Convenio según categorías profesionales y están recogidos en las tablas de los «Anexos 1» (Jornal) para obreros y «Anexo 5» para empleados.

Sección 3.ª—Complementos salariales

Art. 23. *Plus de antigüedad.*—Para el año en vigor del presente Convenio, se establecen los nuevos valores de los quinquenios en las cantidades reflejadas en el Anexo 4.

En cuanto a los empleados, el valor de los quinquenios será actualizado cada vez que se revise el mínimo profesional y en la forma prevista en la Ordenanza.

El importe del quinquenio no será en ningún caso absorbido.

Art. 24. *Prestaciones por enfermedad.*—En las bajas prevenientes de enfermedad y accidente, la Empresa abonará a sus productores la diferencia entre el sueldo íntegro y la prestación de la Seguridad

Social o Mutualidad (siempre que ésta sea inferior al primero).

Para el personal obrero, se entenderá como sueldo íntegro las cantidades reflejadas en el Anexo 1 (factor).

A ambas cantidades, se añadirá en su caso el plus de antigüedad y J.E.

Art. 25. *Plus de Jefe de Equipo, toxicidad, penosidad, peligrosidad y chapistería.*—Teniendo en cuenta las circunstancias económicas concurrentes en este Convenio, ambas partes contratantes coinciden expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo para cada uno de estos pluses, fijos en su cuantía y sólo variables en caso de la revisión contenida en el artículo 8 del presente Convenio. Dichos valores se encuentran contenidos en el Anexo 6.

Art. 26. *Primas a la producción.*—Como complemento al artículo 14, que establece el sistema de trabajo a base de unos tiempos Topes, enumeramos otros trabajos que se puedan dar:

a) Los productores que por circunstancias o naturaleza de su puesto de trabajo, no puedan trabajar a base de unos tiempos tope, como pueden ser:

Sala de Pruebas, galvanización, taller de prototipos, trabajos de verificación de control de calidad y medida, mantenimiento, etc. Para todos estos trabajos percibirán en concepto de primas y por horas de trabajo, los importes que figuran en el Anexo 2.

b) Los productores que realicen trabajos internos productivos o improductivos, tales como: construcción o modificación de máquinas o trabajos de esta índole, así como los trabajos de fabricación que no puedan ser dados con tiempo tope, para todos ellos percibirán en concepto de prima y por horas de trabajo, los importes que figuran en el anexo 2, siempre que el rendimiento sea el normal.

Los obreros que trabajan en los Departamentos de Almacenes de Materiales, de Herramientas, de Tránsito, Sección Expedición-Recepción, así como peones auxiliares de transporte interno y en general, a todo el personal obrero designado como «improductivo fijo», se señala, en concepto de incentivo sobre puesto de trabajo y sobre las horas trabajadas el 90 por 100 de los importes del Anexo 2.

d) La obtención de la prima en cuanto a su remuneración económica viene dada por la diferencia de aplicar el Tiempo Tope (T.d.) previsto, por el factor/hora y el tiempo invertido (T.i) por el jornal/horas ambos valores s/tablas del Anexo 1.

e) *Tiempo de espera.*—Cuando se produzca por causa de fuerza mayor, tales como catástrofes, inundaciones y faltas de corriente no imputables a la Empresa, se percibirá sobre las horas no trabajadas por esta causa los importes que figuran en el Anexo 3.

Cuando el tiempo de espera sea por falta de trabajo, se pagará según los supuestos y bases indicadas en Nota de Actas confeccionada a este efecto y que se adjunta al presente Convenio.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—El pago de las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio, se efectuará aplicando los recargos que figuran en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Las horas extras realizadas podrán ser canjeadas previo acuerdo con el interesado, por el equivalente en permisos retribuidos, con su correspondiente recargo, o permisos retribuidos por el equivalente a las horas realizadas, percibiendo el recargo en metálico.

La empresa informará previamente al Comité de las horas extras a realizar.

Art. 28. *Importe de vacaciones retribuidas.*—Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario real, entendiéndose éste para el personal obrero, los valores hora señalados en el Anexo 1 (jornal), incrementados en el importe del plus de antigüedad.

A la suma de los conceptos anteriores, en su caso, se agregará para el personal obrero el promedio hora obtenido por el trabajador en los tres meses de nómina inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de las vacaciones, por los conceptos de prima a la producción.

Art. 29. *Gratificaciones de mayo, julio y*

Navidad.—Los trabajadores cuyo sueldo esté fijado por mes, percibirán una mensualidad de su sueldo real en cada una de las tres gratificaciones para el personal cuyo salario esté fijado por hora, percibirán lo resultante de multiplicar 208,33 horas por su jornal/hora del Anexo 1.

En ambos casos se añade el plus de antigüedad y de Jefe de Equipo a quien corresponda.

Sección 4.ª—Precepciones económicas no salariales

Art. 30. *Plus de distancia.*—El importe del plus de distancia, se regirá por lo establecido en la normativa vigente sobre esta materia.

Art. 31. *Gastos de viaje y dietas.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, por los conceptos de gastos de viaje y dietas, las cantidades estipuladas en el Anexo 8.

Art. 32. *Ayuda escolar.*—La Empresa se compromete a abonar durante 1980, 4.455 pesetas pagaderas para todos los hijos de productores que cumplan 5 años hasta el 31 de diciembre y 16 años al 31 de diciembre, ambos inclusive. Es condición necesaria acreditar la matrícula en un Centro de Enseñanza. Se hace extensivo también para los hijos subnormales, independientemente de la ayuda establecida en el artículo 36.

Art. 33. *Quebranto de moneda.*—Se aplicará lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Siderometalúrgica y demás normativas vigentes.

CAPITULO V

FORMACION Y PROMOCION

Sección 1.ª—Principios básicos

Art. 34. *Objetivos.*—Siendo un objetivo común la Formación y Promoción Profesional del personal afectado en este Convenio ambas partes acuerdan expresamente fijar el procedimiento que se cita en los artículos posteriores al presente.

Sección 2.ª—Procedimiento

Art. 35. *Convocatoria de vacantes.*—Todos los años la Empresa sacará a convocatoria las plazas a cubrir en la escala de Peón Especialista a Oficial de 1.ª en taller, y de Oficial de 2.ª a 1.ª en Oficinas.

Art. 36. *Fórmulas para cubrir vacantes.*—Las plazas vacantes se cubrirán de la siguiente forma:

a) Un tercio por antigüedad en la categoría, sin pasar examen, a no ser que se demuestre suficientemente la no aptitud del interesado.

b) Los dos tercios restantes por concurso-oposición.

c) En caso de existir una sola plaza, ésta se cubrirá alternativamente, una vez por antigüedad y otra por concurso-oposición, en dicho orden.

Art. 37. *Concurso-oposición.*—El concurso-oposición consistirá en un examen, que será eminentemente práctico, y éste se realizará sobre las materias o trabajos que habitualmente se vienen desarrollando; preferiblemente en un trabajo normal de la producción, correspondiente a la categoría a la que se aspira.

Dichos exámenes se realizarán en un mes del año a determinar y durante los 40 días anteriores la Empresa—dentro de sus posibilidades—facilitará a los examinandos, los medios teóricos-prácticos necesarios (textos, cursillos, maquinaria a su disposición fuera de las horas de trabajo, etc.).

Art. 38. *Baremo de puntuación.*—Conforme a lo establecido en el artículo anterior el examen será eminentemente práctico. A tal fin se establece el siguiente baremo de puntuación:

75 puntos para el examen práctico.

25 puntos para el examen teórico.

Puntuación máxima 100 puntos. Será condición necesaria y suficiente para aprobar la obtención de 50 puntos, de los 100 en litigio, de los cuales 8 al menos, han de corresponder al examen teórico.

Art. 39. *Comisión calificador.*—Los exámenes serán confeccionados, efectuados y revisados por una Comisión Calificadora, que estará compuesta por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores. Por acuerdo de estos miembros se elegirá a un presidente, dentro del personal de este Centro, que no intervendrá en la elaboración y confección de los exámenes. En caso de no acuerdo entre las partes, se nombrará presidente a una persona de una escuela de Formación Profesional u Organismo similar.

Art. 40. *Orden de ocupación de plazas.*—Si el número de plazas a cubrir fuera inferior al de aprobados en un concurso-oposición, dichas plazas serán cubiertas por el siguiente orden:

- a) Mayor número de puntos.
- b) Mayor antigüedad en la categoría.
- c) Mayor antigüedad en la Empresa.

Los trabajadores que a pesar de haber aprobado no hubiera obtenido plaza por los motivos señalados anteriormente, pasarán a la categoría superior, de forma automática, en el momento de producirse una vacante y sin necesidad de pasar nuevo examen.

Art. 41. *Candidatos.*—Podrán presentarse a los exámenes todos aquellos trabajadores que lo deseen, sin perjuicio de la subcategoría en la que se encuentren encuadrados, o, de la antigüedad que lleven en su propia categoría.

Art. 42. *Garantía complementos voluntarios.*—Al personal empleado que promoción a una categoría superior, se le garantizará al menos, el mismo aumento voluntario que venía disfrutando en su anterior categoría.

Art. 43. *Ascensos de peones.*—Los ascensos a las categorías de Peones especialistas, se harán conforme a lo regulado en el Anexo 2 «Definición de categorías» de la O.L.S.

Se arbitrarán las medidas necesarias para todo aquel personal que ostente la categoría de Peón y realiza trabajos en los cuales no tienen posibilidad de ascender, disfrute de dicha posibilidad.

Art. 44. *Vacantes por ampliación de plantilla.*—Los puestos que, por exigencias de futuras ampliaciones de la plantilla se produzcan, tendrán que ser cubiertos, necesariamente, por el personal existente en plantilla.

Art. 45. *Cursos de formación.*—La Empresa arbitraré las fórmulas, para impartir enseñanza teórico-práctica a todos los productores, que lo deseen, en cursillos rotativos, durante la jornada de trabajo, informando previamente a la Comisión de Formación de los cursos a impartir.

Art. 47. *Ayuda a la enseñanza.*—La Empresa establece la ayuda a la enseñanza en beneficio de los productores que están cursando estudios, relacionados con el proceso productivo de este Centro de Trabajo, abonándose el importe íntegro de la matrícula y el 50 por 100 de los gastos de estudios y libros.

Asimismo se subvencionarán las horas perdidas por motivos de estudios, que estén relacionados con el proceso productivo de la Empresa, según los casos propuestos.

Art. 48. Se darán facilidades de horario para estudiar, sin discriminación de ningún tipo.

CAPITULO VI

ESTIPULACIONES CONCRETAS

Sección 1.ª—Ropa de trabajo

Art. 49. *Ropa de trabajo.*—La Empresa concederá a todo el personal obrero, encargados, maestros, almaceneros, listeros, inicialmente 2 prendas de trabajo y posteriormente otra cada 9 meses, las cuales serán chaquetilla y pantalón o batas, según el trabajo que se realice. Se incluye a empleados en relación directa y cotidiana con fábrica.

Asimismo, proveerá de toalla en el plazo antes mencionado para todo el personal.

Se estudiarán los plazos de entrega, en aquellos casos en que por su trabajo, la ropa sufra mayor desgaste.

Al personal subalterno con categorías de conserjes, ordenanzas y similares, se

proveerá de uniforme de invierno y verano, según las normas internas establecidas, de acuerdo con los interesados.

Tanto una prenda de trabajo, como las otras, llevarán el distintivo que la Empresa determine, siendo obligatoria su utilización durante el tiempo de servicio y quedando terminantemente prohibido el uso de las prendas fuera de las horas de servicio, salvo el tiempo invertido para trasladarse a su domicilio al lugar de trabajo o viceversa. La conservación de la ropa de trabajo, su lavado y reparación serán a cargo de los trabajadores. Si las prendas sufriesen cualquier deterioro, por causas imputables a las máquinas o instalaciones de la Empresa, estará obligada a sustituir dichas prendas.

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

Sección 2.ª.-Prestaciones de carácter social

Art. 50.-Comedor.-La Empresa facilitará el servicio de comedores, a base de turnos, a todos los productores que lo deseen y durante los días laborables de lunes a viernes de cada semana.

La organización de este servicio se fijará de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Comisión de Comedor.

Los porcentajes correspondientes al Servicio de Comedor, en cuanto a su condición económica se refiere, quedan establecidos de la siguiente forma:

- 70 % a cargo de la Empresa.
- 30 % a cargo del trabajador.

Art. 51. Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.-Se concede una asignación mensual de 2.970 pesetas a los hijos subnormales y minusválidos de los trabajadores, siempre que haya sido reconocida esta situación por el Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 52. Asistencia social.-Para los gastos extraordinarios derivados de enfermedades de trabajadores, cónyuge e hijos, a su cargo, debidamente acreditados, que no cubra la Seguridad Social, serán presentados a la Comisión establecida al efecto para su estudio de acuerdo con el reglamento establecido.

Art. 53. Viudedad.-La Empresa tiene vigente un seguro de viudedad y en su caso, orfandad, por los importes y en las condiciones que a continuación se señalan: 300.000 pesetas a la viuda/o derechohabientes directos, si hubiera lugar.

- 100.000 pesetas para el 1.º hijo.
- 75.000 pesetas para el 2.º hijo.
- 50.000 pesetas para el 3.º hijo, y el resto.

Bajo las condiciones de carácter existentes:

a) Cuando el fallecido llevase más de 10 años de servicio, la viuda tendrá opción a elegir entre las cantidades arriba citadas o la pensión vitalicia de viudedad establecida por la Empresa para estos casos.

b) El beneficiario percibirá el importe fijado para los hijos legítimos, naturales o adoptivos, cuando éstos sean menores de 18 ó 21 años, si están cursando estudios superiores.

c) Se entenderá por derechohabiente directo:

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

2. Hermanos menores de 18 años, que vivían y dependían del fallecido.

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

En cualquier caso se estudiará la posibilidad de incorporar al nuevo seguro de vida que se está gestionando en S. C.

Art. 54. Servicio militar.-A todo el personal que esté cumpliendo el Servicio Militar se le abonarán las tres pagas extraordinarias establecidas en el artículo 29. Además se abonará el 50 % del sueldo al personal que encontrándose en dicha situación, sea cabeza de familia, lo que habrá de acreditarse debidamente.

En el supuesto de que en este período de tiempo trabajara, bien por horas o

jornada completa, la retribución a percibir por mes no podrá superar el sueldo que tenga asignado, sin incluir en este cómputo las horas extraordinarias.

Art. 55. Viviendas.-Para cubrir el déficit de viviendas sociales señaladas por la Ley, la Empresa introduce unos préstamos para la adquisición de viviendas hasta un máximo de 275.000 pesetas.

Los citados préstamos serán adjudicados de acuerdo con el reglamento existente, de cualquier forma el excedente de los préstamos que no suponga la cuantía máxima podrá computarse para conceder otros con carácter excepcional, sin que cuente en el cómputo de los préstamos anuales establecidos.

Art. 56. Jornada laboral de los trabajadores con hijos.-Previo solicitud de los interesados, los trabajadores con hijos menores de 6 años o minusválidos, tendrán derecho a la reducción de hasta 1/3 de la jornada laboral, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida. Esta reducción se entiende aplicable sólo a uno de los cónyuges, con la correspondiente deducción proporcional del sueldo.

Art. 57. Seguridad e higiene.-Los trabajadores sometidos a radiaciones ionizantes, contaminación bacteriológica, alta tensión, o cualquier otro trabajo incluido en la categoría de penoso o peligroso, tendrá derecho a una revisión médica trimestral, y si el trabajador así lo desea, sus familiares tendrán el mismo derecho.

Art. 58. Grupo de Empresa.-La subvención al Grupo de Empresa queda establecida en un importe para 1980 de 175.000 pesetas.

Sección 3.ª.-Vigilancia del Convenio

Art. 59. Se crea una Comisión Paritaria de dos representantes de las partes negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, Conciliación y Arbitraje voluntario, de acuerdo con lo establecido en la Normativa de Convenios Colectivos.

Sección 4.ª.-Cláusulas adicionales y disposiciones especiales

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula el II Convenio Colectivo de Siemens, S. A. Fábrica Getafe, de 1979.

DISPOSICION FINAL

En defecto de normas aplicables del presente Convenio y en todas aquellas materias previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica del 29 de julio de 1970 y las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Getafe, marzo 1980.-En representación del personal (Comité de Empresa) (Firmado).-En representación de la Empresa (Firmado).

NOTA DE ACTAS

Asunto: Tiempo de espera.-Como anexo o suplemento al artículo 26.d) del primer Convenio Colectivo de esta Fábrica, para los casos de falta de trabajo, el tiempo de espera se pagará con el jornal más el porcentaje de prima, «anexo 2», ya que es compromiso de la Empresa ofrecer otro trabajo dentro de la Fábrica, aunque éste no sea de su especialidad, categoría o puesto de trabajo (este trabajo se realizará siempre de acuerdo con el obrero). Queda claro que el trabajo ofrecido nunca será «denigrante» para el trabajador (por ejemplo barrer, limpieza general o del edificio, recados, etc.).

A continuación indicamos el pago de algunos supuestos que se puedan dar:

a) Cuando el obrero no acepte el trabajo ofrecido, según el apartado anterior, seguirá en «tiempo de espera» y se le pagará según los valores del anexo 3.

b) Cuando, a pesar de aceptar el trabajo propuesto se le note falta de interés o su rendimiento no sea normal en el trabajo encomendado, el Maestro/Encar-

gado de la Sección podrá retirarle el trabajo, quedando nuevamente el operario en «tiempo de espera», por lo que se le pagará según los valores del anexo 3.

c) Cuando el trabajo encomendado a un obrero en «tiempo de espera» forma parte de un trabajo productivo, a realizar junto con otros obreros, el tiempo invertido a cargar en la fabricación se anotará de acuerdo entre el Maestro/Encargado y los obreros que realizan dicho trabajo.

Como principio y debido a que la Empresa es la más interesada en evitar «tiempos de espera», ya que ello reduce la producción, se vigilará por ambas partes que la permanencia en «tiempo de espera» de los obreros sea la mínima posible, volviendo a su puesto de trabajo en el momento que exista ocupación.

Representación Comité de Empresa (Firmado).-Representación Empresa (Firmado).-Visto bueno: Dirección Fábrica (Firmado).

ANEXO N.º 1

CATEGORIA PROFESIONAL	JORNAL/HORA PARA CALCULO DE TIEMPO INVERTIDO PESETAS	FACTOR/HORA PARA CALCULO DE TIEMPO TOPE PESETAS
Oficial 1.ª «Supera»		
N.º 1	204,97	206,62
N.º 2	199,79	201,40
Oficial 1.ª		
N.º 1	198,79	200,40
N.º 2	195,74	197,32
Oficial 2.ª		
N.º 1	190,76	192,30
N.º 2	189,02	190,55
Oficial 3.ª		
N.º 1	184,66	186,14
N.º 2	184,01	185,50
Especialista	182,17	183,64
Peón	176,29	177,71
Aprendices 4.ª	118,77	
3.ª	105,59	
2.ª	92,30	
1.ª	82,99	

ANEXO N.º 2

CATEGORIA PROFESIONAL	PRIMA CALCULA A BASE DE UNA REDUCCION DE TIEMPO DE 20 % PTAS/HORA.
Oficial 1.ª «Supera»	
N.º 1	53,31
N.º 2	51,97

ANEXO N.º 5

TABLA DE RETRIBUCION PERSONAL EMPLEADO (CONVENIO 1980)

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES
Ingeniero y Licenciado	25.280	35.620	60.900
Perito e Ingeniero Técnico	24.720	31.180	55.900
Perito e Ingen. Técnico c/mando	24.920	32.080	57.000
Maestro 1.ª	22.660	24.240	46.900
Maestro 2.ª	22.160	21.940	44.100
Encargados	22.160	20.240	42.400
A. T. S.	22.840	24.060	46.900
Delineante Proyectista	23.000	23.900	46.900
Delineante 1.ª	22.160	20.240	42.400
Delineante 2.ª	21.680	17.520	39.200
Calcedor	21.120	16.880	38.000
Reproductor de Planos	20.760	16.040	36.800
Jefe 2.ª Admtvo. T. Org.	22.840	24.060	46.900
Oficial 1.ª Admtvo. T. Org.	22.160	20.240	42.400
Oficial 2.ª Admtvo. T. Org.	21.680	17.520	39.200
Auxiliar Admtvo.	21.120	16.280	37.400
Aspirante 17 años	12.720	14.580	27.300
Almacenero	21.100	17.400	38.500
Chófer Turismo	21.340	17.860	39.200
Vigilante	20.800	16.600	37.400
Ordenanza y Portero	20.760	16.640	37.400

CATEGORIA PROFESIONAL	PRIMA CALCULA A BASE DE UNA REDUCCION DE TIEMPO DE 20 % PTAS/HORA
Oficial 1.ª	
N.º 1	51,71
N.º 2	50,91
Oficial 2.ª	
N.º 1	49,62
N.º 2	49,17
Oficial 3.ª	
N.º 1	48,03
N.º 2	47,86
Especialista	47,38
Peón	45,85

ANEXO N.º 3

CATEGORIA PROFESIONAL	JORNAL/HORA PARA CALCULO DE TIEMPO DE ESPERA PESETAS/HORA
Oficial 1.ª «Supera»	
N.º 1	211,06
N.º 2	204,78
Oficial 1.ª	
N.º 1	203,74
N.º 2	200,70
Oficial 2.ª	
N.º 1	195,52
N.º 2	193,76
Oficial 3.ª	
N.º 1	188,95
N.º 2	188,33
Especialista	186,69
Peón	179,83

**ANEXO N.º 4
QUINQUENIOS**

Con motivo de los nuevos salarios a partir del 1 de enero de 1980, el importe de los quinquenios ha quedado modificado de la siguiente forma:

Incremento sobre los jornales hora que perciben los productores a quienes corresponda por plus de antigüedad (Quinquenios) sobre el total de horas anuales (3.158), según categorías:

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS. POR QUINQUENIO Y HORA
Oficial 1.ª J. de Equipo	6,82
Oficial 1.ª	5,71
Oficial 2.ª	5,71
Oficial 3.ª	5,71
Especialista	5,55
Peón	5,55

ANEXO 6

PLUSES

1. *Plus de jefe de Equipo.*—Para los oficiales de 1.º Jefes de Equipo, percibirán sobre el total de las horas anuales establecidas (3.158) pesetas 27,20.
2. *Plus de chapa.*—Para el personal de Chapistería G. D. A., percibirán un plus sobre las horas de trabajo de ptas. 11,57 (todas las categorías).
3. *Plus tóxico, penoso, peligroso.*—Para todo el personal afectado percibirán sobre todas las horas de trabajo ptas. 22,67 (todas las categorías).

ANEXO 7

CALENDARIO LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO PARA 1980

De acuerdo con la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo consistente en 1.944,5 horas de trabajo, y para disfrutar las fiestas recuperables a que da lugar dicha jornada, se acuerdan las siguientes fechas:

- 2 de mayo, viernes.
- 6 de junio, viernes.
- 24 de diciembre, miércoles.
- 26 de diciembre, viernes.

- 29 de diciembre, lunes.
- 30 de diciembre, martes.
- 31 de diciembre, miércoles.

Tendrán también el carácter de festivos recuperables todos los sábados del año que no coincidan con fiestas.

Las vacaciones colectivas quedan comprendidas del 31 de julio al 1 de septiembre, ambos inclusive.

El horario de trabajo será de lunes a viernes, con entrada a las 7,45 y salida a las 17,30 horas; con una pausa de 45 minutos para la comida, en dos turnos: de 13 a 13,45 y de 14 a 14,45; con la excepción de los días 23 de junio al 30 de julio, cuya jornada será de 7 a 14 h. también de lunes a viernes.

Las fechas de cierre de nómina serán las siguientes:

Enero.....	22
Febrero.....	19
Marzo.....	18
Abril.....	18
Mayo.....	19
Junio.....	18
Julio.....	26
Septiembre.....	19
Octubre.....	17
Noviembre.....	14
Diciembre.....	15

El pago de liquidación de jornales se efectuará el día 30 de cada mes, o el hábil inmediato anterior, si aquél fuese festivo. El día 15 de cada mes o el hábil

inmediato anterior, se pagará el anticipo estipulado a cuenta de la liquidación.

Con motivo de las vacaciones colectivas, en el mes de agosto no se efectuará liquidación y en su lugar el personal percibirá un anticipo a cuenta de sus vacaciones consistente en: 165 horas al anexo 3, el día 30 de julio, y otro anticipo consistente en 70 horas al anexo 3, a la vuelta de vacaciones el día 3 de septiembre; efectuándose conjuntamente la liqui-

dación de agosto y septiembre el día 30 de este último mes.

Para el personal empleado se pagará un anticipo el día 30 de julio de aproximadamente el importe correspondiente a la liquidación del mes de agosto.

Nota.—Por error, en el artículo 16 del presente Convenio se dice que la jornada reducida de verano será de 7 a 14,30 horas; cuando debe decir de 7 a 14 horas.

ANEXO 8

DIETAS Y VIAJES NACIONALES

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

PRECIO KM.

El precio del km. será incrementado con efectos retroactivos del día 8 de enero de 1980, en orden a la subida experimentada

por los carburantes y otros posibles conceptos, fijándose en 13,50 pesetas y 12 pesetas, respectivamente.

(G. C.-6.765)