

• Una asignación mensual de 400 pesetas por cada hijo.

• Una asignación mensual de 1.140 pesetas por esposa o marido incapacitado para el trabajo.

1.1. **Beneficiarios.**

1.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de «Rioblanco, S. A.», sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

1.2. **Familiares que dan derecho a las prestaciones.**

1.2.1. La esposa del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando la esposa presta su trabajo en «Rioblanco, S. A.»

1.2.2. El marido incapacitado para el trabajo que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo. Se entenderá que existe incapacidad cuando el derecho y determinación de la misma esté reconocido por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.3. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.4. Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.3. los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la cartilla de Asistencia Sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.3. **Reconocimiento del derecho.**

1.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico corresponde en todos los casos a «Rioblanco, S. A.», a través de su servicio de personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

1.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.3. En el plazo de 15 días, desde la presentación del recurso, la Dirección Social de «Rioblanco, S. A.», dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

1.4. **Pago de las prestaciones periódicas.**

1.4.1. El pago de las prestaciones periódicas será por cuenta y cargo de «Rioblanco, S. A.», que las realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

2. **Prestaciones de pago único.**

• Una asignación de 22.800 pesetas al contraer matrimonio.

• Una asignación de 8.550 pesetas al nacimiento de cada hijo.

2.1. **Beneficiarios.**

2.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único todos los trabajadores de «Rioblanco, S. A.», sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

2.2. **Unicidad.**

2.2.1. Las prestaciones de pago único por nupcialidad se percibirán sólo una vez.

2.2.2. En el supuesto de que ambos cónyuges concurren en las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de una prestación de pago único, el derecho de percibirla solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

2.3. **Incompatibilidades.**

2.3.1. Las percepciones de pago único serán incompatibles:

• Con la dote por matrimonio prevista para el personal femenino por la vigente legislación.

• Con las situaciones de excedencia o baja en la empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso previsto para los ceses en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

2.4. **Condiciones que dan derecho a la prestación.**

2.4.1. El reconocimiento al idéntico derecho por parte del Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

2.4.2. Tener acreditada una antigüedad en la empresa de 360 días, inmediatamente anteriores al hecho causante.

2.5. **Reconocimiento del derecho.**

2.5.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a «Rioblanco, S. A.», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

2.5.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

2.5.3. En el plazo de 15 días desde la presentación del recurso, la Dirección Social de «Rioblanco, S. A.», dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

2.6. **Pago de las prestaciones.**

2.6.1. El pago de las prestaciones únicas será por cuenta y cargo de «Rioblanco, S. A.», que las realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

3. **Prestaciones por subnormales.**

• Una asignación mensual de 6.340 pesetas por cada hijo subnormal.

3.1. **Beneficiarios.**

3.1.1. Tendrán derecho a las prestaciones para hijos subnormales todos los trabajadores de «Rioblanco, S. A.», sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

3.2. **Familiares que dan derecho a las prestaciones.**

3.2.1. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges, que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos subnormales por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

3.3. **Reconocimiento del derecho.**

3.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones para hijos subnormales corresponde en todos los casos de «Rioblanco, S. A.», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales, y todas las específicas previstas en la presente Norma.

3.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección Social mediante escrito razonado de sus pretensiones.

3.3.3. En el plazo de 15 días desde la presentación del recurso, la Dirección Social de «Rioblanco, S. A.», dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

3.4. **Pago de las prestaciones.**

3.4.1. El pago de las prestaciones para hijos subnormales se hará por cuenta y cargo de «Rioblanco, S. A.», que los realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

4. **Disposición derogatoria.**—Quedan derogadas y sin efecto alguno las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 1.º de enero de 1980 las materias objeto de la presente Norma.

ANEXO X

DIETAS 1980

Servicios Varios

Nivel D

Perceptores y coeficientes. 100 - 110 - 115 - 120 - 130 y 135.	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	1.750 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
--	--	---

Nivel C

Perceptores y coeficientes. 140 y 170.	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	2.000 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
--	--	---

Nivel B

Perceptores y coeficientes. 200.	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.	2.250 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.
----------------------------------	---	---

Nivel A

Perceptores y coeficientes. 200.	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.
----------------------------------	---	---

Personal de Fabricación-Almacén y todos aquellos trabajadores que habitualmente vienen percibíendola con categoría de Peón, Ayudante Especialista, Oficial 2.º, Oficial, Oficial 1.º, Encargado de grupo y Encargado de Sección, fijándose la cuantía mensual para cada una de las citadas categorías en la Tabla que a continuación se detalla:

ANEXO XI

PRIMA DE PRODUCCION MENSUAL 1980

RDTO	100	110-115	120	130	140	170
85	6.789	6.929	7.141	7.512	7.912	9.089
86	7.604	7.622	7.782	8.187	8.587	9.908
87	7.740	7.830	7.925	8.338	8.738	10.089
88	7.875	7.968	8.068	8.489	8.889	10.271
89	8.011	8.107	8.211	8.638	9.038	10.452
90	8.147	8.246	8.353	8.789	9.189	10.635
91	9.030	9.077	9.139	9.615	10.015	11.635
92	9.165	9.216	9.282	9.766	10.166	11.816
93	9.354	9.370	9.425	9.915	10.315	11.998
94	9.505	9.562	9.639	10.141	10.541	12.270
95	9.614	9.701	9.782	10.290	10.690	12.452
96	10.531	10.568	10.591	11.118	11.518	13.452
97	10.670	10.710	10.727	11.267	11.667	13.633
98	10.853	10.862	10.878	11.418	11.818	13.816
99	10.996	10.999	11.016	11.569	11.969	13.997
100	11.134	11.139	11.155	11.718	12.118	14.179

ANEXO XII

CALENDARIO LABORAL 1980
DIAS - HORAS Y PAUSA

MESES	LUNES A VIERNES
Enero.....	22
Febrero.....	21
Marzo.....	20
Abril.....	20
Mayo.....	20
Junio.....	20
Julio.....	22
Agosto.....	20
Septiembre.....	21
Octubre.....	23
Noviembre.....	20
Diciembre.....	21

HORA DE ENTRADA	PAUSA	HORA DE SALIDA
7,45	30 minutos	15,15

(G. C.-7.644)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «El Espejo, S. A.» y

Resultando que con fecha 10 de julio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «El Espejo, S. A.», suscrito por las partes el día 15 de octubre de 1979.

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

Considerando que esta Delegación es

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

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

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

ACUERDA

- 1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «El Espejo, 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, 15 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado).

En Madrid, a 15 de octubre de 1979, se reúne la totalidad de la plantilla de trabajadores y la representación de la empresa «El Espejo, S. A.», con domicilio en esta capital, Paseo de Calvo Sotelo, número 31, constituidos en Comisión Deliberadora a fin de renovar el actual Convenio Colectivo, que estuvo vigente hasta el día 30 de septiembre último.

Después de las deliberaciones entre ambas partes contratantes, se ha llegado al acuerdo en todos los puntos, procediéndose a la redacción de las cláusulas del

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN «EL ESPEJO, S. A.»

- Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo de Trabajo compromete y obliga a la empresa «El Espejo, S. A.», con domicilio en Madrid, Paseo de Calvo Sotelo, número 31, y a la totalidad de los trabajadores de su plantilla.
- Art. 2.º El presente Convenio tendrá efectos económicos desde el día 1 de octubre de 1979 y estará vigente hasta el 30 de septiembre de 1980.
- Art. 3.º Los salarios iniciales, garantizados y fijos establecidos en la Ordenanza de Hostelería de 28 de febrero de 1974, así como los demás devengos establecidos en dicha Ordenanza, quedan sustituidos por los salarios fijos mensuales que a continuación se señalan.
- Art. 4.º Asimismo quedan absorbidos los pluses o extrasalariales que establezcan las disposiciones de carácter general, excepto el plus de ayuda a la cultura, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Hostelería para Madrid, artículo 18, publicado en el Boletín Oficial de la provincia el 5 de abril de 1979, y cuya cuantía se fija en 3.000 pesetas mensuales para todas las categorías.
- Art. 5.º Con independencia de los salarios que se establecen, todo el personal tendrá derecho a la percepción del plus familiar en la cuantía y forma en que lo tenga reconocido por los Organismos competentes.
- Art. 6.º Los salarios fijos del personal, con independencia del plus de ayuda a la cultura, serán los siguientes:

Encargado.....	50.350
Segundo Encargado.....	30.200
Camarero.....	30.200
Ayudante camarero.....	26.650
Almacenero.....	26.650
Vigilante noche.....	26.650
Cajero.....	27.820

Pinche-Fregador.....	26.650
Jefe Cocina.....	50.350
Primer cocinero.....	44.430
Segundo cocinero.....	42.000
Ayudante cocina.....	27.000
Administrativo.....	36.120

Art. 7.º Las gratificaciones de 18 de julio y navidad se calcularán sobre las cantidades indicadas, calculándose sobre las mismas los aumentos periódicos por años de servicio.

Art. 8.º Si durante la vigencia de este convenio, por norma de rango superior, sufrieran incremento sustancial los salarios de la industria de hostelería, se corregirán las tablas salariales anteriores para garantizar al trabajador, como mínimo, 1.000 pesetas líquidas mensuales más que las que pudieran corresponderle por la aplicación líquida de dichas normas.

Art. 9.º En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo que dispongan las normas generales establecidas para la industria de Hostelería y en especial la Ordenanza de 28 de febrero de 1974 y los convenios colectivos en vigor en la provincia de Madrid.

Art. 10. Los trabajadores de nuevo ingreso se someterán a las normas de este Convenio, firmando la aceptación del mismo al ingresar en la empresa.

Y en prueba de conformidad y con ánimo de cumplirlo en todas sus partes, se firma el presente Convenio en el lugar y fecha indicados.

(G. C.-7.645)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE TORREFACTORES DE CAFE Y FABRICANTES DE SUCEDANEOS SUSCRITO POR EL GRUPO AUTONOMO DE TORREFACTORES DE CAFE Y FABRICANTES DE SUCEDANEOS DE LA PROVINCIA DE MADRID Y LAS CENTRALES SINDICALES CSUT, CC.OO., UGT E INDEPENDIENTES

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el 30 de junio de 1980, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del grupo de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos que fue firmado por el Grupo Autónomo de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos de la Provincia de Madrid y las Centrales Sindicales CSUT, CC.OO., UGT e Independientes, 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, 14 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo.

Artículo 1.º *Ambito personal.*—Las estipulaciones del presente Convenio obligarán a la totalidad de las empresas y productores de la actividad de Torrefactores de Café y Sucedáneos que vengán regíandose por la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—La eficacia y la obligatoriedad de este Convenio, alcanzan los límites territoriales de Madrid y su provincia, quedando por ello afectas a él cuantas empresas, sucursales, almacenes, depósitos u oficinas estén domiciliadas o establecidas dentro de dichos límites.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—La totalidad de las cláusulas del presente Convenio entrarán en vigor a todos los efectos, el día 1 de abril de 1980. Su duración será de un año a contar de la fecha de tal vigencia y se entenderá prorrogado por período de un año, si cualquiera de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación a la fecha en que se pacta su vigencia, es decir, el 31 de marzo de 1981.

Art. 4.º *Vigilancia.*—Queda encomendada la interpretación y vigilancia de los pactos contenidos en el presente Convenio a una Comisión presidida por don Ismael Serrano Jiménez y como vocales de la misma, tres representantes por la Empresa y tres por los trabajadores, que serán los siguientes señores:

- Por la representación empresarial:
 - Don Esteban Ecija de la Guerra.
 - Don Albino Escribano Sainz.
 - Don Domingo Rojo Curto.

Por la representación de los trabajadores:

- Doña Juana Martín Barroso.
- Don Rafael Novella Aguirre.
- Don José María Serrano Gallardo.

Art. 5.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas Empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas, con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos productores que vengán disfrutándolas, más no por quienes en lo sucesivo se incorporen a las Empresas, las que podrán contratar al nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido y pactado.

Art. 6.º *Absorción, compensación.*—Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio, serán compensables y absorbibles en cómputo anual y hasta donde alcancen con todas aquellas mejoras voluntarias que tenfan concedidas las Empresas, tanto si son abonadas en metálico como en especies y habitación, o incentivos sobre ventas o a la producción, cualquiera que sea el sistema aplicado, así como las producidas o que se produzcan por disposiciones legales a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio anterior (1 de abril de 1979 publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, número 249, de 19 de octubre de 1979).

Art. 7.º *Homologación.*—Las mejoras establecidas en el presente Convenio han respondido a peticiones de la parte social.

Art. 8.º *Jornada de trabajo.*—Ambas partes deliberantes, por unanimidad, acuerdan que con carácter general y para todos los productores afectados por el presente Convenio, la Jornada Laboral quedará establecida en la siguiente forma:

- Jornada diurna:**
Para las empresas que tengan establecida o establezcan la Jornada Continuada de Trabajo, será la de 42 horas y media de trabajo semanales, y éstas vendrán obligadas a conceder treinta minutos diarios ininterrumpidos para la consumición del bocadillo.
- Aquellas Empresas que su jornada de trabajo sea partida, tendrán cuarenta y tres horas semanales de trabajo.
- Jornada Nocturna:**
Será la de 36 horas semanales efectivamente trabajadas.
- Para establecer los horarios de trabajo, tanto en jornada diurna como nocturna, las Empresas quedan expresamente facultadas para fijar el que estimen más idóneo y conveniente a las necesidades y características de cada una de ellas, previa autorización de la autoridad laboral competente.

Art. 9.º *Retribuciones.*—Se fijan para el personal a que afecta el presente Convenio las tablas salariales base que figuran anexas al mismo y que han sido incrementadas en un 18 por 100 con respecto a las del Convenio anterior vencido.

En ningún caso las retribuciones pactadas podrán ser inferiores a los salarios mínimos legales establecidos o que puedan establecerse durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 10. *Aumentos por los años de servicio.*—Los trabajadores fijos disfrutarán, con independencia de la retribución que se señala, aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa, que consistirán en trienios del 6 por 100 del salario base del Convenio, con un máximo de 10 trienios; para el cómputo del tiempo servido a efectos de trienios se partirá de la fecha de ingreso del productor en la Empresa, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de aprendizaje.

Art. 11. *Complemento de julio y Navidad.*—Las empresas convienen abonar a sus productores una mensualidad en el mes de julio y otra en diciembre con ocasión de la festividad de navidad, de forma que se abonarán en ambas ocasiones el importe de estas gratificaciones conforme al salario base establecido en el presente Convenio en las referidas categorías profesionales, más antigüedad si la hubiera. Ambas gratificaciones se abonarán antes del día 15 de los meses estipulados.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones durante el mes de junio tendrán derecho a percibir la gratificación correspondiente a julio en dicho mes de junio.

Art. 12. *Complemento de participación en beneficios.*—Anualmente, a la terminación de cada ejercicio económico y dentro de los dos primeros meses del año se abonará al personal una mensualidad en concepto de participación en beneficios. Dicha gratificación estará compuesta por el salario base de Convenio y antigüedad. El personal que cause baja con anterioridad, percibirá la parte proporcional al tiempo de servicio en la Empresa.

Art. 13. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, que se disfrutará dentro de la época estival, con excepción de las Secciones de la Empresa dedicadas a las tareas de Conservación, Reparación y similares y de aquellas cuya actividad productiva coincida con dicho período.

Las Empresas podrán optar, libremente, en conceder a su personal los 30 días naturales ininterrumpidamente o, por el contrario, conceder, como mínimo, 25 días naturales ininterrumpidos y 5 días laborales continuos o no, previo acuerdo de las partes.

En todo caso, tanto la opción de los 30 ó 25 días, serán disfrutados en dicha estación estival, y para los cinco restantes en el segundo caso, se tendrá siempre en cuenta y con carácter preferente las necesidades de la Empresa.

Los Empresarios darán a conocer la fecha exacta a los Trabajadores del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación como mínimo.

El personal que en virtud de Convenio anterior tuviera ya reconocidos los treinta días naturales ininterrumpidos, continuará disfrutándolos de igual forma.

Art. 14. *Licencia por matrimonio.*—Todo el personal con permanencia superior a un año en la empresa disfrutará 15 días naturales retribuidos con el salario real que perciba.

Art. 15. *Ayuda por jubilación.*—Al producirse la jubilación de un trabajador con más de 10 años de servicio en la Empresa, éste percibirá de la misma el importe de una mensualidad de salario real; dos mensualidades si se produce a partir de los 15 años, y tres mensualidades con más de 20 años.

Art. 16. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos de antigüedad, la Empresa está obligada a satisfacer a su cónyuge, hijos o padres que vivan con el fallecido, el importe de dos mensualidades de trabajo real.

Las empresas podrán concertar, a su cargo, cualquier seguro que garantice este derecho.

Art. 17. *Enfermedad y accidente de trabajo.*—Se reservará el puesto de trabajo al personal sujeto a esta Ordenanza que se encuentre en situación de incapacidad la-

boral transitoria, con independencia de la prestación económica que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumado a aquélla, alcance la totalidad del salario que perciba en el momento de accidentarse.

El abono de este complemento tendrá una duración máxima de 12 meses y empezará a devengarse una vez transcurrido un mes de producirse el accidente. Para el personal de campaña, eventual e interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato.

La empresa podrá comprobar, en todo momento, por medio de facultativo, la realidad de esta lesión.

Art. 18. *Plus de asistencia.*—Durante el período de vigencia del presente Convenio, se mantiene el plus de asistencia de todos los productores afectados por el mismo, consistente en 3.000 pesetas mensuales. Durante el período de vacaciones se tendrá también derecho a la percepción de dicho plus.

En el caso de falta injustificada al trabajo, se perderá la parte proporcional correspondiente.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Para el cálculo del módulo de Complemento por horas extraordinarias, se establece la siguiente fórmula:

$$M = \frac{B + C + D + E}{H}$$

M = Módulo para cálculo valor hora extraordinaria.

B = Salario base diario por 6 más antigüedad.

C = Complemento personal de puesto de trabajo y de asistencia diario por seis.

D = Retribución del domingo.

E = $\frac{P. Julio + P. Navidad + P. Benef.}{52}$

H = $\frac{N.º \text{ horas trabajo efectivo año}}{52}$

Una vez obtenido el valor M, éste será incrementado en un 75 por 100.

Art. 20. *Complemento de Trabajo Nocturno.*—El citado complemento que establece el artículo 43 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, será el 30 por 100 de la suma resultante compuesta por:

— Salario Base Convenio y demás complementos salariales del mismo, si los hubiere, para cada categoría profesional.

Art. 21. *Ceses.*—El personal fijo sólo puede ser despedido por causa justificada con arreglo a las disposiciones legales y a las normas dictadas en El Estatuto del Trabajador.—En los supuestos que puedan dar lugar a expedientes laborales sobre reestructuración de plantilla, apreciadas las causas por la autoridad laboral competente, los despidos se efectuarán según las normas vigentes en la materia.

Los trabajadores de campaña o eventuales, cesarán al concluir el término de la campaña, o al de la circunstancia a la que haga referencia el contrato suscrito.

El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores a quienes sustituyan.

El personal que se proponga cesar al servicio de la empresa, habrá de comunicarlo por escrito a ésta acusando recibo del mismo la empresa en igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo, con los siguientes plazos de antelación a la fecha en la que se haya de dejar de prestar el servicio:

El personal técnico: 2 meses.

El personal administrativo y mercantil: 1 mes.

Obrero y subalterno: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.º Las empresas que por su número de trabajadores estén obligadas a tener constituido Comité de Empresa, dispondrán de local independiente y adecuado

para que dicho órgano pueda reunirse de forma privada, y mantener en él la documentación relativa al mismo.

2.º Si existiesen diferencias a favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio, durante los 6 primeros meses de vigencia del mismo, éstas podrán ser abonadas por las empresas fraccionadamente con un límite de 3 meses a contar de la fecha de firma del presente Convenio.

3.º En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en lo ordenado en las Leyes de carácter general y Ordenanza Laboral para las industrias de Alimentación.

4.º Ambas partes convienen, que en cuanto a índices de productividad y deberes básicos de los trabajadores, se estará a lo previsto por el art. 5.º del Estatuto de los Trabajadores.

Madrid, 1 de julio de 1980.—El Presidente (Firmado: Ismael Serrano Jiménez).—Por la Comisión Deliberante Social (Firmado).—Por la Comisión Deliberante Empresarial (Firmado).

Adjunto que se cita en el texto del Convenio Colectivo entre las Empresas y Trabajadores de la Actividad de «Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos».

TABLA SALARIAL

Categorías profesionales

CATEGORIAS PROFESIONALES	NUEVA TABLA
1.º Técnicos	
I. Titulados:	
De grado superior	37.427,70
De grado medio	32.749,20
Ayudante Técnico	29.630,30
II. No titulados:	
Encargado general	31.189,80
Maestro o Jefe de Fabricación	29.630,30
Encargado de Sección	28.744,80
Auxiliar de Laboratorio	25.898,60
III. Oficina técnica de Organización:	
Jefe de 1.º Organización	31.189,80
Jefe de 2.º Organización	29.630,30
Técnico de Organización de 1.º	29.566,10
Técnico de Organización de 2.º	27.923,50
Auxiliar de Organización	25.481,00
Aspirante de primer año	13.079,10
Aspirante de segundo año	16.987,30
Aspirante de tercer año	19.535,40
IV. Técnicos Proceso de Datos:	
Jefe de Proceso de Datos	31.189,80
Analista	29.630,30
Jefe de Explotación	29.566,10
Programador de Ordenador	27.923,50
Operador de Ordenador	26.281,00
Auxiliar	25.481,00
2.º Administrativos	
Jefe Administrativo de 1.º	32.749,20
Jefe Administrativo de 2.º	29.630,30
Oficial de 1.º	29.566,10
Oficial de 2.º	27.923,50
Auxiliar	25.481,00
Aspirante de primer año	13.079,10
Aspirante de segundo año	16.987,30
Aspirante de tercer año	19.535,40
Telefonista	24.631,60
3.º Mercantiles	
Jefe de Ventas	32.749,20
Inspector de Ventas	27.923,50
Promotor de propaganda y/o Publicidad	27.102,20
Viajante	26.281,00
Corredor de Plaza	26.281,00
Vendedor de Autoventa	26.281,00
4.º Obrero	
I. Personal de Producción:	
Oficial de 1.º	952,68
Oficial de 2.º	886,98

TABLA SALARIAL

CATEGORIAS PROFESIONALES	ANTERIOR	18 %	TOTAL	ANUAL (1)
1.º Técnicos				
I. Titulados:				
De grado superior	31.718,40	5.709,30	37.427,70	597.415,50
De grado medio	27.753,60	4.995,60	32.749,20	527.238,00
Ayudante Técnico	25.110,40	4.519,90	29.630,30	480.454,50
II. No titulados:				
Encargado general	26.432,00	4.757,80	31.189,80	503.847,00
Maestro o Jefe de Fabricación	25.110,40	4.519,90	29.630,30	480.454,50
Encargado de Sección	24.360,00	4.384,80	28.744,80	467.172,00
Auxiliar de Laboratorio	21.948,00	3.950,60	25.898,60	424.479,00
III. Oficina Técnica de Organización:				
Jefe de 1.º Organización	26.432,00	4.757,80	31.189,80	503.847,00
Jefe de 2.º Organización	25.110,40	4.519,90	29.630,30	480.454,50
Técnico de Organización de 1.º	25.056,00	4.510,10	29.566,10	479.491,50
Técnico de Organización de 2.º	23.664,00	4.259,50	27.923,50	454.852,50
Auxiliar de Organización	21.594,00	3.887,00	25.481,00	418.215,00
Aspirante de primer año	11.084,00	1.995,10	13.079,10	232.186,50
Aspirante de segundo año	14.396,00	2.591,30	16.987,30	290.809,50
Aspirante de tercer año	16.555,40	2.980,00	19.535,40	329.031,00
IV. Técnicos de Proceso de Datos:				
Jefe de Proceso de Datos	26.432,00	4.757,80	31.189,80	503.847,00
Analista	25.110,40	4.519,90	29.630,30	480.454,50
Jefe de Explotación	25.056,00	4.510,10	29.566,10	479.491,50
Programador de Ordenador	23.664,00	4.259,50	27.923,50	454.852,50
Operador de Ordenador	22.272,00	4.009,00	26.281,00	430.215,00
Auxiliar	21.594,00	3.887,00	25.481,00	418.215,00
2.º Administrativos				
Jefe Administrativo de 1.º	27.753,60	4.995,60	32.749,20	527.238,00
Jefe Administrativo de 2.º	25.110,40	4.519,90	29.630,30	480.454,50
Oficial de 1.º	25.056,00	4.510,10	29.566,10	479.491,50
Oficial de 2.º	23.664,00	4.259,50	27.923,50	454.852,50
Auxiliar	21.594,00	3.887,00	25.481,00	418.215,00
Aspirante de primer año	11.084,00	1.995,10	13.079,10	232.186,50
Aspirante de segundo año	14.396,00	2.591,30	16.987,30	290.809,50
Aspirante de tercer año	16.555,40	2.980,00	19.535,40	329.031,00
Telefonista	20.874,20	3.757,40	24.631,60	405.474,00
3.º Mercantiles				
Jefe de Ventas	27.753,60	4.995,60	32.749,20	527.238,00
Inspector de Ventas	23.664,00	4.259,50	27.923,50	454.852,50
Promotor de propaganda y/o Publicidad	22.968,00	4.134,20	27.102,20	442.533,00
Viajante	22.272,00	4.009,00	26.281,00	430.215,00
Corredor de Plaza	22.272,00	4.009,00	26.281,00	430.215,00
Vendedor de autoventa	22.272,00	4.009,00	26.281,00	430.215,00
5.º Obreros				
I. Personal de Producción:				
Oficial de 1.º	807,36	145,32	952,68	469.469,40
Oficial de 2.º	751,68	135,30	886,98	439.575,90
Ayudante	719,80	129,56	849,36	422.458,80
Aprendiz de primer año	417,72	75,19	492,91	260.274,05
Aprendiz de segundo año	489,70	88,14	577,84	298.917,20
II. Personal de acabado, envasado y empaquetado				
Oficial de 1.º	691,48	124,46	815,94	407.252,70
Oficial de 2.º	677,32	121,91	799,23	399.649,65
Ayudante	663,16	119,36	782,52	392.046,60
Aprendiz de primer año	389,40	70,09	459,49	245.067,95
Aprendiz de segundo año	449,58	80,92	530,50	277.377,50
III. Personal de Oficios Auxiliares:				
Oficial de 1.º	807,36	145,32	952,68	469.469,40
Oficial de 2.º	751,68	135,30	886,98	439.575,90
Ayudante	719,80	129,56	849,36	422.458,80

NUEVA TABLA DIARIA

NUEVA TABLA DIARIA

CATEGORIAS PROFESIONALES	ANTERIOR	18 %	TOTAL ANUAL (1)
Peonaje			
Peón	719,80	129,56	849,36 422.458,80
Mujer Limpieza	647,82	116,60	764,42 383.811,10
5. Subalterno			
Almacenero	751,68	135,30	886,98 439.575,90
Conserje	691,48	124,46	815,94 407.252,70
Cobrador	691,48	124,46	815,94 407.252,70
Repartidor, Cobrador	691,48	124,46	815,94 407.252,70
Ordenanza	691,48	124,46	815,94 407.252,70
Portero	691,48	124,46	815,94 407.252,70
Guardia-Vigilante	691,48	124,46	815,94 407.252,70
Guarda Jurado	691,48	124,46	815,94 407.252,70

(1) En el total anual se ha tenido en cuenta el Plus Convenio, consistente en 3.000 pesetas mensuales multiplicado por 12 (para todas las categorías).

(G. C. 7.643)

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 GALE-SAR

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 21 de junio de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «GALE-SAR» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, ésta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
 - Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
 - Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.
- Madrid, 22 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

En Móstoles (Madrid), a 21 de junio de 1980 reunidos, la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa «GALE-SAR, S. A.», integrada por doña M.ª Pilar Hernández Villar, con domicilio en Móstoles, c/ Zaragoza, 11, DNI 384.343, con la categoría de Ayudante Dependiente de la sección de Juguetes (Delegado de Personal); doña Mercedes Moreno Ortiz, con domicilio en Móstoles, c/ Juan XXIII, 19, DNI 50.683.769, con la categoría de Dependiente de la sección de Menaje (Delegado de Personal); doña M.ª Auxiliadora Gómez Herrador, con domicilio en Móstoles, c/ Tokio, 1, DNI 51.864.368, con categoría de Dependiente de la sección de Señoras (Delegada de Personal); don Antonio Domínguez López, con domicilio en Alcorcón, plaza Torres Bellas, 4, DNI 691.318, con la categoría de Ayudante Dependiente de la sección de Caballeros (Comisionado); doña Rosa María Vivas Fernández, con domicilio en Móstoles, c/ Malvarrosa, 9, DNI 787.540, con la categoría de Auxiliar Administrativo de la sección de Contabilidad (Comisionada); doña María Josefa Rebató Hernández, con domicilio en Móstoles, Parque Vosa, blq. 25, DNI 1.100.616, con la categoría de Ayudante de Dependiente de la sección de Lencería (Comisionada); doña Mercedes Cáceres Jiménez, con domicilio en Móstoles, c/ Logroño, 5, DNI

381.159, con la categoría de Ayudante Dependiente de la sección de Niños (Comisionada); doña María Juana Coronel Gil, con domicilio en Alcorcón, c/ Zamora, 15, DNI 5.234.919, con la categoría de Ayudante de Dependiente de la sección de Caballeros (Comisionada); doña María de los Angeles Fernández Jiménez, con domicilio en Móstoles, c/ Pilar, 45, DNI 50.694.878, con la categoría de Auxiliar de Caja de la planta sótano (Comisionada); doña Elia Barral Francisco, con domicilio en Móstoles, c/ Agustina de Aragón, blq. 6, DIN 3.305.211, con la categoría de Limpiadora de la sección de Limpieza (Comisionada); y doña María del Carmen Arias Curiel, con domicilio en Móstoles, c/ Río Tormes, blq. 7, DNI 1.811.382, con la categoría de Ayudante de Dependiente de la sección de Oportunidades (Comisionada), por lo que respecta a la sección y don Pedro Rodríguez Manzano en representación de la empresa.

El motivo de la presente reunión es la ratificación de los diversos acuerdos adoptados a lo largo de las conversaciones mantenidas para la negociación y establecimiento de una Tabla Salarial aplicable en el ámbito de la referida empresa su confección definitiva y remisión de la misma a la Autoridad Laboral a efectos de su Registro, remisión al IMAC y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia a cuyo efecto las partes de mutuo acuerdo consignan lo siguiente:

ANTECEDENTES

Primero.—La empresa «GALE-SAR, S. A.», dedicada desde su constitución su actividad a la venta al por menor de juguetes, menaje de hogar, lencería, textil, perfumería, coches y cunas de niños, regalos, muebles para el hogar, somieres, colchones y artículos de campo y playa, regida por la Ordenanza Laboral de Comercio y aplicándose, asimismo, el Convenio Colectivo Sindical homologado para el Comercio en general de fecha 16 de junio de 1977, B. O. E., Orden del 30 de mayo de 1977.

Segundo.—Con motivo de la caducidad de dicho Convenio por transcurso del tiempo de vigencia, y ante la dificultad de determinación, dada la variedad de ramas y sectores de actividades desarrolladas por la empresa, lo que dificultaba enormemente la determinación del Convenio aplicable a partir de dicho momento se realizaron diversos contactos entre la empresa y los Delegados de Personal de la misma, al objeto de proceder a la confección de unas Tablas Salariales que permitiesen dentro del ámbito de la empresa y sin menoscabo de los derechos de los trabajadores una actualización y mejora de sus percepciones salariales.

Tercero.—Que a tal objeto en Asamblea celebrada con fecha 23 de mayo de 1980 los trabajadores designaron una Comisión Negociadora de la antedicha Tabla Salarial, compuesta por personas integrantes de las diversas secciones en que la empresa desarrolla su actividad para

que, juntamente con los Delegados de Personal, negociasen con la dirección de la empresa la ya aludida Tabla Salarial, Comisión compuesta por doña María Pilar Hernández Villar, doña Mercedes Moreno Ortiz, doña María Auxiliadora Gómez Herrador, don Antonio Domínguez López, doña Rosa María Vivas Fernández, doña M.ª Josefa Rebató Hernández, doña Mercedes Cáceres Jiménez, doña M.ª Juana Coronel Gil, doña M.ª Angeles Fernández Jiménez, doña Elia Barral Francisco y doña María del Carmen Arias Curiel.

Cuarto.—Que con fecha 27 de mayo se sometió dicha Comisión Negociadora el Anteproyecto de Tabla Salarial confeccionado por la empresa, el cual admitido por la Comisión Negociadora, fue sometido a votación en Asamblea de la totalidad de los trabajadores integrantes de la empresa, siendo aprobada por mayoría absoluta.

Quinto.—Que en reunión celebrada el día 29 de mayo de 1980 entre la Comisión Negociadora aludida y la representación de la empresa, se llegó al acuerdo de un incremento del 16 por 100 sobre los salarios que con anterioridad venían percibiendo los trabajadores integrantes de la plantilla de «GALE-SAR, S. A.», estableciendo la vigencia y efectos económicos de dicho incremento desde el 1.º de mayo de 1980, la posibilidad de compensación de los conceptos retributivos establecidos con cualquier mejora económica establecida legal, reglamentaria o voluntariamente y demás condiciones que constan en dicho acta.

Sexto.—Que en base y con fundamento en los anteriores antecedentes y diversos acuerdos adoptados las partes de mutuo acuerdo, proceden a confeccionar el siguiente texto de Convenio de aplicación en la empresa «GALE-SAR, S. A.»:

1.º **Legitimación.**—Ambas partes se reconocen mutua y expresamente legitimados y como interlocutores válidos para llevar a cabo los presentes acuerdos, en su representación respectiva de la empresa y trabajadores que componen la plantilla de la misma.

2.º **Ámbito personal, funcional y territorial.**—El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la empresa «GALE-

SAR, S. A.», cuyo centro de trabajo está ubicado en Móstoles (Madrid), c/ Dos de Mayo, 2.

3.º **Ámbito temporal.**—La duración del presente acuerdo será de un año a partir de la fecha de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año en idénticas condiciones, si cualesquiera de las partes no procede a su denuncia por escrito con un mes de antelación a la fecha del término de su período de vigencia.

4.º **Vigencia.**—Por fecha de vigencia se entenderá la del día siguiente a aquella en que se publique el mismo en el B. O. P., si bien todos sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de mayo de 1980, debiendo practicarse en consecuencia la correspondiente liquidación a los productores, del período comprendido entre la fecha mencionada y la de publicación en el Boletín.

5.º **Compensación.**—Las retribuciones que se establecen en este acuerdo serán compensadas globalmente con las que anteriormente rigieran por mejora acordada o unilateralmente concedida por la empresa o derivada de imperativo legal, contrato individual o cualquier otra causa.

6.º **Garantía «Ad personam».**—En todo caso deberán respetarse a título personal las retribuciones que viniesen percibiendo los trabajadores, globalmente superiores en cómputo anual a las aquí establecidas.

7.º **Concurrencia.**—Lo acordado en el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, por lo cual las disposiciones legales futuras que signifiquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que suponga creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto consideradas en cómputo global anual superen las que en el mismo se han establecido.

8.º Ambas partes contratantes acuerdan prorrogar la aplicación, para el personal de la empresa «GALE-SAR, S. A.», del Convenio Colectivo Sindical para el comercio en general de la provincia de Almería, B. O. E. n.º 143 de fecha 16 de junio de 1977; Orden de 30 de mayo de 1977, en tanto no resulte modificado por la siguiente

TABLA SALARIAL

	SALARIO BASE	CUATRIENIOS
Grupo I. Personal técnico titulado		
Titulado de Grado Superior	35.640	1.782
Titulado de Grado Medio	32.280	1.614
Ayudantes y Técnicos Sanitarios	30.270	1.513
Grupo II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho		
Director	35.640	1.782
Jefe de División	32.280	1.614
Jefe de Personal	32.280	1.614
Jefe de Compras	32.280	1.614
Jefe de Ventas	30.270	1.513
Encargado General	30.270	1.513
Jefe de Sucursal o Supermercado	28.243	1.412
Jefe de Almacén	28.343	1.412
Jefe de Grupo	28.343	1.412
Jefe de Servicio Mercantil	27.235	1.362
Encargado de Establecimiento, vendedor, comprador	26.236	1.312
Intérprete	26.236	1.312
Viajante	24.090	1.205
Corredor de Plaza	24.090	1.205
Dependiente	24.090	1.205
Dependiente mayor	26.496	1.325
Ayudante	23.029	1.151
Aprendiz de 16 a 17 años	15.978	799
Grupo III. Personal administrativo, técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho		
Director	35.640	1.782
Jefe de División	32.280	1.614
Jefe Administrativo	28.243	1.412
Secretario	24.723	1.236
Contable	24.723	1.236
Jefe de Sección administrativo	26.236	1.312
Contable-Cajero o Taquimecanógrafo	24.723	1.236
Oficial administrativo u operador de máquinas contables	25.086	1.254
Auxiliar administrativo o perforista	24.090	1.205
Aspirante de 16 a 18 años	15.978	799
Auxiliar de Caja de 18 a 20 años	24.090	1.205
Auxiliar de Caja mayor de 20 años	24.090	1.205

SALARIO BASE CUATRIENIOS

Grupo IV. Personal de Servicios y actividades

Jefe de Sección de Servicio	26.236	1.312
Dibujante	25.086	1.254
Escaparartista	27.235	1.362
Ayudante	23.029	1.151
Delineante	25.086	1.254
Visitador	24.090	1.205
Rotulista	25.086	1.254
Cortador	24.090	1.205
Ayudante cortador	22.696	1.135
Jefe de Taller	26.236	1.312
Profesional de Oficio de 1.º	25.086	1.254
Profesional de Oficio de 2.º	24.090	1.205
Profesional de Oficio de 3.º o Ayudante	24.090	1.205
Capataz	24.209	1.210
Mozo especializado	24.090	1.205
Ascensorista	22.696	1.135
Telefonista	22.696	1.135
Mozo	22.696	1.135
Empaquetadora	22.696	1.135
Repasadora de medias	22.696	1.135
Cosedora de sacos	22.696	1.135

Grupo V. Personal subalterno

Cónserje	22.696	1.135
Cobrador	22.696	1.135
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	22.696	1.135
Personal de limpieza	24.090	1.205

9.º Dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio en el «B.O.P.» se constituirá la Comisión Mixta como Organismo de interpretación y vigilancia del mismo, para su más eficaz cumplimiento, que estará compuesto por seis personas nombradas en número de tres por cada una de las partes contratantes.

En los términos anteriores consignados las partes contratantes, por unanimidad de todos los concurrentes, aprueban y conciertan este Convenio del que se extiende la presente Acta como fiel reflejo del mismo, en 6 folios de papel común, cuyo texto es leído por cada uno de los interesados encontrándolo conforme en todas sus partes y articulado, ratificando su contenido, todo con unanimidad de acto, y en su prueba, lo firman todos los reunidos, siendo las 10,30 del día 21 de junio de 1980, en el lugar expresado en el encabezamiento.

(G. C.-7.689)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Trap, S. A.», Transportes Discrecionales y resultando que con fecha 16 de julio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Trap, S. A.», Discrecionales suscrito por las partes 28 de abril del presente año y constituida su Comisión Deliberadora el 21 de enero del año en curso.

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

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

Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, y que ambas partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

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

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

ACUERDA

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TRAP, S. A.», Y SUS TRABAJADORES DE LA SECCION DE TRANSPORTES DISCRECIONALES DE SU CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa «Trap, S. A.», que presta servicio en el sector de transportes discrecionales en su centro de trabajo de Madrid.

Art. 2.º *Vigencia.*—El Convenio entrará en vigor con efectos desde el día 1 de

febrero de 1980 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia y durará hasta el día 31 de enero de 1981.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes un mes antes de su terminación mediante escrito entregado a la otra parte.

Art. 3.º *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo será de 43 horas en cómputo semanal. El descanso mínimo ininterrumpido entre jornada y jornada no podrá ser inferior a 10 horas. El cómputo quincenal de dicho descanso no podrá ser inferior a 12 horas.

Art. 4.º *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones computables por años naturales de 30 días.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses en que la menor demanda de servicio lo permitan y se disfrutarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Art. 5.º *Descansos.*—El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido.

Para el personal de movimiento el cómputo será quincenal, librando un día una semana y dos la siguiente o viceversa, salvo pacto en contrario.

Los días libres se avisarán al personal interesado con 48 horas de antelación.

En los viajes de larga duración el descanso correspondiente al tiempo transcurrido se disfrutará al día siguiente del regreso, salvo pacto en contrario.

Art. 6.º *Servicios nocturnos.*—Los servicios nocturnos serán cubiertos en primer lugar atendiendo las peticiones voluntarias de los conductores y cuando sea necesario, mediante el establecimiento de un turno rotativo entre todos ellos.

Se considera servicio nocturno el que comience después de las 22 horas o termine después de las 24, aunque haya empezado antes de las 22.

Por la realización de cada uno de estos servicios los conductores devengarán la cantidad de 350 pesetas.

Si al mismo conductor se le asignase un servicio que comenzara antes de las 12 horas del día siguiente percibirá la cantidad de 350 pesetas como prima extra.

Art. 7.º *Horarios de comidas y cenas.*—La empresa señalará, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio, dos horas de descanso continuadas para efectuar la comida, que deberán disfrutarse necesariamente entre las 12 y las 16,30 horas. Si, una vez fijado el horario de comida, no pudiera disfrutarlo el trabajador por causa del servicio percibirá una compensación económica de 350 pesetas, que a efectos fiscales tiene carácter de dieta. En consecuencia se establece como horario el de 12,30 a 14,30 horas con un margen máximo de 15 minutos en más o en menos. Independientemente de esto, todo conductor que trabaje por la mañana y termine su servicio después de las 14,45 tendrá derecho a la dieta de comida.

Art. 8.º *Despidos.*—En caso de despido de un trabajador la empresa lo comunicará previamente a la firma del recibo de finiquito a los representantes de los trabajadores.

Art. 9.º *Uniformes.*—La empresa dará cada 2 años un uniforme compuesto de chaqueta, 2 pantalones, 2 corbatas y 6 camisas, 3 de invierno y 3 de verano.

Art. 10.º *Retirada del carnet de conducir.*—Cuando a un conductor le sea retirada el permiso de conducir por tiempo

no superior a 4 meses y por causa distinta a embriaguez, consumo de droga o imprudencia temeraria y el siniestro determinante de la fetirada se hubiera producido conduciendo un vehículo de la empresa dentro de la jornada de trabajo, en un servicio encomendado por la misma, la Empresa ocupará al productor en un puesto complementario que el trabajador se obliga a aceptar manteniéndole el salario base, plus convenio, plus cultura y quebranto de moneda.

Si el tiempo de retirada del permiso de conducir fuese de 30 días y el productor no hubiese disfrutado sus vacaciones anuales se obliga a disfrutarla en dicho período de tiempo la parte proporcional que procediese.

Art. 11.º *Representación sindical.*—Los representantes de los trabajadores dispondrán para los asuntos propios de su cargo del número de horas establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios de libre uso para los representantes de los trabajadores en el que podrán insertar comunicaciones relativas al desempeño de sus funciones.

Art. 12.º *Condiciones económicas.*—Son las que se establece en la tabla salarial anexa a este Convenio y en los artículos siguientes.

Art. 13.º *Festivos trabajados.*—Cuando por necesidades del servicio un conductor trabaje un día festivo no recuperable que no le sea compensado con posterioridad con otro día libre o en uno de sus días de descanso semanal en las mismas condiciones, le será abonada la cantidad de 2.000 pesetas.

Art. 14.º *Vacaciones.*—En el período de vacaciones los trabajadores percibirán el salario base, plus convenio, plus cultura y quebranto de moneda.

Art. 15.º *Horas extraordinarias.*—Todos los conductores de servicio discrecional que realicen horas extraordinarias percibirán, además del salario que queda expresado, la cantidad de 16.100 pesetas que se abonarán con independencia del número de horas extras que se realicen, aceptando los trabajadores esta cantidad fija ante la dificultad de calcular las horas de trabajo efectivo en una actividad de características tan especiales como es el transporte discrecional y turístico.

Art. 16.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 3 gratificaciones extraordinarias anuales, 18 de julio, Navidad y beneficios, pagaderas los meses de marzo, julio y diciembre, consistentes en 28 días de salario base incrementados con la antigüedad, plus convenio, plus cultura y quebranto de moneda.

Art. 17.º *Servicios de fábricas y colegios.*—Para cada servicio de entrada o salida, indistintamente, de fábrica o colegio que los trabajadores realicen a lo largo de su jornada de trabajo, los conductores percibirán la cantidad de 75 pesetas.

Art. 18.º *Diets.*

	PESETAS
Diets por servicios por España	2.150
Media dieta de servicios por España	1.075
Regular TIP en España (con equipaje y más de un día de duración)	700
Dieta en el extranjero	4.500
Media dieta en el extranjero	2.250
Regular TIP en el extranjero	700

TABLA SALARIAL

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS CULTURA	PRIMA POR HORAS EXTRAS	QUEBRANTO MONEDA	PRENDAS DE TRABAJO
I. PERSONAL DE MOVIMIENTO:						
Conductores	24.000	3.330	3.910	16.100	1.380	—
II. ADMINISTRATIVOS:						
Oficial 2.º administrativo	26.000	3.000	5.000	3.000	1.000	1.355
Auxiliar administrativo	24.000	3.000	5.000	2.440	—	—
III. TALLERES:						
Lavacoches	22.500	1.000	1.000	—	—	—

La hora extraordinaria de los lavacoches se abonará a 200 pesetas.

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa Trans-Ric, 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 Boletín Oficial de la provincia.

Madrid, 24 de julio de 1980.-El Delegado de Trabajo.

Ambito territorial.-Será de aplicación exclusivamente en Madrid y su provincia.

Ambito personal.-El presente convenio se aplicará únicamente a conductores, conductores-mecánicos, Oficiales de 1.º mecánicos, Oficiales de 3.º mecánicos.

Ambito temporal.-Las normas contenidas en este convenio empezarán a regir el día 1 de enero de 1980, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1980, siendo prorrogable tácitamente por otro año, a no ser que por alguna de las partes se denuncie con una antelación mínima de dos meses.

Conductores.-Todo empleado de esta empresa con la categoría de Conductor o Conductor-Mecánico, percibirá mensualmente 52.000 pesetas brutas, incrementadas con antigüedad y plus familiar y de las que se deducirán Seguridad Social e I.R.P.F. Esta percepción bruta se distribuye tal y como se especifica en nómina, incluyendo transportes y comidas, ahora bien, por estos conceptos se cotizará a la Seguridad Social de forma que no sean descontadas por enfermedad ni vacaciones.

Pagas extraordinarias.-Beneficios, 18 de julio y navidad, 46.000 pesetas brutas, cada una, es decir, incrementadas con antigüedad y deduciendo Seguridad Social más I.R.P.F.

Primera asistencia.-Todo trabajador que no tenga ninguna falta de asistencia en el mes por ningún concepto, recibirá una prima de 2.000 pesetas. El período de vacaciones anuales no se computará a efectos de pérdida de esta prima.

Primas por servicio.-Se adjuntan al presente escrito relación de servicios con su valor correspondiente.

Servicios especiales.-En el caso de que la Central ordene efectuar algún servicio después de las 5,30 h. de la tarde, la Empresa abonará al conductor 400 pesetas por servicio en el sistema Acavo y 550 pesetas en el Commoil. Este servicio es obligatorio e imprescindible efectuarlo completo, es decir vertiendo el contenido y dejándolo éste donde indique la Central. Estos servicios no serán incrementados al número total de avisos realizados en el mes.

Prima especial.-Todo Conductor que no tenga ningún parte de accidente en el transcurso del mes, obtendrá una prima mensual de 1.000 pesetas. En el caso de que tuviese tres partes de accidente, al mes siguiente, aunque no tuviese ninguno, la prima quedaría reducida a 500 pesetas.

Se entiende por parte de accidente no sólo los dados a la Compañía de Seguros por daños ocasionados contra otros vehículos, sino también los daños ocasionados contra contenedores, así mismo, etc., de los cuales es obligatorio efectuar un parte interior, tal y como se especifica en la cláusula 6.ª de las obligaciones del Conductor.

Comisiones sobre cobros.-Por el total cobrado al mes, percibirán una prima mensual del 3 por 100.

Vacaciones.-Todo trabajador tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones, las cuales se empezarán a disfrutar el día 1 del mes, sea el día de la semana que fuere, excepto domingos o sábados si les tocara librar.

Anticipos.-Todo trabajador tendrá derecho a solicitar anticipo a cuenta de sus emolumentos de 5.000 pesetas cada uno, en los días 15 y 25 de cada mes. El día anterior al último día hábil del mes, se dará un anticipo de 40.000 pesetas netas, mediante talón bancario conformado, el

resto se les abonará con la nómina el día 10 del mes siguiente, descontando los anticipos que hubieran solicitado.

Todo conductor empleado en esta Empresa vendrá obligado a actuar con la diligencia propia de un profesional, en todo lo relacionado con las obligaciones de su categoría, actividad y puesto con que figura en la Empresa.

Entre sus específicas obligaciones se enumeran a continuación las siguientes, sin que tal relación tenga carácter exhaustivo:

1. Por ser ésta una empresa de servicio público deberán comportarse correctamente con el cliente en todo momento.

2. Deberán mantener en perfecto estado de higiene la cabina del camión.

3. A partir del día 2 de enero de 1980 no se abonará a ningún conductor cantidad alguna por los vertidos particulares, siendo rigurosamente obligatorio efectuar los vertidos en el lugar que indique la Central.

4. Verificar cada día los niveles de aceite del motor, aceite hidráulico, agua del radiador, estado de las cubiertas, tanto del vehículo que normalmente tiene asignado como si, por necesidades de servicio, se le hubiera asignado otro, comunicando al Jefe de Taller o a la persona que lo sustituya cualquier anomalía que hubiese en este sentido.

5. Asimismo deberá entregar un parte con los golpes o accidentes habido en la jornada, en el que se refleje no sólo los daños ocasionados a terceros, de los que es necesario dar parte a la Compañía de Seguros, sino también de los ocasionados a sí mismos contra contenedores, etc.

Si no entregara dicho parte en tiempo y forma, el conductor que así obrase se hará responsable de los daños y gastos ocasionados por el accidente.

El conductor al entregar dicho parte de accidente deberá quedarse con copia firmada y sellada por la persona destinada por la Empresa a tal efecto.

ACA VO

100 - 125	136 - 4.625	171 - 11.163	206 - 19.825
101 - 250	137 - 4.750	172 - 11.391	207 - 20.115
102 - 350	138 - 4.875	173 - 11.619	208 - 20.405
103 - 500	139 - 5.000	174 - 11.847	209 - 20.695
104 - 625	140 - 5.125	175 - 12.075	210 - 20.985
105 - 750	141 - 5.250	176 - 12.303	211 - 21.275
106 - 875	142 - 5.375	177 - 12.531	212 - 21.565
107 - 1.000	143 - 5.500	178 - 12.759	213 - 21.855
108 - 1.125	144 - 5.625	179 - 12.987	214 - 22.145
109 - 1.250	145 - 5.750	180 - 13.215	215 - 22.435
110 - 1.375	146 - 5.875	181 - 13.443	216 - 22.725
111 - 1.500	147 - 6.000	182 - 13.671	217 - 23.015
112 - 1.625	148 - 6.125	183 - 13.899	218 - 23.305
113 - 1.750	149 - 6.250	184 - 14.127	219 - 23.595
114 - 1.875	150 - 6.375	185 - 14.355	220 - 23.885
115 - 2.000	151 - 6.500	186 - 14.583	221 - 24.175
116 - 2.125	152 - 6.625	187 - 14.811	222 - 24.465
117 - 2.250	153 - 6.750	188 - 15.039	223 - 24.755
118 - 2.375	154 - 6.875	189 - 15.267	224 - 25.045
119 - 2.500	155 - 7.000	190 - 15.495	225 - 25.335
120 - 2.625	156 - 7.125	191 - 15.723	226 - 25.625
121 - 2.750	157 - 7.250	192 - 15.951	227 - 25.915
122 - 2.875	158 - 7.375	193 - 16.179	228 - 26.205
123 - 3.000	159 - 7.500	194 - 16.407	229 - 26.495
124 - 3.125	160 - 7.625	195 - 16.635	230 - 26.785
125 - 3.250	161 - 7.750	196 - 16.863	231 - 27.075
126 - 3.375	162 - 7.875	197 - 17.091	232 - 27.365
127 - 3.500	163 - 8.000	198 - 17.319	233 - 27.655
128 - 3.625	164 - 8.125	199 - 17.547	234 - 27.945
129 - 3.750	165 - 8.250	200 - 17.775	235 - 28.235
130 - 3.875	166 - 8.375	201 - 18.003	236 - 28.525
131 - 4.000	167 - 8.500	202 - 18.231	237 - 28.815
132 - 4.125	168 - 8.625	203 - 18.459	238 - 29.105
133 - 4.250	169 - 8.750	204 - 18.687	239 - 29.395
134 - 4.375	170 - 8.875	205 - 18.915	240 - 29.685
135 - 4.500			

Madrid, 30 de diciembre de 1979

CONMOVIL

65 - 164	97 - 5.412	129 - 12.196	161 - 21.476
66 - 328	98 - 5.576	130 - 12.486	162 - 21.766
67 - 492	99 - 5.740	131 - 12.776	163 - 22.056
68 - 656	100 - 5.904	132 - 13.066	164 - 22.346
69 - 820	101 - 6.068	133 - 13.356	165 - 22.636
70 - 984	102 - 6.232	134 - 13.646	166 - 22.926
71 - 1.148	103 - 6.396	135 - 13.936	167 - 23.216
72 - 1.312	104 - 6.560	136 - 14.226	168 - 23.506
73 - 1.476	105 - 6.724	137 - 14.516	169 - 23.796
74 - 1.640	106 - 6.888	138 - 14.806	170 - 24.086
75 - 1.804	107 - 7.052	139 - 15.096	171 - 24.376
76 - 1.968	108 - 7.216	140 - 15.386	172 - 24.666
77 - 2.132	109 - 7.380	141 - 15.676	173 - 24.956
78 - 2.296	110 - 7.544	142 - 15.966	174 - 25.246
79 - 2.460	111 - 7.708	143 - 16.256	175 - 25.536
80 - 2.624	112 - 7.872	144 - 16.546	176 - 25.826
81 - 2.788	113 - 8.036	145 - 16.836	177 - 26.116
82 - 2.952	114 - 8.200	146 - 17.126	178 - 26.406
83 - 3.116	115 - 8.364	147 - 17.416	179 - 26.696
84 - 3.280	116 - 8.528	148 - 17.706	180 - 26.986
85 - 3.444	117 - 8.692	149 - 17.996	181 - 27.276
86 - 3.608	118 - 8.856	150 - 18.286	182 - 27.566
87 - 3.772	119 - 9.020	151 - 18.576	183 - 27.856
88 - 3.936	120 - 9.184	152 - 18.866	184 - 28.146
89 - 4.100	121 - 9.348	153 - 19.156	185 - 28.436
90 - 4.264	122 - 9.512	154 - 19.446	186 - 28.726
91 - 4.428	123 - 9.676	155 - 19.736	187 - 29.016
92 - 4.592	124 - 9.840	156 - 20.026	188 - 29.306
93 - 4.756	125 - 10.004	157 - 20.316	189 - 29.596
94 - 4.920	126 - 10.168	158 - 20.606	190 - 29.886
95 - 5.084	127 - 10.332	159 - 20.896	
96 - 5.248	128 - 10.496	160 - 21.186	

Madrid, 30 de diciembre de 1979

Transfer.....	500
Comida en Madrid.....	350
Comida fuera de Madrid.....	600
Comida en el extranjero.....	1.200

Art. 19. Cuando un servicio comience antes de las 7 horas o termine después de las 24 el trabajador que lo realice tendrá derecho a que se le pague el taxi, estipulándose como cantidad alzada por este concepto, por cada vez que proceda su pago la de 300 pesetas.

Art. 20. Los conductores se comprometen, cuando el servicio lo requiera, a cobrar a los viajeros el importe del billete o la factura correspondiente, según las instrucciones que la empresa les curse en cada caso.

Art. 21. El presente Convenio compensa y absorbe en su totalidad a todas las condiciones económicas que vinieran siguiendo con anterioridad a su entrada en vigor cualquiera que fuera su origen, considerándose en su conjunto como condición más beneficiosa, siendo por tanto aplicable en sustitución de cuantas disposiciones y convenios fuesen de aplicación con anterioridad.

Art. 22. En todo lo no recogido en este Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales que sean de aplicación.

Art. 32. Comisión paritaria.-De común acuerdo y para entender de las cuestiones de interpretación de este Convenio se designa una comisión paritaria integrada por los dos trabajadores más antiguos de los afectados por este Convenio y dos representantes de la empresa cuyos dictámenes serán previos a cualquier reclamación judicial derivada de la aplicación e interpretación del Convenio.

La Comisión Paritaria dictaminará en los asuntos que se le planteen en término de 72 horas.

(G. C.-7.820)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANS-RIC, S. A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa Trans-Ric, S. A.

Resultando que con fecha 17 de julio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Trans-Ric, S. A.», suscrito por las partes el 30 de diciembre de 1979.

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

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

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se 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,

6. Entregar al finalizar la jornada la persona designada por la Empresa a tal efecto, el parte diario de trabajo que deberá estar debidamente rellenado, especificando:

a) Número de aviso, nombre del cliente, lugar donde se realiza el servicio indicando el número de la calle, hora de ejecución, número de contenedor, nombre del vertedero, así como el importe del servicio si éste se hubiera cobrado.

b) Adjuntar todos los comprobantes de servicio debidamente firmados por el cliente tanto las Llevadas, Cambios o Retiradas salvo permiso contrario de la Central.

c) Adjuntar, asimismo, vales de los distintos vertederos en que se hayan realizado los vertidos.

d) Adjuntar, asimismo, unos vales especiales en los que es obligatorio indicar el punto donde se recogen contenedores vacíos (Nave, Vertederos, etc.).

e) Todo lo mencionado en el apartado 5.

f) Si un conductor por haberse averiado la emisora o por alguna otra causa debidamente justificada, tuviera que llamar por teléfono a la Central o Taller, para poder cobrarla deberá especificarlo así en el parte de dicho día indicando el importe.

7. Sujetar la lona a la baca que a tal objeto se ha instalado en la parte superior de la cabina, extendiéndola sobre el contenedor, una vez cargado este sobre el camión. En el caso de que un contenedor no se deba transportar, a juicio del Conductor, por estar excesivamente cargado, avisará a la Central e irá a verlo el Encargado General, que tomará la decisión oportuna, responsabilizándose de ello.

8. Todas las multas debidas a irregularidades cometidas por el Conductor serán por su cuenta.

9. En el caso de averías en Ruta, pinchazos, etc., deberán ayudar al mecánico que sea enviado, en la reparación de dichas averías.

10. Deberán efectuar las maniobras necesarias para depositar el contenedor en el sitio adecuado, así como enganchar y desenganchar éste del camión.

11. Cobrar además los servicios que así se les indique desde la Central, teniendo por ello, según consta en el actual convenio, una remuneración de un 3 por 100 sobre el total cobrado.

12. Llevar todas las tardes, al finalizar la jornada, el camión a la nave depositándolo en el sitio que se le asigne.

13. Solamente se dará avisos por averías en los casos siguientes:

— Camión averiado durante todo el día 6 avisos (Acavo).

— Camión averiado durante todo el día 4 avisos (Conmovil).

— El conductor que tenga averiado el camión a la hora de empezar su jornada de trabajo y le se reparado éste antes de las 11 de la mañana, no se le dará ningún aviso.

— El conductor que tenga averiado el camión a la hora de empezar su jornada de trabajo y le sea reparado éste después de las 11 de la mañana, se le dará un aviso por hora, exceptuando la hora de la comida.

— Las 1/2 horas se partirán, es decir, la primera media hora a favor de la Empresa y la segunda a favor del conductor.

— Una vez que el camión haya salido a trabajar, haya hecho un número determinado de avisos y se averie, solamente se le dará un aviso por hora a partir de las dos horas de estar parado, se empieza a computar estas dos horas desde el momento en que el conductor avisa a la Central y a la Nave.

— No se pagarán horas extraordinarias.

14. Siempre que las necesidades del Trabajo de la Empresa lo permitan, los sábados trabajarán 8 conductores en el sistema Acavo, conmovil y retro, según las necesidades del servicio.

Por el sistema acavo y conmovil, cualquiera que sea el conductor que trabaje en ellos, se darán los avisos que se realicen. Por el retro no se darán avisos, siempre y cuando no supere la jornada laboral acordada en el Convenio Provincial de Madrid.

15. Asimismo, le será exigible a cada uno de los conductores otras obligaciones que se deduzcan de su cargo o se deriven claramente de las obligaciones anteriormente enumeradas.

SERVICIOS ESPECIALES

ACA VO. En este sistema se pagarán como dobles los siguientes servicios Giresa (a partir del segundo servicio se computará como sencillo):

Exmasa.
Catering Entursa.
T.V.E. Compactador.
Rioblanco (Basura-Cristal).
Arenas.
Industrias Duero (fundido).
Galvanización Madrileña.
Ministerio Agricultura.
Robert Bosch (Chatarra).
Ateinsa.
Renfe.

Cervezas el Aguila (Cristal).
CONMOVIL. En este sistema se pagarán los servicios de la siguiente forma:

Femsa-La Carolina: 10 servicios.
Delasa: 3 servicios.
Avón: 3 servicios.
José de la Cruz-Azuqueca: 3 servicios.
Uralita (contenedor especial): 2 servicios.

Compactadores: 2 servicios. Excepto los 2 compactadores de Motor Ibérica que se computarán cada uno de ellos como servicios sencillos.

John Deere.—Contenedor vertido en camión: 2 servicios. Contenedor vertido en carretera Andaluca o Aristrain: 1,5 servicios. Contenedor de basura y escombros: 1 servicio.

Robert Bosch.—Contenedor de chatarra: 2 servicios. Contenedor de escombros: 1 servicio.

Quiba: 2 servicios.

Neumáticos continental: 1,5 servicios.
Se estudiará la rotación semanal de los servicios de cada conductor y vehículo, de forma que se establezcan rutas fijas cada seis días laborables, en rotación, de forma que cada cinco semanas (que es el número de vehículos) cada conductor repita el itinerario inicial.

En cuanto al conductor que efectúe la ruta de los compactadores de las Clínicas de la Seguridad Social, tendrá que hacer cuatro servicios (cuatro viajes) dentro de la jornada, siempre y cuando no haya tenido el camión ninguna avería, si algún conductor no los hiciera, podría la empresa saltarle el turno.

Mecánicos.—Todo Mecánico empleado en esta empresa recibirá mensualmente 52.000 pesetas brutas, incrementadas con antigüedad y plus familiar y de las que se deducirán Seguridad Social e I. R. P. F. Esta percepción bruta se distribuye tal y como se especifica en nómina, incluyendo transportes y comidas, ahora bien, por estos conceptos se cotizará a la Seguridad Social de forma que no sean descontadas por enfermedad ni vacaciones.

Pagas extraordinarias.—Beneficios, 18 de julio y Navidad, 46.000 pesetas brutas, cada una, es decir, incrementadas con antigüedad y deduciendo Seguridad Social más I. R. P. F.

Prima de asistencia.—Todo trabajador que no tenga ninguna falta de asistencia en el mes, por ningún concepto, recibirá una prima de 2.000 pesetas. El período de vacaciones anuales no se computará a efectos de pérdida esta prima.

Horas extraordinarias.—375 pesetas hora extraordinaria.
Sábados y domingos.—415 pesetas hora extraordinaria (sábado y domingo).

Prima especial.—Todo mecánico que no tenga ninguna parte de accidente, en el transcurso del mes, obtendrá una prima mensual de 1.000 pesetas. Si tiene un parte de accidente, al mes siguiente, aunque no tenga ninguno, la prima quedará reducida a 500 pesetas.

Se entiende por parte de accidente no sólo los dados a la Compañía de Seguros por los daños ocasionados contra otros vehículos, sino también los daños ocasionados contra contenedores, así mismo, etc., de los cuales es obligatorio efectuar un parte interior tal y como se especifica en la cláusula 7.ª de las obligaciones del personal de Taller.

Vacaciones.—Todo trabajador tendrá derecho a 30 días de vacaciones, los cuales se empezarán siempre a disfrutar el día 1.º del mes, sea el día de la semana que fuere, excepto domingos o sábados si les tocara librar.

Anticipos.—Todo trabajador tendrá derecho a solicitar anticipo a cuenta de sus emolumentos de 5.000 pesetas cada uno, en los días 15 y 25 de cada mes. El día anterior al último día hábil del mes, se dará un anticipo de 40.000 pesetas netas, mediante talón bancario conformado, el resto se le abonará con la nómina el día 10 del mes siguiente, descontando los anticipos que hubieran solicitado.

Ayudante mecánico.—Todo Ayudante Mecánico (Oficiales 3.ª etc.) empleado en esta empresa percibirá al mes exclusivamente lo acordado en el Convenio Provincial de Transportes de Madrid, solo en cuanto a Dietas y Transportes recibirá 4.000 y 2.000 pesetas brutas, respectivamente, a deducir Seguridad Social e I. R. P. F.

Pagas extraordinarias.—Beneficios, 18 de julio y Navidad, la cantidad que indique el Convenio Provincial de Transportes de Madrid, incrementadas con antigüedad y deduciendo Seguridad Social más I. R. P. F.

Prima de asistencia.—Todo trabajador que no tenga ninguna falta de asistencia en el mes por ningún concepto, recibirá una prima de 2.000 pesetas. El período de vacaciones anuales no se computará a efectos de pérdida de esta prima.

Horas extraordinarias.—Oficial 3.ª mecánico: 225 pesetas por hora.

Sábados y domingos.—275 pesetas por hora.

Prima especial.—Todo Ayudante Mecánico que posea el carnet de conducir y que no tenga ningún parte de accidente en el mes, obtendrá una prima mensual de 1.000 pesetas.

Si tiene un parte de accidente, al mes siguiente aunque no tenga ninguno, la prima quedará reducida a 500 pesetas.

Se entiende por parte de accidente no sólo los dados a la compañía de Seguros por daños ocasionados contra otros vehículos, sino también los daños ocasionados contra contenedores, así mismo, etc., de los cuales es obligatorio efectuar un parte interior tal y como se especifica en la cláusula 7.ª de las obligaciones del personal de Taller.

Vacaciones.—Todo trabajador tendrá derecho a 30 días de vacaciones, los cuales se empezarán siempre a disfrutarse el día 1.º del mes sea el día de la semana que fuere, excepto domingos o sábados si les tocara librar.

Anticipos.—Todo trabajador tendrá derecho a solicitar anticipo a cuenta de sus emolumentos de 3.000 pesetas cada uno, en los días 15 y 25 de cada mes. El día anterior al último día hábil del mes se dará un anticipo de 22.000 pesetas netas mediante talón bancario conformado, el resto se abonará con la nómina el día 10 del mes siguiente, descontando los anticipos que hubieran solicitado.

Todo el personal de taller empleado en esta empresa vendrá obligado a actuar con la diligencia propia de un profesional, en todo lo relacionado con las obligaciones de su categoría, actividad y puesto con que figura en la empresa.

Entre sus específicas obligaciones se enumeran a continuación las siguientes, sin que tal relación tenga carácter exhaustivo:

1. Fichar, tanto la entrada como la salida, estando prohibido fichar por otra persona o utilizar la ficha que no sea de uno mismo.

2. Encontrarse en su puesto de trabajo cinco minutos, como máximo, después de la hora de entrada, con la ropa de trabajo puesta.

3. Salir a reparar cualquier avería que se produzca en ruta, en nuestros camiones, conduciendo un vehículo de la empresa, así como desplazar aquellos de un lugar a otro, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

4. Cambiar las ruedas de los distintos camiones y vehículos propiedad de la empresa, que en un momento dado lo necesiten.

5. Comunicar al Jefe de Taller o persona que lo sustituya la finalización de

cada trabajo, en el momento que esto ocurra.

6. Entregar, al finalizar la jornada, al Encargado o Jefe de Taller, el parte diario de trabajo que deberá estar debidamente rellenado, especificando: Identificación de los vehículos, contenedores o compactadores reparados, detalle de la avería, tiempo empleado y repuestos utilizados.

7. Asimismo, deberá entregar un parte con los golpes o accidentes habidos en la jornada, en el que se refleje no sólo los daños ocasionados a terceros, de los que es necesario dar parte a la Compañía de Seguros, sino también de los ocasionados a sí mismos contra contenedores, etc.

Si no entregara dicho parte en tiempo y forma, el mecánico que así obrase se hará responsable de los daños y gastos ocasionados por el accidente.

El mecánico al entregar dicho parte de accidente deberá quedarse con una copia firmada y sellada por la persona destinada por la empresa a tal efecto.

8. Siempre que las necesidades del trabajo de la empresa lo permitan, la mitad de la plantilla del Personal de Taller, librará el lunes por la mañana, siendo la jornada laboral del lunes de 4 a 8 de la tarde.

Así mismo, les será exigible al Personal de Taller cualesquiera otras obligaciones que se deduzcan del cargo y cometido que desarrollen o se deriven claramente de las obligaciones anteriormente enumeradas.

PERSONAL DE TALLER Y CONDUCTORES

1. La empresa hará un Seguro Colectivo que cubra las contingencias de muerte o incapacidad laboral permanente producidas por accidente laboral, hasta un máximo de 1.000.000 de pesetas.

2. Revisión médica. Se efectuará una revisión médica de acuerdo con las Ordenanzas Laborales.

3. Todo el personal de esta empresa que por encontrarse enfermo o por otras causas no pueda asistir al trabajo, deberá comunicarlo dentro de la primera hora del comienzo de su jornada laboral.

4. Todo el personal empleado en esta empresa que tenga que ausentarse de su puesto de trabajo, para ir al médico o por causas análogas, deberá hacerlo con una hoja de salida, debidamente rellenada y firmada por el Encargado General, teniendo la obligación de justificar el tiempo que se encuentra ausente a su vuelta al trabajo, solicitando del médico volante de asistencia. La falta al trabajo durante el día completo, justificada de esta forma no implica falta, pero sí descuento de jornal, excepto los 4 días al año así reglamentados.

5. La empresa entregará cada seis meses un mono de trabajo a todos los empleados de la misma, una vez al año un par de botas con puntera reforzada, cada dos años dará, asimismo, una chaqueta impermeable.

Asimismo, la Empresa entregará un par de guantes al año en el Sistema ACAVO, y cada seis meses en el Sistema CONMOVIL.

(G. C. 7.822)

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 «TRAP, S. A. TRANSPORTES INTERURBANOS»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 28 de abril de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa

«Trap, S. A., Transportes Interurbanos» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de 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, 24 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TRAP, S. A.», CON SUS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LINEAS INTERURBANAS DE VIAJEROS DE CONCESION ESTATAL EN SU CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa «Trap, S. A.», que preste sus servicios en el sector de transportes interurbanos de viajeros en autobuses en su centro de trabajo de Madrid.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 1980 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia y tendrá una duración de dos años, expirando por tanto el día 30 de abril de 1982.

Las condiciones económicas se revisarán a partir del día 30 de abril de 1982 en la forma que se establece más adelante.

Salvo denuncia de cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de su terminación o de sus prórrogas, se entenderá prorrogada la denuncia no se llevase a efecto en las condiciones de tiempo y forma referidas anteriormente se aplicará la mecánica de revisión que se prevee en el artículo número 10.

Art. 3.º *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo será de 43 horas en cómputo semanal fraccionadas en dos partes. Para aquellos productores que tengan jornada continuada será de 42 horas en los casos, el máximo de horas que se podrá realizar en un solo día en jornada ordinaria será de nueve, considerándose por tanto extraordinarias las que excedan de nueve horas en el día, o de 42 ó 43, según los casos, en la semana.

Art. 4.º *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 28 días naturales. A los dos años de antigüedad en la empresa las vacaciones serán de 30 días naturales. Se disfrutarán en los meses en que la demanda de servicios lo permitan eligiendo los trabajadores por orden de antigüedad según las posibilidades del servicio.

Art. 5.º-4 *Salarios.*—Serán los detallados en la tabla salarial que figura al final de este convenio.

Art. 6.º-4 *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal de la empresa tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias en 18 de julio y Navidad y una de beneficios pagadera antes del 15 de marzo de cada año, consistentes en 28 días de salario base, incrementadas con la antigüedad.

Art. 7.º-4 *Horas extraordinarias.*—La retribución de horas extraordinarias será votada por parte de los trabajadores. El productor que desee hacerlas, lo solicitará por escrito de la empresa, la cual le facilitará la realización de aquellas que las posibilidades de los servicios permitan. Cuando el productor deje de hacer las horas solicitadas, lo pondrá en conoci-

miento de la empresa al menos con 30 días de antelación, ya que por tratarse de un servicio público no se puede suprimir un turno de trabajo sin que esté prevista su sustitución.

Art. 8.º-4 *Premio de no siniestralidad.*—Todos los conductores y conductores-perceptores de la empresa recibirán mensualmente, tal y como se especifica en la tabla salarial, un plus por ausencia de siniestralidad. De dicho plus, se deducirá 700 pesetas por cada accidente de tráfico en que intervenga en el desempeño de sus funciones, las que le serán reintegradas en el supuesto de que por sentencia firme se le declare absuelto y exento de culpabilidad.

Igualmente le serán reintegradas, aun cuando siendo culpable del accidente, no haya intervenido en más de uno a lo largo del año.

Art. 9.º-4 *Derechos sindicales.*—La empresa reconoce a los trabajadores los derechos sindicales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Revisión de la tabla salarial.*—La tabla salarial se revisará el día 30 de abril de 1981, con efectos a partir del día siguiente, en un 12 por 100 que se incrementará linealmente en todos los conceptos retributivos que la integran, con excepción del premio de no siniestralidad de los conductores-perceptores, que no tendrán ninguna variación durante la vigencia de este convenio.

Art. 11. *Comisión paritaria.*—De común acuerdo y para entender de las cuestiones

de interpretación de este convenio se designa una comisión paritaria integrada por los dos trabajadores más antiguos de los afectados por este convenio y dos representantes de la empresa cuyos dictámenes serán previos a cualquier reclamación judicial derivada de la aplicación e interpretación del convenio.

La Comisión Paritaria dictaminará en los asuntos que se le planteen en el término de 72 horas.

Art. 12. El presente convenio compensa y absorbe en su totalidad a todas las condiciones económicas que vinieran rigiendo con anterioridad a su entrada en vigor cualquiera que fuera su origen, considerándose en su conjunto como condición más beneficiosa, siendo, por tanto, aplicable en sustitución de cuantas disposiciones y convenios fuesen de aplicación con anterioridad.

Art. 13. En todo lo no recogido en este convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales que sean de aplicación.

El plus de perceptor se cobrará los días trabajados en que el trabajador realice simultáneamente las funciones de conducir y cobrar.

El plus de horas extras se cobrará cuando el trabajador realice alguna hora extraordinaria cualquiera que sea su número y se cobrará con independencia de la cantidad que procede por las horas extraordinarias realizadas. La jornada de trabajo comenzará y terminará en cabecera de línea.

TABLA SALARIAL

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS CULTURA
Grupo I. PERSONAL DE OFICINA			
Jefe de Sección	28.000	7.000	3.000
Oficial 1.º Administrativo	25.000	1.000	1.000
Oficial 2.º Administrativo	23.000	1.000	1.000
Auxiliar Administrativo	23.000	—	—
Grupo II. TALLERES			
Jefe de Taller.....	26.000	2.000	2.000
Oficial 1.º Mecánico	24.000	2.000	2.000
Oficial 2.º Mecánico	23.000	1.500	1.500
Oficial 3.º Mecánico	22.000	1.000	1.000
Engrasador.....	22.000	1.000	1.000
Lavacoches.....	22.000	1.000	1.000
Mozo de Taller.....	22.000	1.000	1.000
Especialista.....	22.000	1.000	1.000
Grupo III. CONDUCTORES-PERCEPTORES			
Salario Base.....			24.000
20 % plus perceptor (en función de los días trabajados).....			—
Prima por realización de horas extraordinarias			1.300
Quebranto de moneda.....			900
Prendas de trabajo.....			1.000
Descanso por jornada continuada.....			1.500
Premio de no siniestralidad.....			2.500
Toma y deje de servicio por día trabajado.....			140
Grupo IV. INSPECTORES Y COBRADORES			
Jefe de Servicio.....	28.000	5.000	3.000
Inspectores.....	24.000	1.000	1.000
Cobradores.....	22.000	1.000	1.000

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA	SIN ANTIGÜEDAD	CON 2 O MAS AÑOS DE ANTIGÜEDAD
Jefe de Servicio.....	285	315
Jefe de Taller.....	275	300
Oficial 1.º Mecánico	225	250
Oficial 2.º Mecánico	200	225
Oficial 3.º Mecánico	175	200
Engrasador.....	175	200
Especialista.....	175	200
Lavacoches.....	175	200
Mozo de taller.....	175	200
Conductor-perceptor.....	275	300
Inspectores.....	200	225
Cobradores.....	175	200

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE FABRICANTES DE ALFOMBRAS, TAPICES Y REPOSTEROS, SUSCRITO POR LA PARTE EMPRESARIAL: DON ENRIQUE SAEZ CHEULO, DON LIVINO STUIK PEREZ DEL CAMINO, DON ANGEL HERNAN ALCOLEA; POR PARTE DE LOS TRABAJADORES: DON REMIGIO CARRILLO ALVAREZ, DON RICARDO SANCHEZ PARDO-ROLDAN, DON MARINO OLMEDO VILLAR, DON TOMAS ILLANA MENA, DON ANGEL ROSUERO GOMEZ, DON RAFAEL BARRIONUEVO MORENO, DON LUIS CRUZ CANO Y POR LOS SINDICATOS: U.G.T., MONTSERRAT CABRAS ROYO, Y CC.OO., EMILIO TOST CORDERO

Examinado el texto del Convenio Colectivo de fabricantes de alfombras, tapices y reposteros, suscrito el día 16 de mayo de 1980 por la Comisión negociadora de dicho Convenio formada por parte empresarial: don Enrique Sáez Cheulo, don Livino Stuik Pérez del Camino, don Angel Hernán Alcolea; por parte de los trabajadores: don Remigio Carrillo Alvarez, don Ricardo Sánchez Pardo-Roldán, don Marino Olmedo Villar, don Tomás Illana Mena, don Angel Rosuero Gómez, don Rafael Barrionuevo Moreno, don Luis Cruz Cano y por los sindicatos, U.G.T.: Montserrat Cabras Royo, y CC.OO.: Emilio Tost Cordero, 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 Convenio Colectivo 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 septiembre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DE ALFOMBRAS, TAPICES Y REPOSTEROS DE MADRID Y SU PROVINCIA

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en las empresas dedicadas a la «Fabricación de Alfombras, Tapices y Reposteros» incluidos en la Ordenanza Laboral para la Industria Textil, aprobada por Orden del 7 de febrero de 1972 («B. O. E.» del 26 del mismo mes y año) y en el Nomenclator anexo a la citada Ordenanza Laboral, de fecha 28 de julio de 1966.

Será de aplicación a las empresas y trabajadores radicados en Madrid y su provincia.

Art. 2.º *Vigencia.*—La duración de este Convenio Colectivo será, desde el 1.º de abril al 31 de diciembre de 1980.

Art. 3.º *Duración.*—Este Convenio Colectivo se fijará para un período de nueve meses, contando a partir de la fecha de entrada en vigor.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, por cualquiera de las partes deliberantes, deberá presentarse con antelación de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

Artículo 4.º *Aumentos periódicos por tiempo de servicios.*—Los aumentos periódicos

cos por antigüedad se ajustarán a las tablas siguientes:

TABLA DE ANTIGÜEDAD

A los tres años, el 3 por 100 sobre salario.
 A los seis años, el 8 por 100 sobre salario.
 A los nueve años, el 16 por 100 sobre salario.
 A los catorce años, el 26 por 100 sobre salario.
 A los diecinueve años, el 38 por 100 sobre salario.

Art. 5.º *Pagas extras.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en su totalidad, percibirán como gratificación de julio el importe de 30 días de salario convenio más antigüedad y como ocasión de las fiestas de Navidad la cuantía de 30 días de salario convenio más antigüedad.

Art. 6.º *Beneficios.*—La participación en beneficios se establece en un 10 por 100 de las retribuciones pactadas, incluidas las pagas extras de julio y Navidad, y cuyo abono deberá hacerse efectivo, como máximo, dentro del primer trimestre siguiente a la terminación del ejercicio económico, para los que cobren anualmente y en el mes de julio para los que lo perciban por semestres.

Art. 7.º *Vacaciones.*—Sin perjuicio de la duración del Convenio, establecida en el artículo 3.º, se pacta de forma expresa; las vacaciones serán de 30 días naturales para todos los trabajadores con un año de antigüedad, al resto, según el tiempo trabajado proporcionalmente.

Art. 8.º *Retribuciones.*—Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente convenio serán incrementadas en un 13 por 100, incluidas naturalmente las pagas extras de julio y Navidad, gratificación de octubre y el incremento que representa en beneficios.

Art. 9.º *Aprendices.*—Los trabajadores que a continuación relacionamos percibirán las cantidades asignadas a los coeficientes:

16 años, coeficiente 1, salario día 560 pesetas.

17 años, coeficiente 1,20, salario día 672 pesetas.

18 años, coeficiente 1,40, salario día 784 pesetas.

19 años, coeficiente 1,60, salario día 896 pesetas.

Art. 10. *Servicio Militar.*—Las empresas abonarán durante el tiempo de Servicio Militar el 100 por 100 de la paga de Navidad y el 50 por 100 de la de julio y octubre. Dichas pagas se abonarán a los dos meses de la reincorporación a la empresa, después de haber cumplido el Servicio Militar.

Art. 11. *Licencia por matrimonio.*—Será de un período de 15 días naturales, abonados en la misma forma que señala el artículo 38 de la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 12. *Gratificación de octubre.*—Las partes deliberantes acuerdan, que durante la vigencia del Convenio se satisfará a los trabajadores afectados por el mismo, una gratificación por el importe de la retribución correspondiente a 30 días de salario convenio más antigüedad, se abonará en el mes de octubre.

Art. 13. *Premio a la jubilación.*—Las empresas abonarán a todo el personal que se jubile con un mínimo de 20 años de antigüedad en las mismas un premio cuyo importe será de 20.000 pesetas más 1.500 pesetas por cada año que supere los veinte. Las jubilaciones por incapacidad laboral y accidente de trabajo a partir de los 60 años tendrán los mismos derechos que lo anteriormente expresado.

Art. 14. *Herramientas.*—Ambas partes se acogerán a lo dispuesto por la legislación vigente respecto a este artículo.

Art. 15. *Subsidio de fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un trabajador por causas naturales, su empresario vendrá obligado a abonar a los derechohabientes de aquél, una indemnización equivalente a veintidós días del jornal o salario que disfrutaba en el momento de su muerte.

Únicamente se pagará la indemnización establecida cuando el difunto o difunta dejen a alguno de los parientes que a

continuación se indican en las circunstancias que se expresan:

a) Viuda.
 b) Descendientes legítimos o naturales reconocidos, menores de 18 años o inútiles para el trabajo.

c) Hermanos huérfanos menores de 18 años que estuviesen a su cargo.

d) Ascendientes pobres, con tal que sean sexagenarios o incapacitados.

Art. 16. *Dote matrimonial.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 17. *Comisión paritaria.*

a) Se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Será preceptiva su intervención antes de acudir a las jurisdicciones competentes, en todos los asuntos derivados de la interpretación del Convenio.

b) La Comisión paritaria del presente Convenio estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios.

Ambas representaciones tendrán la misma cantidad de suplentes que de titulares y podrán designar los asesores que crean convenientes con voz pero sin voto.

Se entenderá que existe «quorum» necesario cuando asistan como mínimo dos representantes de cada parte.

La Comisión se reunirá cuando sea convocada fehacientemente por alguna de las partes, con un plazo mínimo de ocho días y máximo de quince.

Art. 18. *Jornada.*—La jornada laboral para las empresas afectadas por este Convenio será de 42 horas y 30 minutos de lunes a viernes.

Art. 19. *Derechos sindicales.*—Las empresas afectadas por este Convenio, reconocen los derechos sindicales contenidos en la Legislación vigente en cada momento. Cuando los representantes sindicales gocen de excedencia y desearan reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, las empresas afectadas los admitirán en un plazo de tres meses sin retraso posible.

Art. 20. *Regulación de empleo.*—Las empresas que son afectadas por este Convenio Colectivo se comprometerán a negociar y comunicar por escrito cualquier expediente de crisis o regulación, con la representación sindical y los técnicos de los sindicatos.

TABLAS SALARIALES

FABRICACION DE TAPICES

	SALARIO DIA	
--	-------------	--

<i>Técnicos</i>		
Dibujante jefe.....	4,00	2.240
Dibujante.....	2,80	1.568

<i>Obreros</i>		
Tejedor especialista.....	2,00	1.120
Tejedor 1.º.....	1,85	1.036
Tejedor 2.º.....	1,75	980
Tejedor 3.º.....	1,65	924

FABRICACION DE ALFOMBRAS DE NUDO TURCO

<i>Técnico</i>		
Dibujante bocetista.....	2,80	1.568
Dibujante.....	2,35	1.316

<i>Obreros</i>		
Tejedor 1.º.....	1,90	1.064
Tejedor 2.º.....	1,80	1.008
Copista 1.º.....	1,70	952
Copista 2.º.....	1,60	896

FABRICACION DE ALFOMBRAS POR EL SISTEMA DE CUADRICULA

<i>Obreros</i>		
Tejedor.....	1,70	952
Copista.....	1,60	896

FABRICACION MANUAL DE ALFOMBRAS DE ALPUJARRA

<i>Obreros</i>		
Tejedor 1.º.....	1,80	1.008
Tejedor 2.º.....	1,60	896

FABRICACION DE ALFOMBRAS DE ALPUJARRA CON LIZO MECANICO

<i>Obreros</i>		
Tejedor especialista.....	1,80	1.008
Instructor.....	1,65	924
Tejedor 1.º.....	1,70	952
Tejedor 2.º.....	1,60	896

<i>Personal auxiliar</i>		
Oficial entrenamiento.....	1,60	896

REPARACION DE ALFOMBRAS

<i>Obreros</i>		
Restaurador 1.º.....	1,70	952
Restaurador 2.º.....	1,60	896

CONFECCION Y RESTAURACION DE REPOSTEROS Y SIMILARES

<i>Obreros</i>		
Confeccionista 1.º.....	1,80	1.008
Confeccionista 2.º.....	1,60	896

GUARDERIA, LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALFOMBRAS

Colocador de moquetas.....	1,70	952
Limpiador de máquina.....	1,60	896
Mozo o colocador de alfombras.....	1,60	896

<i>Personal auxiliar</i>		
Conductor 1.º.....	1,70	952
Conductor 2.º.....	1,60	896
Portero.....	1,60	896
Telefonista.....	1,60	896

<i>Personal directivo</i>		
Encargado de sección.....	2,25	1.260
Jefe Admtvo. 1.º.....	3,00	1.680
Jefe Admtvo. 2.º.....	2,60	1.456
Oficial 1.º.....	2,35	1.316
Oficial 2.º.....	2,00	1.120

<i>Aprendices</i>		
Aprendices 16 años.....	1,00	560
Aprendices 17 años.....	1,20	672
Aprendices 18 años.....	1,40	784
Aprendices 19 años.....	1,60	896

<i>Servicio vigilancia</i>		
Guarda de noche.....	1,60	896

<i>Almacén</i>		
Almacenero.....	1,60	896

Madrid, 16 de mayo de 1980:

(G. C. 8.596)

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 «PLAZA DE TOROS DE MADRID»

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 «Plaza de Toros de Madrid» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley de 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

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

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

3.º Disponer su publicación, obligato-

ria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 30 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado) Felipe Armat de la Vega.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL SUBALTERNO FIJO DE TRABAJO DISCONTINUO DE «PLAZA DE TOROS DE MADRID», CON SU EMPRESA ARRENDATARIA («TAURINA HISPALENSE, S. A.»)

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito del presente convenio se concreta a la «Plaza de Toros de Madrid», y afecta a la totalidad del personal subalterno fijo de trabajo discontinuo, afectos a dicha plaza, al servicio del arrendatario.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 30 de marzo de 1980, tendrá una vigencia de un año, siempre revisable a partir del 1 de julio, siempre que el aumento del índice del coste de vida sea igual o superior al 7,50 por 100.

PLANTILLA DEL PERSONAL DE PLAZA

Art. 3.º La plantilla mínima del personal subalterno de servicio en la plaza de toros será la siguiente:

1 inspector jefe; 10 inspectores; 2 celadores de barrera; 10 recibidores de barrera; 33 recibidores de puertas exteriores; 40 recibidores de tendidos; 100 acomodadores de tendidos; 14 recibidores de grada; 22 acomodadores de grada; 20 recibidores de andanada; 30 acomodadores de andanada; 13 carpinteros; 4 recibidores de palcos; 9 areneros; 2 honderos; 1 timbalero; 2 clarines; 2 alguaciles; 1 chulo de toril; 1 chulo de banderillas; 10 servicios de lavabos; 1 peso de los toros; 1 servicio de puyas; 1 servicio de banderillas.

Art. 4.º La retribución para cada categoría profesional que se fija en el presente Convenio, se entenderá referida a un solo espectáculo, y siempre que finalice antes de las 22 horas, en caso contrario la retribución ascenderá en un 25 por 100 más en cuanto al sueldo.

Si en un mismo día hubiere dos o más corridas o espectáculos, el personal recibirá tantas veces dicha retribución como de éstos se celebre.

Art. 5.º La retribución para cada una de las categorías profesionales se entenderá aumentada en un 14 por 100 sobre las que se perciben actualmente, en el buen entendimiento de que serán redondeadas las cifras resultantes al aplicar el citado porcentaje.

La retribución una vez sacado el tanto por ciento antes citado, según cada una de las categorías profesionales, es la siguiente:

PERCEPCIONES POR FESTEJO

CATEGORIA	PTAS
Inspector jefe.....	1.275
Inspectores.....	990
Carpinteros, areneros, honderos, chulos de toriles y banderillas, timbaleros y clarines.....	900
Recibidores de puertas de calle.....	900
Recibidores de puertas interiores, acomodad. y servicio de lavabos.....	650

Nota: En estas percepciones no están incluidos los premios de antigüedad ni de transporte.

Art. 6.º La percepción del salario base se anteriormente establecido será retribuido en la forma que se venía devengando hasta la fecha.

El empleado percibirá por cada espectáculo al que acuda como plus de transporte 75, aun cuando sean varios los que se celebren en el mismo día, siempre y cuando se dé lugar a ausentarse de la plaza para luego volver.

Art. 7.º En caso de suspensión de

MINISTERIO DE TRABAJO

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

Visto el expediente de Convenio colectivo de la empresa «Carbónicas Españolas, S. A.», y

Resultando que con fecha 23 de julio de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio colectivo de la empresa «Carbónicas Españolas, S. A.» suscrito por las partes el día 17 de abril del año en curso, y constituida su Comisión Deliberadora el 5 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 «Carbónicas Españolas, 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, 12 de septiembre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

CAPITULO I

NATURALEZA

Artículo 1.º *Objeto.*—Es objeto de este Convenio de empresa, mejorar las condiciones laborales internas y contar para el futuro con una base para acuerdos colectivos que sucesivamente vayan mejorando las condiciones de vida del personal adscrito a «Carbónicas Españolas, S. A.», fomentando, para el cumplimiento de estos fines el más idóneo, aprovechando de la capacidad generadora de recursos económicos que lleva implícito el trabajo.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*

— Funcional: Este Convenio afecta a «Carbónicas Españolas, S. A.», sociedad comprendida en el Sector de Alimentación, Grupo de Bebidas Refrescantes, en las que las relaciones de trabajo están reguladas por las Ordenanzas Laborales para las industrias de bebidas refrescantes de fecha 14 de mayo de 1977, «B. O. E.» de 1 de junio de 1977. Su actividad principal es la elaboración y/o distribución de productos propios, así como la comercialización de otros.

— Territorial: A los centros de trabajo

que «Carbónicas Españolas, S. A.», tenga o pueda tener establecidas en Madrid y su provincia.

— Personal: Afectará a todo personal adscrito a «Carbónicas Españolas, S. A.» en los centros incluidos en el ámbito territorial, excepto aquel personal que ejerza cargos de alta dirección, alto consejo, o gobierno, que se refiere el artículo 7.º de la Ley de contrato de trabajo.

— Temporal:

— Entrada en vigor: Este Convenio regirá, a todos los efectos a partir del 1 de enero de 1980, sea cual fuere la fecha de acuerdo entre la representación laboral y la empresarial y la del refrendo por la Autoridad Laboral.

— Duración: La duración será de un año, prorrogable por el mismo período si no existiera denuncia expresa, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denunciase.

Art. 3.º *Compensaciones.*—Se establece por este Convenio de empresa un salario compuesto de:

— Tabla salarial del Convenio provincial:

— Complemento salarial Convenio.

— Primas Convenio: Que será en función del trabajo realizado, denominándose de producción para el personal de fábrica, de distribución para el personal de distribución y convenida de administración.

Art. 4.º *Partes que conciertan el Convenio.*—Este Convenio está concertado por la representación legal de la empresa y el Comité de empresa compuesto por: Antonio Avila Almendros, Antonio Galán García, Antonio Marchal Molina, Bibiano Fernández Mátos, Jesús López Goyanes, Justo Montero Gómez, Santos-Vicente Chaparro Hierro, Julio Canales López y Julián Fernández Fernández.

CAPITULO II

Artículo 1.º *Primas Convenio.*

Primas distribución: Las actualmente vigentes tanto en bares como en domicilio.

Primas por Ventas: Se establecen unas cuotas por ruta en bares y domicilio sobre la venta del año anterior del 5, 10, 15, 20 y 25 por 100, percibirán las siguientes primas: 2.000, 3.300, 3.900, 4.500 y 5.100, respectivamente.

El personal sin ruta fija o ambulante percibirá el porcentaje que le corresponda de los días y rutas en los que haya estado trabajando.

En dichos topes se incluirán todos los productos en venta del año anterior.

El ayudante cobrará la comisión del conductor, cuando se haga cargo del cobro, carga y liquidación de la ruta a que fuese enviado.

Los conductores y ayudantes que se queden en fábrica por necesidades de la empresa o por falta de ruta, el conductor cobrará 400 pesetas y el ayudante cobrará 300 pesetas, durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril, y 600 pesetas y 500 pesetas, durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre.

El conductor y el ayudante que salga a promocionar la venta (regalo) a domicilio, cobrará la mitad que las comisiones actuales vigentes por caja.

En caso de salir a partir de las 11 se acogerá a la comisión más alta, o bien fábrica o comisión de cajas regaladas (por causas ajenas a su voluntad).

Si por tener avería no se pudiese hacer la ruta se percibirá la cantidad prevista por quedarse en fábrica.

Primas de asistencia: Con el fin de estimular la asiduidad y puntualidad en el trabajo, se establece un plus a tal fin para todo el personal de la empresa. Su importe será de 1.000 pesetas mensuales.

Para tener derecho a este percibo del plus será inexcusable la asistencia diaria y puntual al trabajo durante todos los días laborables del mes. La impuntualidad dará lugar a la pérdida del plus.

CAPITULO III

GRATIFICACIONES

Artículo 1.º *Gratificación de vacaciones.*—Teniendo en cuenta la época del dis-

frute de las vacaciones, se establece una gratificación de:

— 10 días de salario base convenido más antigüedad para el personal que disfrute sus vacaciones durante los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo.

— 5 días de salario base más antigüedad, para el personal que disfrute sus vacaciones durante los meses de abril, mayo, septiembre y octubre.

En casos excepcionales y de común acuerdo entre el trabajador y empresa podría hacerse uso de las vacaciones de forma diferente.

Esta mejora no quedará sujeta a cotización por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 1.º *Seguro colectivo de vida y accidentes.*—La empresa realizará un Seguro de Vida de 500.000 pesetas por persona.

Asimismo cubrirá esta póliza última de riesgo por incapacidad absoluta para el desarrollo de su función dentro de la empresa de 1.000.000 pesetas.

Art. 2.º *Nupcialidad.*—Para todo el personal, sea cual fuere su categoría profesional, el premio de nupcialidad será de 12.000 pesetas (con una antigüedad mínima de 4 años) sin perjuicio de lo que se establece en la Ordenanza Laboral, en su artículo 25 para el personal femenino.

Art. 3.º *Natalidad.*—Por este concepto la empresa facilitará un premio de 12.000 pesetas (con una antigüedad de 4 años).

Art. 4.º Los trabajadores que sean padres de familia numerosa, con algún o algunos de sus hijos en edad escolar, percibirán en el mes de septiembre de cada año una ayuda de estudios de 5.000 pesetas.

Art. 5.º Todas las mejoras sociales de este capítulo no quedarán sujetas a cotización por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral.

CAPITULO V

EXCEDENCIAS

Artículo 1.º *Excedencias.*—Solicitando el reintegro por el trabajador que disfrutaba la excedencia será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 1.º La antigüedad se regirá por la misma tabla que en el convenio anterior.

Art. 2.º *Reglamento de Régimen Interior.*—El Comité de empresa participará con voz y voto en la elaboración del reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO VII

JUBILACION O INCAPACIDAD
TOTAL PERMANENTE

Art. 1.º *Jubilación.*—Teniendo en cuenta la política seguida por el Gobierno, y la necesidad de crear nuevos puestos de trabajo, se establece la jubilación forzosa a los 65 años.

De acuerdo con lo anterior la empresa cesará automáticamente al personal que tenga cumplida dicha edad a la entrada en vigor de este Convenio, procediendo de igual forma con los trabajadores que en lo sucesivo cumplan citada edad.

Los trabajadores que causen baja en la empresa por pasar a la situación de jubilación o incapacidad total permanente, percibirán una indemnización por una sola vez, consistente en:

1.º En caso de incapacidad permanente absoluta para cualquier trabajo, la cantidad de 232.000 pesetas, en el supuesto de que el trabajador ostente una antigüedad mínima de 5 años.

2.º En el caso de jubilación será de 348.000 pesetas.

forma imprevista y fuera de hora, hasta las dos y media de la tarde, se fija la cantidad de 75 pesetas como única percepción, para cada uno de los empleados que hubieran concurrido.

Art. 8.º Los 19 suplentes que figuran actualmente como tales pasarán a ser fijos.

Art. 9.º Se establece una asignación de 2.500 pesetas por día de apartado para el equipo de carpinteros y otra de 1.600 pesetas para inspectores, por el mismo concepto.

Art. 10. En cuanto a los quinquenios que correspondan se estará a lo establecido a las disposiciones legales. La cuantía de los referidos quinquenios será para todas las categorías del 10 por 100 del salario convenido, con exclusión de pluses y otros rendimientos, correspondientes a la categoría que el trabajador ostente en el momento del quinquenio.

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias.*—La empresa abonará al personal afectado a este convenio una gratificación en julio y otra en Navidad, cuyo importe será proporcional al número de días realmente trabajados en el año, teniendo en cuenta que si trabajase todos los días del año, cada una de dichas pagas equivaldría a treinta días de retribución, pagaderas en la primera quincena de los meses de julio y Navidad.

Art. 12. *Gratificaciones especiales por jubilación y defunción.* Con independencia de lo que dicte la Seguridad Social u otras disposiciones de carácter laboral, pueda corresponder al trabajador que se jubile o a los familiares del empleado al fallecimiento de éste, la empresa abonará una gratificación por defunción de treinta días del sueldo convenido y en caso de jubilación una de 15.000 pesetas por cada 15 años de servicio, y un aumento de 1.000 pesetas por cada cinco años más de servicio. Estableciéndose la jubilación en los 64 años voluntario y 69 forzoso.

Art. 13. En cuanto a vacaciones a disfrutar por el personal afecto por el presente se retribuirán en proporción a los días trabajados en el año, por un máximo de treinta días. Para disfrutar de la misma se pondrá previamente de acuerdo empresa y personal, dadas las características de temporada del espectáculo de que se trata.

Art. 14. Asimismo se establece que tres faltas seguidas y 5 alternas sin justificar, serán causa de despido, previa notificación al interesado con tal apercibimiento.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 15. En todo lo previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en locales de Espectáculos y Deportes, Legislación Laboral y Reglamento vigente de aplicación a la empresa afectada.

Art. 16. A los efectos prevenidos en las disposiciones legales, aun por tratarse de un servicio que depende directamente del público, se hace constar el empeño, cuidado y diligencia que se pondrá en el desarrollo del trabajo para alcanzar su rendimiento adecuado, dada la especial modalidad de la actividad que afecta a esta empresa.

Art. 17. El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar preaviso por cualquiera de las partes, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su caducidad, o de cualquiera de sus prórrogas de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.º.

Art. 18. *Comisión Mixta Interpretativa.*—Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Madrid, 29 de julio de 1980.

En este último caso, únicamente se tendrá derecho a esa indemnización si la baja se produjera antes de cumplir los 65 años, o como máximo dentro del mes siguiente, y teniendo una antigüedad mínima de 10 años.

Estas indemnizaciones serán absorbibles por otras indemnizaciones o sistemas de jubilación y otras prestaciones por invalidez, etc., que supongan iguales o mejores condiciones que la empresa tenga concedida o concedan.

Art. 2.º En caso de invalidez total permanente para su trabajo habitual cuando el productor hubiera prestado más de 5 años de trabajo ininterrumpidos, la empresa podrá respetar las categorías y salario de trabajo afectado, descontando las cuantías de la pensión por dicha incapacidad, al margen de la adaptación del trabajador a distinto puesto de trabajo, si no existiesen vacantes, esta persona pasará a una lista de espera, para cuando se produzca una vacante, salvo que hubiera un tercero con mejor derecho. Se recomienda a los trabajadores y empresas del sector, comiencen a plantearse el estudio, a nivel de empresa, de un sistema de jubilación anticipada, realizando conjuntamente las gestiones necesarias.

Art. 3.º En caso de fallecimiento de un trabajador, su cónyuge o derechohabientes, percibirá una ayuda, por una sola vez, consistente en 6 mensualidades de su salario real o 200.000 pesetas, si dichas mensualidades no alcanzasen esta cifra, asimismo en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos se facilitará la cantidad de 30.000 pesetas para gastos de sepelio, siempre que se tenga una antigüedad mínima de 3 años en la empresa.

TRABAJOS EN SABADO

Se trabajarán los siguientes sábados: 5 de enero, 22 de marzo, 3 de mayo, 17 de mayo, 7 de junio, 26 de julio, 16 de agosto, 13 de septiembre, 13 de diciembre, 27 de diciembre y uno cuando la empresa lo designe.

CAPITULO IX

ORGANOS REPRESENTATIVOS

PREAMBULO

La empresa se compromete a elaborar y dialogar con el órgano representativo del personal, que será el Comité de empresa.

Artículo 1.º Comité de empresa.-Está constituido por los trabajadores elegidos el 20 de febrero de 1980, con arreglo a la disposición del Real Decreto 1140/77.

Art. 2.º Comité de vigilancia.-Se establece una comisión de vigilancia para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del presente Convenio, la comisión de vigilancia estará compuesta por:

- Un representante de Dirección: Don César Medina Martín.
- Un representante de producción: Don Santos-Vicente Chaparro Hierro.
- Un representante de distribución: Don Justo Montero Gómez.
- Un representante de Administración y técnicos: Don Jesús López Goyanes.

Serán funciones de esta comisión:

- 1.º La interpretación del Convenio.
2.º Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.
3.º Conciliación de los problemas colectivos.
4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5.º Otras actividades que lo ayuden a la eficacia práctica del Convenio.

Los acuerdos que tome la comisión de vigilancia en el desarrollo de sus funciones serán adaptadas por unanimidad de sus componentes.

DISPOSICION FINAL

La empresa y los trabajadores ponen de manifiesto al firmar el presente Convenio que no sobrepasen los topes salariales establecidos en el Decreto Ley 49/1978 de 20 de diciembre. Ateniéndose en todo aquello que no esté recogido en es-

te Convenio al Convenio Provincial del Sector.

El presente Convenio al que ambas partes dan plena validez, hacen constar que todos los acuerdos han sido tomados por unanimidad. Lo que ratifican con su firma y rúbrica en todas las páginas. Por la parte empresarial, don César Medina Martín.

Don Antonio Avila Almendros

Don Antonio Galán García

Don Antonio Marchal Molina

Don Bibiano Fernández Mateos

Don Jesús López Goyanes

Don Justo Montero Gómez

Don Santos-Vicente Chaparro Hierro

Don Julio Canales López

Don Julián Fernández Fernández

(G. C. 8.827)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, DICTANDO LAUDO ARBITRAL OBLIGATORIO PARA EL GRUPO DE OPERADORES Y AYUDANTES DE EXHIBICION CINEMATOGRAFICA DE MADRID Y SU PROVINCIA

Vistos el expediente de conflicto colectivo incoado por la representación social de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo del grupo de Operadores y Ayudantes de Exhibición Cinematográfica de Madrid y su provincia y

Resultando que con fecha 30 de mayo de 1980 tuvo entrada en este Delegación expediente de conflicto colectivo promovido por los anteriormente citados, a consecuencia de la ruptura de las negociaciones del Convenio, que había constituido su Comisión Deliberadora el 29 de febrero próximo pasado, y que tras su mismo, procediéndose a la ruptura de las deliberaciones, al amparo del Real Decreto-Ley 17/77 de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Resultando que el día 23 de junio del presente año se celebró el preceptivo acto de conciliación con la asistencia de ambas representaciones, y no pudiendo llegarse al acuerdo deseado, dadas las discrepancias existentes entre las partes, respecto a los temas debatidos.

Considerando que la competencia para conocer y resolver la cuestión planteada viene atribuida a esta Delegación Provincial de Trabajo en el artículo 19 a) del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Considerando que al no conseguirse acuerdo entre las partes, ni haberse designado árbitro por las mismas, dadas las facultades que asisten a esta Autoridad Laboral para decidir sobre las cuestiones controvertidas, cual debe ser en el presente caso, atendidas las circunstancias socio-económicas, procede dictar Laudo de Obligado Cumplimiento, de conformidad con lo que dispone el artículo 25 b) del citado Decreto-Ley.

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

ACUERDA

1.º Mantener la vigencia del Convenio Colectivo del grupo de Operadores y Ayudantes de Exhibición Cinematográfica de Madrid y su provincia, homologado por Resolución de esta Delegación de 26 de julio de 1978 en todo aquello

que no resulte modificado por el contenido de los apartados siguientes, y el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9. Matinales.-El personal que realice sesiones matinales fuera de su horario laboral percibirá unos emolumentos de la siguiente cuantía, las dos primeras horas:

Table with 2 columns: Position and Pesetas. Jefe de Cabina: 1.316, Operador: 1.119, Ayudante: 790.

Si superan las dos horas, para cada hora de más trabajada se abonará la cantidad de 329 pesetas.

En el supuesto de que las referidas sesiones sobrepasen las 14 horas (2 de la tarde), el operador que realice tales sesiones tendrá derecho a un plus de almuerzo de 790 pesetas.

Art. 11. Recogida y devolución.-Las cantidades a que se refiere este artículo pasarán a ser de 658 y 395 pesetas respectivamente.

Art. 12. Prestación en caso de jubilación.-La cantidad a que se refiere este artículo pasará a ser de 65.800 pesetas.

Art. 14. Plus voluntario.-Las cantidades reflejadas en este artículo pasarán a ser de 1.579, 1.316 y 1.053 pesetas respectivamente para jefe, operador y ayudante.

Art. 15.-Tabla de salarios.

a) Cabinas compuestas por jefe, operador y ayudante: Desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre del mismo año:

Table with 2 columns: Position and Pesetas. Jefe de Cabina: 34.216, Operador: 31.584, Ayudante: 26.320.

b) Cabinas compuestas por jefe y operador: El personal que trabaje en estas cabinas recibirá, sobre las cantidades anteriores una compensación de 6.580 pesetas jefe y 6.580 pesetas operador.

El plus extrasalarial quedará fijado en:

Table with 2 columns: Position and Pesetas. Jefe de Cabina: 1.974, Operador: 1.316, Ayudante: 658.

2.º La presente Resolución entrará en vigor el 1 de enero de 1980, siendo su duración de un año, hasta el 31 de diciembre de 1980.

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

Notifíquese esta Resolución a los interesados, en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, advirtiéndose que contra la misma pueden entablar Recurso de Alzada ante la Dirección General de Trabajo, en el plazo de 15 días hábiles a contar desde el siguiente de su notificación, de conformidad con el artículo 122 de la precitada Ley.

Madrid, 2 de septiembre de 1980.-El Delegado de Trabajo.

(G. C. 8.570)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO TRAMOYISTAS DE MADRID, SUSCRITO POR LAS EMPRESAS DE LOCALES DE TEATRO DE MADRID Y SU PROVINCIA, LAS EMPRESAS DE LAS COMPAÑIAS ARTISTICAS Y LA ASOCIACION DE TRAMOYISTAS DE MADRID Y SU PROVINCIA

Examinado el texto del Convenio Colectivo del grupo de Tramoyistas de Madrid, suscrito el día 30 de julio de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho

Convenio formada por las Empresas de Locales de Teatro de Madrid y su provincia, empresas de las Compañías Artísticas y la Asociación de Tramoyistas de Madrid y su provincia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación Provincial de Trabajo,

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 12 de septiembre de 1980.-El Delegado de Trabajo.

CONVENIO PROVINCIAL POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LAS EMPRESAS DE LOCALES DE TEATRO DE MADRID Y SU PROVINCIA, LAS EMPRESAS DE LAS COMPAÑIAS ARTISTICAS Y LA ASOCIACION DE TRAMOYISTAS DE MADRID Y SU PROVINCIA

Artículo 1.º Ambito de aplicación.-El presente Convenio afecta a las empresas de locales de teatro de Madrid y su provincia y a las empresas de Compañías Artísticas, en sus relaciones laborales con los miembros de la Asociación de Tramoyistas de Madrid (maquinistas, electricistas y utileros).

Están incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio las relaciones laborales que se establezcan para la realización de representaciones escénicas, conciertos y festivales de danza que se celebren en locales cerrados.

Se consideran incluidas en el concepto general de representaciones escénicas: las variedades, los concursos de baile, los festivales artísticos y las actuaciones circenses, aunque tengan lugar en locales habitualmente dedicados a cine, cafés teatro, salones de té, establecimientos de hostelería, salas de baile, plazas de toros, campos de deportes, teatros portátiles, plazas públicas y recintos semejantes a los relacionados en este artículo.

Serán de aplicación las normas del presente Convenio siempre y cuando sea precisa la intervención de personal de tramoya (maquinistas, electricistas y utileros).

Las partes pactantes del presente Convenio reconocen mutuamente la representatividad de la Asociación de Tramoyistas de Madrid, de una parte, y de las Compañías Artísticas y Asociación de Empresarios de Locales de Teatro de Madrid y su provincia, por la otra.

Art. 2.º Vigencia.-El presente Convenio tendrá como período de vigencia el de un año y comenzarán sus efectos a partir del 1.º de junio de 1980 hasta el 31 de mayo de 1981.

Art. 3.º Prórroga.-Se entenderá prorrogado este Convenio tácitamente de año en año, si por cualquiera de las partes no fuese denunciado con tres meses de antelación a su caducidad o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º Garantía personal.-Por ser mínimas las condiciones pactadas en el presente Convenio, se respetarán aquellas que constituyan condición más beneficiosa, examinadas en su conjunto.

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas establecidas en las correspondientes Reglamentaciones de Trabajo y demás disposiciones de aplicación.

Art. 5.º Compensación y absorción.-Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables en su totalidad y en cómputo anual por las disposiciones futuras cuando éstas superen la cuantía total resultante del Convenio y se considerarán absorbidas en el momento que se dicten.

Este Convenio constituye en su conjunto una unidad a todos los efectos.

Art. 6.º *Ascensos y antigüedad.*—Cuando se proceda al ascenso de un trabajador a una categoría superior se respetará como fecha de antigüedad la del ingreso en la empresa, tanto en esta faceta como en la de los trienios.

Los quinquenios que se estuvieran percibiendo a la firma del presente Convenio no se perderán al ascender de categoría.

A partir de 1.º de junio de 1979 se implantó el pago de trienios respetándose los quinquenios en relación con los ya vencidos, valorándose los trienios en el 4,50 por 100 del salario de Convenio. Para acomodarse a la nueva situación se fijó la fecha de 1.º de junio de 1979, y se procederá de la siguiente manera: Los trabajadores que llevasen más de tres años y menos de cinco, transcurridos desde su último quinquenio, devengarán automáticamente el nuevo trienio al 4,50 por 100. Los que llevasen menos de tres años transcurridos desde su último quinquenio, esperarán a que los dichos tres años se cumplan, en cuyo momento disfrutarán un nuevo trienio.

Art. 7.º *Condiciones económicas.*—Los salarios que se fijan en el presente Convenio son los que a continuación se determinan:

Jefes de las secciones de Maquinaria, Electricidad y Utilería, 1.234 pesetas/día.

Oficiales de las secciones de Maquinaria, Electricidad y Utilería, 1.131 pesetas/día.

Nocturnidad.—El 25 por 100 sobre las horas que se trabajen a partir de las diez de la noche y hasta el término de la jornada, se abonará a razón de las que realmente se trabajen, según dispone el artículo 34, párrafo 6.º, del Estatuto del Trabajador.

Horas extraordinarias.—Las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria y de común acuerdo entre empresa y trabajador se abonarán a razón de las siguientes cantidades:

	PTAS. HORA
Horas de día	
Jefes de las tres secciones	600
Oficiales de las tres secciones	550
Horas de noche	
Jefes de las tres secciones	1.200
Oficiales de las tres secciones	1.100

En estas cantidades quedan ya incluidos todos los conceptos salariales y concretamente la eventualidad.

Se considerarán horas de noche todas aquellas que se realicen a partir del término de la jornada laboral ordinaria y aquellas que se realicen durante el día, sin haber tenido un mínimo de ocho horas de descanso.

Art. 8.º *Categorías y funciones.*

a) *Categorías:*
Maquinaria: jefes y oficiales.
Electricidad: jefes y oficiales.
Utilería: jefes y oficiales.

A todos los trabajadores se les reconoce la categoría que actualmente ostentan. El hecho de la posesión de un título o carné profesional no implicará, necesariamente, el reconocimiento de la categoría profesional correspondiente, cuando el trabajador no haya sido contratado para las funciones específicas de su titulación.

b) *Funciones:* Las funciones de cada categoría son las que especifica el apartado c) del artículo 17 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en los Locales de Espectáculos y Deportes.

Art. 9.º *Profesionalidad y contratación.*—Con el fin de asegurar una mayor equidad y profesionalidad en el personal de tramoya, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar tramoyistas que no estén en posesión del carné profesional.

Las empresas de Compañías Artísticas y Empresas de Locales de Teatro se comprometen a no cubrir plazas de Jefes u Oficiales de Tramoya con nadie que no esté en posesión del carné profesional expedido en Madrid o fuera de Madrid, siempre que en este último caso figure el visado de la Asociación de Tramoyistas de Madrid. En caso de discrepancias resolverá la Autoridad Laboral.

Cuando se organice una gira en la que hayan de formar parte profesional sujetos

al presente Convenio, habrá de exigirse al empresario, como trámite previo e ineludible para el visado de los contratos, el depósito de la cantidad suficiente para abonar a aquéllos una semana de los haberes estipulados y el importe del billete de retorno al lugar de la firma del Contrato, desde la plaza más lejana de las comprendidas en la gira; sumas que se harán efectivas a los interesados por el depositario si fueran abandonados o desatendidos por su empresario. El mencionado depósito únicamente podrá ser liberado por quien lo hubiera constituido, luego de justificar, una vez terminado el contrato, el cumplimiento de todas las obligaciones contraídas con el personal afectado, señalándose, en cualquier caso, el plazo máximo de veinte días para efectuar la devolución del depósito.

Art. 10. *Tramoyistas de compañías artísticas.*—Todas las compañías artísticas tienen la obligación de contratar un maquinista de acuerdo con la Ordenanza Laboral de Teatro, Circo, Variedades y Folklore y demás normas de obligado cumplimiento, exceptuándose las empresas de compañías que sean titulares del local donde actúen. Se entenderá que una compañía es titular del local donde actúa cuando el empresario del local sea el mismo que figure en los contratos laborales de la compañía artística.

Cuando las compañías artísticas sean portadoras de material eléctrico, siempre que este material no sea propiedad de la empresa del local, tendrá obligación de contratar un electricista. Igualmente, las compañías artísticas tendrán obligación de contratar un utilero cuando el volumen del material así lo requiera. En este último caso la Comisión Mixta Paritaria dictaminará si procede la contratación de un utilero.

Ningún contratista de material (atrezo, decorado o electricidad) podrá ocupar plaza de maquinista, electricista o utilero, si no suscribe contrato laboral para lo que ha sido contratado y visado por la Asociación de Tramoyistas de Madrid, o en su defecto por la Autoridad Laboral. Y solamente se limitará las funciones de dirección del montaje cuando dichos contratos no existan con los contratistas de material.

Condiciones económicas.—Los salarios que se fijan para los tramoyistas de compañías artísticas en este Convenio son los que a continuación se determinan: dos mil doscientas ochenta y cuatro pesetas por día. En dicha cantidad están incluidas las partes proporcionales de la paga de julio, Navidad, vacaciones, fiestas abonables, una asignación circunstancial y una indemnización del 25 por 100 sobre el salario, en atención al carácter eventual del trabajo.

Este personal de Tramoya en gira percibirá una dieta de mil ochocientos veinticuatro pesetas por día.

Horas extraordinarias.—Las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria y de común acuerdo entre empresa y trabajador se abonarán a razón de las siguientes cantidades:

	PTAS. HORA
Horas de día	
Tramoyistas de las tres secciones ..	600
Horas de noche	
Tramoyistas de las tres secciones ..	1.200

En estas cantidades quedan ya incluidos todos los conceptos salariales y concretamente la eventualidad.

Se considerarán horas de noche todas aquellas que se realicen a partir del término de la jornada laboral ordinaria y aquellas que se realicen durante el día sin haber tenido un mínimo de ocho horas de descanso.

Bolos.—En los casos de «Bolos» la retribución de este personal no tendrá incremento alguno si la actuación es en Madrid; y tendrá el recargo del 50 por 100 si la actuación tiene lugar en provincias.

Art. 11. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacación anual retribuida, dentro de los meses de junio a septiembre, salvo acuerdo entre las partes. En todo caso la empresa noti-

ficará al trabajador la fecha de su disfrute de vacaciones con una antelación mínima de dos meses. Cuando se disfruten fuera de los meses citados, siempre de mutuo acuerdo entre ambas partes, el trabajador percibirá su salario incrementado en un 50 por 100 durante estos treinta días. Será obligatoria la sustitución del personal en vacaciones, si ello fuera necesario, por profesionales de la tramoya.

Art. 12. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días de salario de este Convenio más antigüedad.

El personal eventual y fijo de trabajo discontinuo percibirá los anteriores emolumentos incrementados en un 25 por 100 y proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 13. *Personal eventual.*—El personal eventual será el que se contrate por necesidades perentorias de mayor trabajo o acumulación de tareas y se regulará de acuerdo con todo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que se dicten al efecto.

Este personal disfrutará como indemnización el 25 por 100 sobre el salario establecido en el presente Convenio.

Art. 14. *Jornada y horario.*—La jornada laboral será de 43 horas semanales según está establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El horario de trabajo del personal de Tramoya (Maquinaria, Electricidad y Utilería) afectado por el presente Convenio se fija desde las diecisiete horas diez minutos hasta la una hora veinte minutos de la madrugada, con interrupción o descanso de una hora para la cena; salvo disposición gubernativa en contrario, en cuyo caso las partes acoplarán el horario a lo resultante de lo ordenado por la autoridad y siempre utilizando igual número de horas.

El personal de Tramoya de las compañías en gira por provincias se ajustará al horario que rija en la plaza donde actúe.

Art. 15. *Descanso semanal del personal de Tramoya en locales de teatro y compañías artísticas.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán en un día de descanso semanal fijo.

El personal de Tramoya de las compañías artísticas tendrá un día de descanso semanal que coincidirá con el día de descanso de la compañía.

Art. 16. *Enfermedad o accidente.*—En caso de enfermedad o accidente de un trabajador, a partir de la fecha de su baja y hasta que se agote el período de I.L.T., la empresa abonará a aquél la diferencia que exista entre el importe de la prestación económica de la Seguridad Social y el salario líquido percibido en el último mes que estuvo de alta en el momento de producirse la enfermedad o accidente. No pudiendo exceder, en ningún caso, la aportación empresarial del 25 por 100 de la base de cotización.

El personal de Tramoya contratado en compañías artísticas al sufrir enfermedad o accidente percibirá de la empresa artística el porcentaje para la compensación del salario establecido en Madrid, para los tramoyistas de compañías y hasta la terminación de su contrato laboral.

Art. 17. *Festivales y recogidas.*—Todo espectáculo que se realice antes del comienzo de la jornada laboral establecida en este Convenio será retribuido con un sueldo, empleándose para ello el personal de la plantilla fija del teatro o local que designe la empresa.

En las recogidas de material que se realicen fuera de la jornada laboral establecida en este Convenio, el personal que las efectúe percibirá por ello una cantidad previamente pactada con la compañía artística.

Art. 18. *Premios por jubilación.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que hayan cumplido los sesenta años de edad y no tengan sesenta y cuatro podrá solicitar la jubilación anticipada teniendo derecho a percibir las cantidades que se fijan a continuación:

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	EDAD	MENSUALIDAD DE PREMIO
De 5 a 10 años	60 a 61	2 mensualidades.
De 11 a 15 años	60 a 61	3 mensualidades.
De 16 a 20 años	60 a 61	4 mensualidades.
De 21 a 25 años	60 a 61	5 mensualidades.
De 26 en adelante	60 a 61	6 mensualidades.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	EDAD	MENSUALIDAD DE PREMIO
De 5 a 10 años	62	1 mensualidad.
De 11 a 15 años	62	2 mensualidades.
De 16 a 20 años	62	3 mensualidades.
De 21 a 25 años	62	4 mensualidades.
De 26 en adelante	62	5 mensualidades.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	EDAD	MENSUALIDAD DE PREMIO
De 11 a 15 años	63	1 mensualidad.
De 16 a 20 años	63	2 mensualidades.
De 21 a 25 años	63	3 mensualidades.
De 26 en adelante	63	4 mensualidades.

Art. 19. *Delegados del personal de Tramoya en los locales de teatro.*—El personal de Tramoya designará de entre ellos un representante que no tendrá carácter sindical ni representatividad a efectos legales. Será un enlace con la empresa para simplificar la relación de empresa trabajadores de escenario.

Art. 20. *Derecho de reunión.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho de reunión de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores de sus artículos 77 al 81 ambos inclusive.

Art. 21. *Comisión mixta paritaria.*—Como órgano de interpretación de este Convenio se crearán dos Comisiones Mixtas Paritarias:

Primera Comisión Mixta Paritaria.—Locales de Teatro de la provincia de Madrid y Asociación de Tramoyistas. Esta Comisión Mixta Paritaria estará formada por cuatro miembros de la Asociación de Empresarios de Locales de Teatro que

necesariamente hayan discutido este Convenio colectivo y de la otra parte presidente y secretario de la Asociación de Tramoyistas y dos miembros más que hayan deliberado en este Convenio.

Segunda Comisión Mixta.—Estará compuesta por cuatro miembros representantes de la Comisión de Compañías Artísticas y de otra parte estará compuesta por el presidente y secretario de la Asociación de Tramoyistas y dos miembros más de dicha Asociación que hayan discutido este Convenio.

Estas Comisiones Mixtas se reunirán inclusiblemente dentro de los diez primeros días de los meses de octubre, febrero y mayo y será la que determine cualquier anomalía en la interpretación de este Convenio.

Si se produjera el hecho de posible reunión entre las dos Comisiones Mixtas, serían incorporados otros cuatro miembros más representantes de la Asociación de Tramoyistas.

CLAUSULAS ADICIONALES

1.º A partir de la firma del presente Convenio.-Las empresas afectadas por el mismo se comprometen a abonar los atrasos devengados, antes del 30 de noviembre de 1980.

2.º Se considerará que forman parte de este Convenio las Disposiciones legales que afectan a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

(G. C. 8.826)

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 «FORMO LEVANTE»

Examinado el texto del Convenio colectivo, suscrito el día 27 de marzo de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Formo Levante» 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, 3 de septiembre de 1980.-El Delegado de Trabajo (Firmado) Felipe Armán de la Vega.

CONVENIO DE EMPRESA ENTRE «FORMO LEVANTE, S. A.» Y SUS TRABAJADORES DE LA FACTORIA DE ARGANDA DEL REY (MADRID). AÑO 1980

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito*.-El presente Convenio es de aplicación en la empresa

$$\text{Rendimiento normal/hora} = \frac{\text{Rendimiento normal/día} \times 5 \text{ días}}{43 \text{ horas/semanales}}$$

La reiterada producción, por debajo de los rendimientos establecidos, se considerará como una disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento del trabajo, considerándose tal circunstancia como falta muy grave en el punto 17, artículo 157 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción Vidrio y Cerámica.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 6.º *Salario base*.-Se aplicará al publicado en el laudo dictado para el Convenio Provincial de Derivados del Cemento de la provincia de Madrid, el día 13 de marzo de 1980.

Art. 7.º *Plus convenio*.-Se adicionará al salario base en la cuantía que señala el laudo dictado para el Convenio provincial.

Se será devengado por jornada normal efectivamente trabajado con un rendimiento normal.

Art. 8.º *Plus de distancia y transporte*.-Por este concepto se abonarán las cantidades fijadas por el laudo dictado para el Convenio de Madrid de Derivados del Cemento.

«Formo Levante, S. A.», dentro de su factoría de Arganda del Rey (Madrid) y afecta a todos los trabajadores a su servicio.

Art. 2.º *Duración, vigencia y prórroga*.-La duración de este Convenio será desde el día 1 de abril de 1980 hasta el día 31 de marzo de 1981.

Se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea denunciado por parte de los trabajadores con una antelación de, al menos, tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a «Formo Levante, S. A.», contándose el plazo de la misma desde la fecha de entrada en la empresa.

Art. 3.º *Unidad de Convenio*.-Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

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

Art. 4.º *Comisión mixta de interpretación y sus funciones*.-Para dirimir las diferencias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio, se nombra una Comisión Mixta de Interpretación formada por: don Juan Lendínez Hidalgo y don Mariano Rueda Ochaíta, por parte de los trabajadores, y don Jesús Gutiérrez Fraile y don Juan Alonso Hevia, por parte de la empresa.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para ser válidos, la conformidad de la mitad más uno de los componentes de la misma.

Las funciones de dicha Comisión serán:

a) Interpretar las cláusulas de este Convenio.

b) Arbitrar los problemas que se deriven de la aplicación del Convenio.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Cuantas otras actividades tienden a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 5.º *Rendimientos*.-Se establecen unos rendimientos normales, que determinan la actividad normal, en los distintos puestos de trabajo, siendo estos rendimientos los mínimos exigibles y figuran en las tablas anexas.

Se establece un sistema de retribución por incentivo, cuando se produzca un aumento en la actividad normal señalada.

En todos los casos los operarios que atienden una máquina la limpiarán y la dejarán en condiciones para iniciar el trabajo en la jornada del día siguiente.

Se establece el rendimiento/hora en cada puesto de trabajo, aplicando la siguiente fórmula:

Art. 9.º *Salario pactado*.-Por realizar la actividad normal pactada y la limpieza de máquina, el trabajador percibirá el salario base, la antigüedad que le corresponda, el plus de convenio y el plus de distancia y transporte.

Art. 10. *Incentivos pactados*.-Se establece, de acuerdo con los trabajadores, unas primas a la producción, para cuando se superen los rendimientos normales y la actividad normal establecida.

Dichas primas figuran en las tablas anexas y están calculadas con la parte proporcional correspondiente a las horas extraordinarias.

Cuando se fabriquen piezas defectuosas, no se abonará la prima de las piezas con defecto.

Art. 11. *Horas extraordinarias*.-Las horas que se trabajen excediendo de la jornada habitual en este Convenio, se abonarán de acuerdo con el importe que para los distintos tipos de horas extraordinarias y categorías se especifican en el laudo que para el sector de Derivados de Cemento de la provincia de Madrid se publicaron el día 13 de marzo de 1980.

Se procurará evitar la realización de horas extraordinarias; trabajándose las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cir-

cunstancias de carácter eventual, mantenimiento de maquinaria, etc.

Art. 12. *Horas de averías y paralizaciones*.-A los trabajadores afectados por averías en sus máquinas o paralizaciones en las mismas, debidas a motivos no imputables a la empresa e independientemente de la voluntad del trabajador; se les abonará a los trabajadores, con arreglo al rendimiento obtenido en las horas

	PTAS/EQUIPO
Moldes de tubos porosos	
Moldes de tubos Ø 15 al Ø 60	475
Moldes de tubos Ø 70 al Ø 90	600
Moldes de tubos Ø 100 al Ø 150	750
Moldes ovoides Ø 40 x 60 al Ø 70 x 105	900
Moldes ovoides Ø 80 x 120 al Ø 100 x 150	750
Moldes ovoides Ø 120 x 180 al Ø 140 x 210	950
Moldes ponedora vertical	1.200
Moldes ponedora autocompacta	750
	1.400

Art. 14. *Dietas*.-Las dietas quedan fijadas de la siguiente manera:

Media dieta..... 305 ptas.

Dieta completa..... 1.375 ptas.

De lunes a sábado, cuando se realice un viaje, ida y vuelta, igual o superior a 550 km., se abonará la dieta completa, aunque el conductor venga a dormir a su domicilio habitual.

Art. 15. *Puesta a punto de carretillas y máquinas de carga*.-En horas fuera de la jornada habitual, se engrasarán, lavarán y pondrán a punto las carretillas elevadoras y las máquinas de carga, al menos, una vez por semana.

Se abonarán por este concepto, a los maquinistas que lo realicen, la cantidad de 1.600 pesetas al mes.

Cuando se comprueben en presencia del delegado, que el mantenimiento es deficiente, se le sancionará al trabajador con 800 pesetas.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 16. *Jornada de trabajo*.-La jornada laboral, desde el 1 de abril de 1980 al 31 de marzo de 1981, se establece en 1980 horas efectivamente trabajadas.

El tiempo de trabajo se computará de modo tal que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada, durante todo el año, se distribuirá de lunes a viernes, en jornada de mañana y tarde, teniendo el siguiente horario:

Mañanas: de 8 a 13 horas.

Tardes: de 14,30 a 18,45 horas.

Se concederán 15 minutos para tomar el bocadillo cada día, en la jornada de mañana que será recuperado el mismo día durante la jornada de tarde.

Art. 17. *Vacaciones*.-Se establecen 30 días naturales, de los cuales 2 días se quedan pendientes de señalar la fecha de su disfrute.

Se acuerdan los períodos para disfrutar las vacaciones, salvo necesidades de la empresa, para el personal fijo de plantilla:

a) Del 2 de junio de 1980 al 29 de junio de 1980, inclusive.

b) Del 30 de junio de 1980 al 27 de julio de 1980, inclusive.

c) Del 28 de julio de 1980 al 24 de agosto de 1980, inclusive.

d) Del 25 de agosto de 1980 al 21 de septiembre de 1980, inclusive.

e) Del 22 de septiembre de 1980 al 19 de octubre de 1980, inclusive.

En cada turno se incluirán 3 operarios de producción y 1 de carga. Los conductores, siempre que no coincidan 2 en el mismo turno pueden elegir cualquiera de los establecidos. El mecánico y el guarda pueden acogerse al turno que deseen, siempre que avisen a la empresa con un mínimo de dos meses.

Los trabajadores contratados por tiempo definido disfrutarán la parte proporcional que les corresponda, según las necesidades de la empresa.

El pago de las vacaciones se hará dentro de la nómina correspondiente a los meses de su disfrute, pudiendo el tra-

trabajados, según el rendimiento/hora de cada puesto de trabajo que hayan ocupado, adicionándose las primas obtenidas en cada puesto, si éstos estuvieran primados.

Art. 13. *Cambio de molde*.-Todos los cambios de molde se efectuarán en horas fuera de la jornada habitual y se abonarán con arreglo a los siguientes baremos:

	PTAS/EQUIPO
Moldes de tubos porosos	
Moldes de tubos Ø 15 al Ø 60	475
Moldes de tubos Ø 70 al Ø 90	600
Moldes de tubos Ø 100 al Ø 150	750
Moldes ovoides Ø 40 x 60 al Ø 70 x 105	900
Moldes ovoides Ø 80 x 120 al Ø 100 x 150	750
Moldes ovoides Ø 120 x 180 al Ø 140 x 210	950
Moldes ponedora vertical	1.200
Moldes ponedora autocompacta	750
	1.400

bajador indicar el banco o lugar donde desea le remitan el importe de la nómina pendiente de cobro.

Art. 18. *Fiestas*.-Se respetan todas las fiestas que señala el calendario oficial y el Convenio de Derivados del Cemento de la provincia de Madrid.

Las dos fiestas locales que se indican en el calendario oficial, previa consulta realizada en el Ayuntamiento de Arganda del Rey (Madrid) se establecen en los días 12 y 15 de septiembre de 1980.

CLAUSULAS ADICIONALES

1.º Las tablas de rendimientos y primas, anexas a este convenio forman parte inseparable del mismo.

2.º La aplicación de estas condiciones entra en vigor el día 1 de abril de 1980.

3.º Los pagos de haberes se efectuarán por meses, dentro de los cinco días hábiles del mes siguiente, por medio de talón nominativo.

Se entregarán anticipos quincenales de 18.000 pesetas.

4.º Cualquier rendimiento o prima que se establezca con posterioridad a la firma de este convenio se irán adicionando a él para formar parte del mismo.

5.º Los sábados que sean necesarios trabajar en la fábrica o en el mantenimiento de la maquinaria, se abonará las horas trabajadas con arreglo a lo dispuesto en el laudo dictado para el Convenio provincial.

En ningún caso se abonarán los pluses de convenio, distancia y transporte, al personal afecto a la plantilla y que realice cualquier trabajo extraordinario en sábado.

Cuando sea necesaria la actuación de equipos de conservación y mantenimiento, se designará el personal competente para realizar dicha función y deberá cumplirla en el momento que se indique, aunque hubiera que realizarla en horario fuera de la jornada habitual.

6.º Cualquier variación en los salarios oficiales no modificará la estructura del presente convenio, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando éste garantice a los trabajadores ingresos iguales o superior en cómputo total anual.

CAPITULO IV

TABLAS DE RENDIMIENTOS Y PRIMAS

Equipo de carga

a) Semanalmente, cada operario de este equipo como parte proporcional de horas extraordinarias, percibirá 325 pesetas.

b) La prima por camión cargado será de 22,80 pesetas/operario del equipo.

c) Si hubiera que cargar algún camión en horas extraordinarias, se abonará el precio establecido para las mismas y se suprimirá la prima por camión cargado.

PRODUCTIVIDAD NORMAL PACTADA
Y PRIMAS A LA PRODUCCION

Ø en cm.	RENDIMIENTO NORMAL POR DIA	RENDIMIENTO NORMAL POR HORAS	HOMBRES QUE FORMAN EL EQUIPO	PRIMAS POR OPERARIO (PESETAS)
CILINDRICA				
Ø 15	300 tubos	35 tubos	2	3,55
Ø 20	290 tubos	34 tubos	2	3,65
Ø 25	280 tubos	33 tubos	2	4,70
Ø 30	270 tubos	31 tubos	2	5,25
Ø 40	240 tubos	28 tubos	2	5,70
Ø 50	200 tubos	23 tubos	2	7,20
Ø 60	150 tubos	17 tubos	2	9,10
Ø 70	126 tubos	15 tubos	2	10,80
Ø 80	108 tubos	13 tubos	2	16,20
Ø 90	90 tubos	11 tubos	2	18,60
Ø 100	72 tubos	9 tubos	2	21,65
Ø 120	60 tubos	7 tubos	2	32,50
Ø 150	48 tubos	5 tubos	2	43,30
OVOIDE				
Ø 40 x 60	110 tubos	13 tubos	2	8,15
Ø 50 x 75	100 tubos	12 tubos	2	9,30
Ø 60 x 90	90 tubos	11 tubos	2	10,80
Ø 70 x 105	78 tubos	9 tubos	2	13,00
Ø 80 x 120	66 tubos	8 tubos	2	16,25
Ø 90 x 135	54 tubos	6 tubos	2	21,65
Ø 100 x 150	45 tubos	5 tubos	2	32,50
Ø 120 x 180	35 tubos	4 tubos	2	43,30
Ø 140 x 210	33 tubos	4 tubos	2	43,30
Ø 110 x 165	24 tubos	3 tubos	2	57,00
Ø 130 x 195	18 tubos	2 tubos	2	57,00
POROSOS				
Ø 8	550 tubos	64 tubos	2	2,15
Ø 10	525 tubos	61 tubos	2	2,25
Ø 12,5	500 tubos	58 tubos	2	2,35
Ø 15	475 tubos	55 tubos	2	3,45
Ø 20	350 tubos	41 tubos	2	6,10
Ø 25	270 tubos	31 tubos	2	7,10
Ø 30	240 tubos	28 tubos	2	9,15
Ø 400	210 tubos	24 tubos	2	10,20
MOD. FABRIC. Ponedora Vert. CMS.				
BORDILLOS				
9 x 20 x 70	100 puestas	12 puestas	1	15,95
10 x 14 x 50	130 puestas	15 puestas	1	15,95
12 x 21 x 70	110 puestas	13 puestas	1	15,95
14 x 20 x 70	110 puestas	13 puestas	1	15,95
12 x 25 x 70	140 puestas	16 puestas	2	15,95
15 x 25 x 70	140 puestas	16 puestas	2	15,95
15 x 28 x 70	140 puestas	16 puestas	2	15,95
17 x 28 x 70	140 puestas	16 puestas	2	15,95
15 x 35 x 70	110 puestas	13 puestas	2	15,95
20 x 35 x 70	110 puestas	13 puestas	2	15,95
20 x 23 x 70	140 puestas	16 puestas	2	15,95
20 x 30 x 65	110 puestas	13 puestas	2	15,95
B. RIGOLA				
B.P.	140 puestas	16 puestas	1	15,95
B.G.	140 puestas	16 puestas	1	15,95
S.C.	120 puestas	14 puestas	2	15,95
U.R.	120 puestas	14 puestas	2	15,95
M.U.	120 puestas	14 puestas	2	15,95
M.H.	120 puestas	14 puestas	2	15,95
M.C.	120 puestas	14 puestas	2	15,95
B-2 O.P.	120 puestas	14 puestas	2	15,95
OTROS FABRICADOS				
Canal 30 x 35 x 50	110 puestas	13 puestas	2	15,95
Canal 36 x 52 x 70	110 puestas	13 puestas	2	15,95
Canal 50 x 50 x 70	110 puestas	13 puestas	2	15,95
CAZ 50 x 50 x 70	110 puestas	13 puestas	2	15,95
P. ESPECIALES				
Conos Ø100 con aro	18 piezas	2 piezas	1	65,00
Conos Ø100 sin aro	24 piezas	3 piezas	1	65,00
Conos Ø 80 con aro	25 piezas	3 piezas	1	65,00
Conos Ø 80 sin aro	35 piezas	4 piezas	1	65,00
Segmentos	90 piezas	10 piezas	1	6,50
B. Curvos	60 piezas	7 piezas	2	13,10
Tapas rejilla	100 piezas	12 piezas	1	10,00
Cunetas Renfe rimas	120 piezas	14 piezas	2	6,50
C. Renfe 2 conduc.	180 piezas	21 piezas	2	10,00
T. Renfe 2 conduc.	180 piezas	21 piezas	2	10,00
MODELOS FABRIC. EN AUTOCOMPACTA CM.				
40 x 20 x 15	275 puestas	32 puestas	2	6,50
40 x 20 x 20	275 puestas	32 puestas	2	6,50
60 x 30 x 15	280 puestas	33 puestas	2	6,50
60 x 30 x 18	275 puestas	32 puestas	2	6,50
60 x 30 x 20	275 puestas	32 puestas	2	6,50
60 x 30 x 22	265 puestas	31 puestas	2	6,50
60 x 30 x 25	265 puestas	31 puestas	2	6,50
70 x 23 x 18	280 puestas	33 puestas	2	6,50
70 x 23 x 20	280 puestas	33 puestas	2	6,50
70 x 23 x 25	275 puestas	31 puestas	2	6,50
70 x 23 x 30	265 puestas	31 puestas	2	6,50
70 x 23 x 35	265 puestas	31 puestas	2	6,50
10 x 20 x 50	250 puestas	29 puestas	2	6,50
14 x 20 x 100	200 puestas	23 puestas	2	6,50
17 x 28 x 100	150 puestas	17 puestas	2	6,50

Conductores

De lunes a viernes:

	PTAS.
a) Prima/km. recorrido	1,20
b) Prima/viaje realizado:	
Si se hacen o pasan a 250 km./día.....	200
Si no se hacen o no pasan de 250 km./día.....	140
Sábados, domingos y festivos:	
a) Prima/km. recorrido	
b) Prima/viaje realizado:	2,50
Si se hacen o pasan de 250 km./día.....	500
Si no se hacen o no pasan de 250 km./día.....	300

Personal al cargo de las centrales de hormigón

Las primas a percibir por los trabajadores al cargo de las centrales de hormigón, se calcularán a prorrato de las primas recibidas por los distintos equipos de producción a los que atienden.

(G. C. 8.597)

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 «ALMACENES PROGRESO»

Examinado el texto del Convenio colectivo, suscrito el día 24 de julio de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Almacenes Progreso» 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, 3 septiembre de 1980.-El Delegado de Trabajo (Firmado) Felipe Armán de la Vega.

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACION A LA EMPRESA «ALMACENES PROGRESO, S. A.» Y SUS TRABAJADORES DE LOS DISTINTOS CENTROS DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE MADRID

CAPITULO I

AMBITO Y DENUNCIA DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de «Almacenes Progreso» sitios en la provincia de Madrid.

Art. 2.º *Ambito personal.*-Afectará el Convenio a todo el personal empleado en los distintos centros de trabajo de «Almacenes Progreso» en el momento de firmarse este Convenio y a los que sean contratados durante su período de vigencia.

Art. 3.º *Ambito temporal.*-El Convenio entrará en vigor el día 1.º del mes siguiente a la firma del mismo, con efectos económicos de 1.º de agosto de 1980, y su duración será de dos años.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia del Convenio.*—El Convenio quedará prorrogado por la tácita, de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 2 meses respecto a la fecha de su vencimiento.

La denuncia se materializará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria con comunicación del mismo a la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 5.º *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y las condiciones económicas por ingresos anuales.

Art. 6.º *Garantía personal.*—Se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a título personal, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—En virtud de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ordenanza de Trabajo del Comercio y en desarrollo del mismo, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la empresa siéndole por tanto potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización y modernización del trabajo estime oportunos, así como la reestructuración de los distintos departamentos con traslado de los empleados según las necesidades del Servicio, implantación de estímulos a la producción, medición de rendimientos, etc.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa o a sus representaciones legales, el Comité de Empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta conforme a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

JORNADA, HORARIOS, DESCANSOS Y VACACIONES

Art. 8.º *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo para el personal comprendido en el presente convenio será de 43 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de 42 horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

Durante la vigencia de este Convenio se establece un período de descanso diario de 15 minutos en la jornada de la mañana para el personal que trabaje en régimen de jornada partida y de 30 minutos para el que realice jornada continuada.

El cómputo anual resultante para el primer año de aplicación de la jornada prevista en el apartado primero de este artículo es de 1.984 horas en jornada partida y de 1.948 horas en jornada continuada. Se faculta a la Comisión Paritaria para adecuar el cómputo anual de horas a nueva normativa en materia de jornada y en función del calendario oficial de fiestas que para el año natural determine la Autoridad Laboral competente.

Art. 9.º *Horarios.*—Los horarios para los distintos estamentos de la empresa, serán los comprendidos para las distintas épocas del año, en el anexo número 2.

Las diferencias, cuando las hubiere, entre las horas realmente trabajadas y las resultantes de los cómputos previstos en los apartados primero y tercero del artículo 8.º, se denominarán «horas disponibles» y se emplearán, con conocimiento de la Comisión Paritaria, en trabajos de inventario, preparación de campañas, formación profesional, etc., dentro de los límites establecidos en el apartado cuarto del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Descanso semanal.*—El descanso semanal de día y medio, legalmente establecido, podrán fraccionarse, independientemente del domingo a iniciativa de la empresa, de modo que cada trabajador descansa, bien medio día en cualquier laborable de la semana, o un día laborable completo cada dos semanas.

Art. 11. *Vacaciones.*—El personal com-

prendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales, comprendido entre el 1.º de mayo y el 30 de septiembre, no pudiendo iniciarse en vísperas de festivo salvo cuando comiencen el día 1.º de mes.

Dentro del período señalado, las vacaciones podrán fraccionarse por acuerdo de empresa y trabajadores. En todo caso los trabajadores conocerán los días de sus vacaciones, con una antelación de dos meses respecto a la fecha de su inicio.

Se podrán disfrutar vacaciones fuera del período establecido, en los siguientes casos:

— Por concesión de la empresa a solicitud del trabajador por razones de carácter personal.

Por imposibilidad, a juicio de la empresa, de que el trabajador disfrute sus vacaciones dentro del período establecido.

En el segundo caso el trabajador afectado podrá optar por una compensación de 5.000 pesetas o disfrutar de cinco días más de vacaciones, en razón de los días disfrutados fuera del período convencional.

La elección de los días de vacaciones por parte de los trabajadores, tendrá carácter rotativo.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 12. *Salarios.*—Se establecen con carácter general los salarios que se determinan para cada nivel profesional en el anexo I. Sobre las cantidades que se fijan como salarios en dicho anexo se calcularán la antigüedad, beneficios y gratificaciones extraordinarias. Servirán de base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias y demás conceptos económicos que en la normativa legal vigente se calculan en razón del salario base.

Art. 13. *Categorías profesionales y puestos de trabajo.*—La Comisión Mixta Paritaria definirá las distintas categorías profesionales que se componen en los niveles salariales del anexo I. Asimismo determinará aquellos puestos de trabajo que por sus peculiaridades exijan una definición específica.

Art. 14. *Antigüedad.*—Los aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario del convenio correspondiente a cada categoría, se devengará, a partir de la vigencia del presente Convenio, desde el ingreso al trabajo en la empresa, modificándose en este sentido el artículo 38 de la Ordenanza Laboral del Comercio.

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias.*—Dentro del primer trimestre del año natural, se abonará en concepto de participación en ventas o beneficios una gratificación por el importe de una mensualidad del salario de Convenio más antigüedad, referidas ambas al mes de diciembre anterior.

En cada uno de los meses de julio y diciembre se abonará una mensualidad de la misma naturaleza de la anterior, debiendo hacerse efectiva la de diciembre antes del día 24.

Estas gratificaciones se prorratearán a razón de los meses trabajados.

Art. 16. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, mediante mejoras de sueldo, así como aquellas mejoras impuestas por imperativo legal.

Art. 17. *Absorción.*—Las mejores económicas que puedan establecerse por disposiciones legales futuras, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen en cómputo anual el nivel del Convenio.

Art. 18. *Revisión salarial.*—Los niveles salariales comprendidos en el anexo I serán revisados al término del primer año de vigencia del Convenio. La revisión se hará de manera automática mediante una fórmula obtenida en base a la evolución del índice general de precios al consumo elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, aplicándosele índices correctores en función de la productividad, cuenta de resultados del ejercicio de

1980, evolución de ventas y gastos generales en el ejercicio de 1981, absentismo y cualquier otro indicador que se considere oportuno y conveniente aplicar.

La Comisión Paritaria elaborará la fórmula en razón de los criterios antes referidos.

CAPITULO V

REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 19. *Jubilación anticipada.*—Se modifica, ampliándolo, el artículo 88 de la Ordenanza Laboral del Comercio, en el siguiente sentido:

Se establecen por jubilación voluntaria las siguientes gratificaciones:

A los 60 años, nueve mensualidades.

A los 61 años, siete mensualidades.

A los 62 años, cinco mensualidades.

A los 63 años, dos mensualidades.

A los 64 años, una mensualidad.

De los 65 a 69 años, una mensualidad.

La gratificación correspondiente a los 65 años en adelante se devengará cuando el trabajador acredite más de 20 años de servicios en la empresa.

Art. 20. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos perteneciendo a la empresa sus derechohabientes percibirán el importe de dos mensualidades igual a la última que el trabajador hubiera percibido incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 21. *Compras del personal.*—La empresa otorgará determinados beneficios en las compras que realice el personal de la misma en los centros de trabajo, que serán estudiados por la Comisión Paritaria y que se aplicarán con efecto de 1.º de enero de 1981.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 22. *Absentismo.*—Empresa y trabajadores son conscientes del grave problema que supone el absentismo y de la necesidad de reducirlo con la adopción de las siguientes medidas:

— En el supuesto de baja por incapacidad laboral transitoria, la empresa completará durante los primeros 20 días de baja, las prestaciones por I.L.T. hasta el 75 por 100 del importe íntegro de sus retribuciones y a partir del día 21 hasta el 100 por 100 de las mismas, con el límite de 12 meses.

— En accidente laboral producido en la empresa y en horas de trabajo se completará al trabajador accidentado las prestaciones hasta el importe íntegro de su retribución.

— En accidente en el que no concurren las circunstancias anteriores se completará únicamente hasta el 75 por 100 del importe íntegro de su retribución.

— La diferencia entre la percepción por incapacidad laboral transitoria y el importe íntegro de las retribuciones se ingresará en un fondo del que dispondrá la Comisión Paritaria para mejorar las percepciones individuales afectadas por esta situación.

— Por la Comisión Paritaria se determinará el índice de absentismo, se estudiarán sus causas y se propondrá a la empresa las medidas procedentes para su reducción.

— Se modifica en el sentido antes expuesto lo establecido sobre complementos salariales, en el artículo 54 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio.

Art. 23. *Trabajo de la mujer.*—Por imperativo del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, se modifica en razón de lo establecido en el mismo, el artículo 66 de la Ordenanza Laboral del Comercio, quedando, entre otras consecuencias, suprimida la dote por matrimonio.

Art. 24. *Servicio militar.*—Durante el período de prestación del Servicio Militar la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, hasta dos meses después de que éste haya sido licenciado; transcurrido este plazo sin la incorporación del mismo a su puesto de trabajo perderá el derecho al reingreso.

Durante el período de Servicio Militar el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias de julio

y diciembre en la forma y cuantía previstas en este Convenio para todo el personal.

El tiempo de duración del Servicio Militar será computado a efectos de antigüedad en la empresa.

Art. 25. *Uniforme y prendas de trabajo.*—La empresa podrá exigir el uso de uniforme a los trabajadores que por su puesto de trabajo considere deban utilizarlo; en este caso, le facilitará todas las prendas del mismo.

Aquellos trabajadores que por su actividad o por el contacto que puedan tener con el público y se les exija a juicio de la empresa por razón de su trabajo un determinado nivel o decoro en el vestir, disfrutará de un descuento del 40 por 100 para unas compras en los centros de trabajo de hasta 12.000 pesetas.

Art. 26. *Formación profesional.*—La Comisión Paritaria actualizará los planes de formación profesional establecidos por la empresa y que con las modificaciones que puedan establecerse se aplicarán a partir de enero de 1981, revisándolos en base a la experiencia de dicho año, aplicándose los planes así renovados en primero de enero de 1982.

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL

Art. 27. *Comité de empresa.*—El Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo del conjunto de los distintos centros de trabajo de «Almacenes Progreso, S. A.».

Serán competencia del Comité de Empresa las previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que por delegación se otorgan en este Convenio a la representación de los trabajadores en la Comisión Paritaria.

Art. 28. *Asamblea de Trabajadores.*—Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en Asamblea que será convocada por el Comité de Empresa, que la presidirá.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, teniendo lugar la misma siempre fuera de horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

Art. 29. *Derechos Sindicales.*—La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Art. 30. *Tablón de anuncios.*—Se pondrán a disposición del Comité de Empresa uno o varios tableros de anuncios, previo informe de la Comisión Paritaria.

CAPITULO VIII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 31. *Premios.*—Con independencia de los premios que la empresa tiene establecidos, la Gerencia de la empresa estimará aquellos que les sean propuestos por los jefes de Venta, Sección o Servicio.

Art. 32. *Faltas leves.*—Son faltas leves: 1.º Los descuidos, errores por negligencias y demoras imputables al trabajador que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado.

2.º No presentar dentro de las 48 horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo de I.L.T.

3.º No avisar dentro de la primera hora de la jornada la falta de asistencia por cualquier motivo.

4.º No atender al público con la debida diligencia.

5.º Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada, que supongan alteraciones en el servicio, si tales discusiones produjeran escándalo público se considerará falta grave.

6.º No comunicar con la debida puntualidad los cambios producidos en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o ayuda familiar.

7.º Sobreparar el tiempo estipulado de descanso dentro de la jornada bien sea éste de 15 o de 30 minutos en jornada partida o continuada, respectivamente.

8.º No comunicar a su inmediato superior la ausencia del puesto de trabajo.
9.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

Son faltas graves:
1.º Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
2.º La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.
3.º La falta de comunicación a la empresa del cambio de domicilio del trabajador.

4.º La negligencia, desidia en el servicio y mal trato al público por parte del trabajador que perjudiquen gravemente a la buena marcha de la empresa.
5.º El engaño o simulación para obtener un permiso.
6.º La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

7.º Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en un mes.
8.º La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implicara quebranto manifiesto para el trabajo o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

9.º Descuido importante en la conservación de géneros o artículos del establecimiento.
10.º La reincidencia de más de cinco faltas leves aunque sean de distinta índole o naturaleza, dentro de un mes y habiendo mediado amonestación por escrito.

Son faltas muy graves:
1.º La embriaguez y toxicomanía en el trabajo producida de manera habitual.
2.º Faltar injustificadamente durante dos días al trabajo durante un período de dos meses.
3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las tareas encomendadas, el hurto y el robo.
4.º La simulación de enfermedades o accidentes.

5.º Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
6.º Abuso de autoridad, cuando un superior realizase un hecho arbitrario con perjuicio de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

7.º Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
9.º La reincidencia de tres faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses desde la primera.

Art. 33. Sanciones.
- Por faltas leves: Amonestaciones verbales o por escrito y suspensión de empleo y sueldo por un día, comunicándose al trabajador por escrito.
- Por faltas graves: Suspensión del empleo y sueldo por un período no superior a siete días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo no inferior a 10 días ni superior a cuatro meses y despido.

se abonará sobre el saldo entregado un 8 por 100 de interés anual, el cual se liquidará anualmente.
Las cantidades objeto del ahorro para los distintos niveles serán las siguientes como mínimo:
Nivel 1.º: 2.400 pesetas.
Nivel 2.º: 1.900 pesetas.
Nivel 3.º: 1.500 pesetas.
Nivel 4.º: 1.150 pesetas.
Nivel 5.º: 950 pesetas.
Nivel 6.º: 750 pesetas.
Nivel 7.º: 600 pesetas.
Nivel 8.º: 500 pesetas.

La cancelación de cuentas de ahorro no se podrá producir más que por cese cualquiera que fuera su causa, o por fallecimiento del titular en estos casos su liquidación con su interés correspondiente a su fecha será inmediata.
Puede excluirse de este ahorro la persona que lo comunique a la empresa por escrito en un plazo de dos meses desde la fecha de aplicación del presente Convenio.
Las personas que en principio no se incluyan en este compromiso de ahorro podrán solicitar su incorporación en cualquier momento.

DISPOSICION ADICIONAL
Comisión Paritaria del Convenio.—Se establece una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores, y dos de la empresa, elegidos los primeros por el Comité de empresa. Será presidida por la persona que la misma

Comisión designe por acuerdo de las partes o, en su caso, por la Autoridad Laboral, si así se acordase, pudiendo actuar la Comisión sin presidente.
Será función principal de la Comisión Paritaria interpretar las cláusulas del Convenio e informar y asesorar a iniciativa de parte interesada sobre la aplicación del mismo.
Ambas partes se obligan a someter a la mediación de la Comisión aquellas cuestiones que sean objeto de controversia. Asimismo podrán las partes solicitar el arbitraje de la Comisión, así como cualquiera de los trabajadores de la empresa. En cualquier caso ambas partes se obligan a agotar la vía de diálogo o, en su caso, de arbitraje, a través de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias respectivas de las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas previstas en la legalidad vigente. La Comisión se pronunciará, con o sin acuerdo, en el plazo de 15 días.

DISPOSICIONES FINALES
1.º En virtud de lo establecido en la 2.º de las transitorias del Estatuto de los Trabajadores quedará modificada la Ordenanza de Trabajo del Comercio por las cláusulas contenidas en este Convenio; será de competencia de la Comisión Paritaria resolver en materia de concurrencia entre estas normas.
2.º En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general aplicable.

Una mañana libre del sábado cada tres semanas (rotativo).
PERSONAL DE OFICINAS
a) Jornada partida.
Desde el 1 de enero al 28 de junio: De lunes a viernes. Mañanas: de 9 a 13,30 horas. Tarde: de 16,30 a 20 horas. Los sábados: de 9,30 a 13,30 horas.
Desde el 30 de junio al 6 de septiembre: De lunes a viernes. Mañanas: de 9 a 14 horas. Tardes: de 17 a 20 horas. Los sábados: de 9,30 a 13,30 horas.
Desde el 8 de septiembre al 31 de diciembre: De lunes a viernes. Mañanas: de 9 a 13,30 horas. Tardes: de 16,30 a 20 horas. Los sábados: de 9,30 a 13,30 horas.
b) Jornada continuada.
Para todo el año: De lunes a viernes: de 8 a 15,30 horas. Los sábados: de 8,30 a 13 horas.

PERSONAL DE ALMACEN
Para todo el año: De lunes a viernes: de 8 a 15,30 horas. Los sábados: de 8,30 a 13 horas.
(G. C. 8.598)

MINISTERIO DE TRABAJO
Delegación Provincial de Madrid
ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE CERVEZA Y MALTA DE LA PROVINCIA DE MADRID, S. A. «EL AGUILA Y HENNINGER ESPAÑOLA, S. A.»
Examinando el texto del Convenio Colectivo suscrito por las representaciones empresarial y de los trabajadores de las empresas «Henninger Española, S. A.» y «El Aguila, S. A.» el día 18 de julio de 1980, 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 Boletín Oficial de la provincia.
Madrid, 29 de julio de 1980.—El Delegado de Trabajo.
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE CERVEZA Y MALTA DE LA PROVINCIA DE MADRID, S. A., «EL AGUILA Y HENNINGER ESPAÑOLA, S. A.»
CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES
Artículo 1.º Ambito territorial, funcional y personal.—Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de las empresas, «S. A., El Aguila y «Henninger Española, S. A.», dedicadas a la fabricación de cerveza y malta cervecera, que preste sus servicios en los centros de trabajo, que las mismas tengan establecidos o establezcan en el futuro en Madrid y su provincia, sin excepción alguna.
Podrán adherirse al presente Convenio las empresas que con centros de trabajo en la provincia de Madrid se dediquen a la distribución y reparto exclusivamente de cerveza.
A efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible, y serán consideradas globalmente.
Art. 2.º Vigencia, duración y prórroga.—El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1.º de julio de 1980, independientemente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Madrid.
La duración del presente Convenio se fija en un año, desde el 1.º de julio de 1980 al 30 de junio de 1981. El mismo se entenderá prorrogado por un año en

ANEXO I
NIVELES PROFESIONALES Y SALARIO BASE

	SALARIO BASE
NIVEL I	
Gerentes	41.000
NIVEL II	
Jefe de Compras	37.000
Jefe de Ventas	37.000
Jefe Administrativo	37.000
Jefe de Personal	37.000
Titulado Grado Superior	37.000
NIVEL III	
Jefe de Sucursal	33.000
Jefe de Almacén	33.000
Comprador	33.000
Jefe de Sección Administrativa	33.000
Titulado de grado medio	33.000
NIVEL IV	
Jefe de Sección de Servicios	30.000
Auxiliar de Ventas	30.000
Auxiliar de Compras	30.000
Oficial Administrativo	30.000
NIVEL V	
Dependiente desde 25 años	27.000
Dependiente de Almacén desde 25 años	27.000
Auxiliar administrativo desde 25 años	27.000
Auxiliar Caja desde 25 años	27.000
Escaparatista	27.000
Profesional de Oficio de 1.º	27.000
NIVEL VI	
Dependiente desde 22 a 25 años	25.000
Dependiente de Almacén desde 22 a 25 años	25.000
Auxiliar Administrativo desde 22 a 25 años	25.000
Auxiliar Caja desde 18 a 25 años	25.000
Profesional de Oficio de 2.º	25.000
Vigilante nocturno	25.000
NIVEL VII	
Ayudante de dependiente	23.000
Auxiliar Administrativo desde 18 a 22 años	23.000
Ayudante de Escaparatista	23.000
Ayudante de Oficio	23.000
Mozo	23.000
Telefonista	23.000
Personal de Limpieza	23.000
NIVEL VIII	
Aprendiz de 16 a 18 años	15.000
Aspirante de 16 a 18 años	15.000

ANEXO II
PERSONAL DE VENTAS DETALL, COMPRAS, ESCAPARATES, TALLER, LIMPIEZA Y CENTRALITA

Desde el 1 al 19 de enero: Mañanas: de 9,30 a 13,30 horas. Tardes: de 16,30 a 20,30 horas.
Desde el 21 de enero al 3 de mayo: Mañanas: de 9,30 a 13,30 horas. Tardes: de 16,30 a 20 horas.
Desde el 5 de mayo a 28 de junio: Mañanas: de 9,30 a 13,30 horas. Tardes: de 16,30 a 20,30 horas.
Desde el 30 de junio al 26 de julio: Mañanas: de 9,30 a 14 horas. Tardes: de 17 a 20,30 horas.

Desde el 28 de julio a 6 de septiembre: De lunes a viernes. Mañana: de 9,30 a 14 horas. tardes: de 17 a 20,30 horas. Los sábados: de 9,30 a 14 horas.
Desde el 8 de septiembre al 29 de noviembre: Mañanas: de 9,30 a 13,30 horas. Tardes: de 16,30 a 20 horas.
Desde el 1 al 31 de diciembre: Mañanas: de 9,30 a 13,30 horas. Tardes: de 16,30 a 20,30 horas.

PERSONAL VENTAS MAYOR
Para todo el año: De lunes a viernes. Mañanas: de 9 a 13,30 horas. Tardes: de 16,30 a 20 horas. Los sábados: de 9,30 a 13,30 horas.

tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación Provincial de Trabajo, u organismo correspondiente, iniciándose las negociaciones a primeros de junio de 1981, debiendo estar en poder de las partes negociadoras los anteproyectos objetos de negociación con 15 días de antelación al inicio de las deliberaciones del Convenio.

Art. 3.º El cálculo de los beneficios económicos pactados en el presente Convenio ha sido efectuado de conformidad con las normas legales vigentes.

Art. 4.º *Revisión.* A partir de 1.º de enero de 1981, serán revisadas las tablas de salario base, plus convenio, salario total y pagas extraordinarias, aumentándose en el porcentaje de incremento del Índice de Precios al Consumo (antiguo Índice General del Coste de la Vida en el Conjunto Nacional) durante el segundo semestre de 1980, fijado por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 5.º *Comisiones de interpretación.* Para las funciones de interpretación y arbitraje de la totalidad de los acuerdos del presente Convenio o de los problemas y cuestiones que se deriven de su aplicación; se constituye una comisión compuesta por 8 vocales en representación de los trabajadores elegidos de entre los componentes de la comisión deliberadora, si fuera posible, y en su defecto, por otros miembros elegidos por la representación sindical en cada empresa de entre su personal, y otros 8 vocales que serán elegidos libremente en cada momento en representación de la parte empresarial. Los componentes de cada una de las partes podrán estar asistidos de los asesores y técnicos que precisen, siendo por cuenta de la parte que los solicite los gastos que originen.

La misión de interpretación y arbitraje atribuida a la misma no obstruirá en ningún caso la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes. Dicha comisión quedará domiciliada en Vara de Rey 7 y se convocará a los siete días siguientes de recibirse petición de interpretación.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 6.º *Conceptos que integran las retribuciones salariales.* Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio habrán de estar integradas en los siguientes conceptos:

- a) Percepciones salariales.
 - 1. Salario base.
 - 2. Plus convenio.
 - 3. Complementos personales del salario.
 - 3.1. Antigüedad.
 - 3.2. Pluses especiales de antigüedad.
 - 3.3. Condiciones o compensaciones particulares.
 - 4. Plus de nocturnidad.
 - 5. Plus de turnos rotativos.
 - 6. Pagas extraordinarias.
- b) Complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.
 - 1. Horas extraordinarias.
 - 2. Retribución de festivos trabajados.
 - 3. Primas en general.
- c) Comisiones.

Art. 7.º *Salario base y plus convenio.* Los salarios base y plus convenio serán los que se establecen por categorías en el anexo A, tablas salariales, columnas 1 y 2.

El salario base y el plus convenio compondrá el salario del trabajador.

Art. 8.º *Coefficientes salariales.* En el orden de la más justa distribución de los recursos salariales disponibles, y a que no obstante se mantengan los estímulos e incentivos necesarios, se establecen unos coeficientes salariales por categorías y por salario total, que figuran en el anexo A, coeficiente final, columna 8, los cuales se aplicarán paulatinamente de acuerdo con las columnas 7, hasta llegar a los establecidos en la referida columna 8. Anexo que será aplicable a todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

Art. 9.º *Antigüedad y pluses especiales de antigüedad.* Todos los trabajadores fijos afectados por el presente convenio disfrutará de un complemento personal del salario de la forma y cuantía siguientes:

Bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de entrada en la empresa, con un tope máximo de 15 bienios, equivalente al 75 por 100.

Los productores que a 1.º de enero de 1970 tuvieron consolidado uno o los dos pluses especiales de 7,5 por 100, continuarán disfrutándolos, con lo que el tope máximo, en estos casos especiales, resultará incrementado en el 7,5 por 100 o en el 15 por 100, según tuvieran uno o los dos pluses especiales.

Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán, sobre la tabla para el cálculo de la antigüedad, anexo A, columna 4, de acuerdo con la categoría profesional que en cada momento corresponda al trabajador.

La fecha por la que viene computándose la antigüedad a todos los trabajadores ingresados antes de 1.º de julio de 1978, incluidos los aspirantes, aprendices y becarios, no sufrirá alteración de ninguna clase a efectos del cómputo de antigüedad, en razón de este artículo.

Art. 10. *Plus de nocturnidad.* Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrán un incremento en su retribución ordinaria, columna 1, al menos de un 30 por 100.

Quien en el período indicado trabaje por tiempo inferior o igual a 4 horas percibirá este plus únicamente sobre las horas trabajadas. Si el tiempo trabajado en el período entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana excediera de 4 horas, lo percibirán por todo el período indicado o por el total de la jornada realizada.

Art. 11. *Plus de turnos rotativos.* Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos, debidamente autorizados por la Autoridad Laboral, percibirán un plus de turno rotativo de 1.800 pesetas, por cada una de las semanas trabajadas en los turnos de tarde o noche cuando al menos la mitad de la jornada de trabajo transcurra entre las 15 y las 22 horas para el turno de tarde, y entre las 22 y las 6 horas, para el turno de noche.

El incremento de este plus comenzará a devengarse a partir del 1.º de enero de 1980.

Quedan excluidos de la percepción de este plus de turnos rotativos aquellos trabajadores con turno fijo permanente, aunque sea de tarde o de noche.

Las horas extraordinarias no tendrán repercusión alguna en dicho plus, ni proporcional ni parcialmente.

Art. 12. *Pagas extraordinarias.* Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de las siguientes pagas extraordinarias: Paga de julio, paga de Navidad, paga de abril, paga de agosto y paga de septiembre.

El devengo de las pagas de julio y Navidad serán en la primera quincena del mes de julio, y en la segunda quincena del mes de diciembre, antes del día 23 de dicho mes, respectivamente.

El devengo de las pagas de abril, agosto y septiembre será en las primeras quincenas de los meses respectivos.

El importe de las pagas de julio y Navidad será de una mensualidad del salario base, plus convenio y antigüedad, cada una, para el personal técnico, administrativo y subalterno, y para el personal obrero el importe de las mismas será de 30 días cada una por los mismos conceptos salariales.

El importe de las pagas de abril, agosto y septiembre será el que se detalla por categorías en el anexo A, pagas extraordinarias, columna 5.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas extras será necesario estar al servicio de la empresa con doce meses consecutivos de antelación, en la fecha de hacer efectivas cada una de ellas. En caso contrario serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones residuales inferiores a 30 días.

Art. 13. *Horas extraordinarias.* En el número de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el cálculo del importe de las horas extraordinarias se incrementará el tipo de hora pactado señalado para cada categoría en el anexo A, tablas de horas extraordinarias, columna 6, con el por-

centaje personal de antigüedad más un incremento del 75 por 100.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Los Comités de empresa o delegado de personal estarán facultados para ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por todos y cada uno de los trabajadores de su centro de trabajo.

Art. 14. *Retribución de festivos trabajados.* Las horas trabajadas en domingos y días de fiesta serán consideradas como extraordinarias, y tendrán todas ellas un incremento del 75 por 100.

Art. 15. *Comisión de vendedores.* Son aquellas cantidades que perciben los trabajadores adscritos al departamento de reparto o distribución y que consiste en una cantidad fija pactada para cada caja o litro de barril vendido y/o recogido.

Dichos devengos compensan globalmente dos aspectos fundamentales: incentivo de venta e inconvenientes inherentes al desempeño de la función de reparto. Para la percepción de dichas comisiones es necesario cumplir todas las funciones propias del reparto; no obstante, las condiciones de trabajo, para respetar las peculiaridades de cada centro de trabajo, así como la cantidad pactada, serán fijadas entre cada empresa y sus trabajadores, con necesaria participación de los comités de empresa o delegados de personal respectivos. Dichas condiciones (jornada anual, etcétera) deberá ser aceptada por los interesados.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen, en el plazo más corto posible, a instalar u organizar sistemas de cobro para los vendedores o cobradores que mejoren sensiblemente la seguridad de dichos trabajadores contra posibles ataques, promoviendo además la publicidad suficiente para su conocimiento.

CAPITULO III

Art. 16. *Jornada de trabajo.* A partir de 1.º de enero de 1981, la jornada semanal de trabajo será la siguiente:

- a) Para el personal obrero, técnico y subalterno, respetando los derechos adquiridos:
 - Doce semanas a 47 horas en jornada de lunes a sábado, y resto de las semanas del año a 40 horas en jornadas de lunes a viernes.
- b) Para el personal administrativo:
 - Doce semanas a 45 horas en jornada de lunes a sábado y resto de las semanas del año a 35 horas en jornada de lunes a viernes.

En cada caso, cada una de las doce semanas será fijada discrecionalmente, según convenga, por la Dirección en cada Factoría, centro de trabajo, servicio o departamento. Los Comités de Empresa y trabajadores serán informados con una antelación mínima de diez días de la aplicación de la jornada de 47 y 45 horas semanales.

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada se establecerá un descanso de 30 minutos, excepto en el caso de las jornadas del personal administrativo o personal con jornada similar.

Todo el personal que por Reglamento u Ordenanza quedase excluido del régimen de la jornada normal de trabajo, se acoplará al mismo régimen de trabajo para no causar trastornos.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

* Para «Henninger Española, S. A.» véase Disposición Adicional Segunda.

Art. 17. *Diets.* De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.1 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecería, se fija la cuantía de la dieta en 2.000 pesetas y la de la media dieta en 600 pesetas.

Cuando la situación que origine el devengo de la dieta se prolongue durante más de 30 días el importe de la dieta será de 3.000 pesetas y cuando se prolongara más de 60 días, el importe, a partir

del día 61, de la dieta será de 4.000 pesetas.

Todos aquellos trabajadores que por Ordenanza Laboral quedasen excluidos de la percepción de las mismas.

Art. 18. *Vacaciones.* Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará, sin distinción de grupo o categoría profesional, de un período anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

El calendario de vacaciones habrá de estar elaborado, de acuerdo entre empresas y trabajadores y con la participación de los Comités o delegados de personal, antes del 15 de diciembre del año anterior, abriéndose un plazo de reclamaciones hasta el 15 de enero siguiente, en que habrá de ser elaborado el calendario definitivo. El disfrute de las vacaciones habrá de ser obligatoriamente por rotación dentro de cada departamento.

Los acuerdos suscritos que pudieran existir entre empresa y representantes de los trabajadores sobre los meses de disfrute de las vacaciones se mantendrán y podrán ser mejorados, sin perjuicio de lo que se establezca como bolsa de vacaciones.

Al objeto de compensar la ineludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece una bolsa de vacaciones a la que tendrá derecho todo trabajador siempre que como mínimo el período disfrutado sea de cinco días consecutivos, en cuyo caso se aplicará respecto al total de días la proporcionalidad correspondiente. La cuantía de dicha bolsa será la siguiente:

- a) En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre, 15.000 pesetas.
- b) En los meses de abril, mayo, octubre, diciembre, 1 a 15 de junio y 16 a 30 de septiembre, 7.000 pesetas por 30 días o la proporción correspondiente.
- c) En los meses de julio, agosto, 16 a 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre no se percibirá en ningún caso cantidad alguna.

* Para «Henninger Española, S. A.» véase Disposición Adicional Tercera.

Art. 19. *Licencias con sueldo.* Las empresas concederán licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y de la duración que se indica:

- a) 15 días por matrimonio del trabajador.
- b) Tres por alumbramiento de esposa o nacimiento de un hijo.
- c) Tres días por defunción de padres o padres políticos.
- d) Dos días por defunción de abuelos, nietos, hermanos o cuñados.
- e) Cuatro días por defunción de esposa o hijos del trabajador.
- f) Hasta tres días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de esposa, hijos, padres, nietos y hermanos.
- g) Dos días por traslado de domicilio.
- h) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador.

i) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público impuesto por ley o disposición administrativa.

En todo caso, se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales. Si la provincia en que sucedan los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas no fuera la misma en que reside habitualmente el trabajador, los plazos anteriores podrá el trabajador, de acuerdo con la empresa, ampliarse hasta dos días naturales.

El trabajador vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias. Caso de comprobarse la falsedad de las causas invocadas, será motivo de sanción según lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de las Empresas, sin perjuicio de la pérdida total de las retribuciones durante los días de ausencia.

El disfrute de los anteriores permisos se entenderá con derecho a percibir la retribución correspondiente a los conceptos de salario base, plus convenio y complementos por antigüedad.

Art. 20. *Excedencias.* Para la regulación de las excedencias tanto forzosas como voluntarias, se estará a lo establecido en las leyes de carácter general, así como en la ordenanza y en el Reglamento de Régimen Interior de las empresas.

CAPITULO IV

INGRESOS, SANCIONES Y ASCENSOS

Art. 21. *Ingresos*.—Para ingresar en las empresas como trabajador fijo será necesario, aparte de lo que se dispone en las leyes vigentes en materia de contratación, cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al efecto.
- Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas o profesionales que la empresa considere convenientes, de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.
- Presentar los documentos requeridos por la empresa, una vez superadas satisfactoriamente todas las pruebas.

Para los puestos de trabajo que hubieran de cubrirse con personal de nuevo ingreso será condición inexcusable que el trabajador esté censado en la Oficina de Desempleo, teniendo cumplidos los 16 años de edad.

El Comité de empresa o delegados de personal serán informados de todos los ingresos que en ella se produzcan.

Art. 22. *Periodos de prueba*.—Los periodos de prueba se efectuarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. *Contratos de trabajo*.—Todos los contratos de trabajo se harán por escrito de acuerdo con la normativa vigente. Los modelos tipo de contrato se remitirán a los Comités de empresa, quien estará legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa.

Art. 24. *Sanciones*.—En aquellas faltas tipificadas como graves y muy graves, se abrirá una información escrita previa a la tramitación del expediente con la exposición de los hechos que motivan el mismo. Esta información escrita será transmitida al Comité de empresa para su conocimiento, discusión y para emitir el preceptivo informe en la primera reunión ordinaria que tuviera lugar.

La imposición de sanciones de carácter muy grave requerirá la realización de expediente en el que necesariamente deberá ser citado el trabajador pudiendo aportar en su descargo las pruebas o testigos que estime oportunos.

Durante el proceso de realización del expediente el Comité de empresa podrá recabar cualquier información y aportar pruebas que estime oportuno, antes de efectuarse la resolución definitiva.

Art. 25. *Ascensos por capacitación*.—A partir de la entrada en vigor del presente convenio todos los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos mediante pruebas de aptitud, a las que podrán recurrir todo el personal fijo de las empresas. Quedan exceptuados del presente artículo el personal integrante del grupo directivo, secretarios de directores generales y gerentes, cajeros, apoderados, jefe del departamento Comercial y subalternos. Todas las categorías comprendidas entre el director gerente y el jefe de Servicios forman el llamado grupo directivo.

En el caso de titulados de grado superior o medio, jefes comerciales de sector o inspectores comerciales, si en una primera convocatoria quedase vacante la plaza, la empresa podrá recurrir a personal ajeno a ella, siendo sometidos estos aspirantes a pruebas similares a los anteriores, pudiendo también el personal de la empresa concurrir a las mismas.

En las restantes categorías las plazas han de ser cubiertas necesariamente por personal de la empresa, decidiendo ésta realizar las convocatorias necesarias para que así suceda, hasta un máximo de tres, o, en el supuesto de que en la primera convocatoria no hubiera aspirantes la empresa la cubrirá libremente. El personal subalterno quedará excluido del presente artículo pero será elegido dentro de la propia empresa.

Para poder ascender a las categorías de jefes de 2.ª y de 1.ª, será necesario llevar, como mínimo, tres años como trabajador fijo en la empresa.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a cubrir las vacantes que se produzcan en el grupo de subalternos, con personal que mediante certificación facultativa pueda demostrar que tiene su capacidad física disminuida o que no puede seguir desempe-

ñando su profesión o trabajo habitual, respetando en todo caso la superior categoría que pudieran ostentar estos trabajadores.

Todos los ascensos que se produzcan en las empresas afectadas por el presente Convenio habrán de realizarse de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio, por lo que la permanencia en trabajos de categoría superior dará derecho a la retribución al trabajador del salario correspondiente a la categoría desempeñada y durante todo el tiempo que esta situación dure; siempre que una vacante sea desempeñada por uno o varios trabajadores de categoría inferior durante seis meses en un año o durante ocho meses en dos años y que esta sustitución no venga producida por vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia, servicio militar o por reserva obligatoria de puesto de algún trabajador, la empresa vendrá obligada a convocar concurso para cubrir la misma, de conformidad y por el procedimiento que se establece en el presente Convenio.

Art. 26. *Plantillas*.—A partir de 1.º de julio de 1980, respetando todas las convocatorias pendientes de celebración de pruebas, las plantillas de las empresas deberán ajustarse a los porcentajes mínimos que establece la Ordenanza Laboral de la Industria cervecera, con las siguientes modificaciones, para los centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos: en el grupo obrero habrá un 5 por 100 de jefes de 1.ª, 15 por 100 de oficiales 2.ª, 30 por 100 de ayudantes, 20 por 100 de auxiliares de 1.ª y 15 por 100 de auxiliares de 2.ª. En el grupo técnico habrá un 0,5 por 100 de jefes de 1.ª y 0,5 por 100 de jefes de 2.ª.

Los porcentajes correspondientes a los jefes de 2.ª y 1.ª técnicos se aplicarán sobre el total de la plantilla del grupo obrero de cada centro de trabajo con más de 50 trabajadores fijos.

En el grupo administrativo: 8 por 100 de jefes de 1.ª, 12 por 100 de jefes de 2.ª, 20 por 100 de oficiales de 1.ª, 20 por 100 de oficiales de 2.ª y 40 por 100 de auxiliares. Para el cómputo del 20 por 100 de jefes administrativos no se incluirán en ningún caso los trabajadores que hayan ascendido a estas categorías después de 1.º de julio de 1979 por libre designación de la empresa.

En todo caso, cada centro de trabajo constituye una unidad independiente o centro de trabajo independiente, por lo que las plantillas de cada uno se considerarán aisladamente.

Art. 27. *Ascensos por antigüedad*.—Se establece un sistema de ascensos por antigüedad, para garantizar una mínima promoción profesional, en base a los años de permanencia en una categoría, dicho sistema en cuanto a categorías y duración se indica a continuación:

- Todos los auxiliares de 2.ª obreros y limpiadoras, con una antigüedad de 2 años en estas categorías, ascenderán automáticamente a la categoría superior de auxiliar de 1.ª obrero, sin ningún otro requisito.

- Todos los inspectores de 2.ª, al mes siguiente de cumplir año y medio de antigüedad en esta categoría ascenderán automáticamente a inspectores de 1.ª.

- Todos los auxiliares de 1.ª del departamento comercial ascenderán a oficiales de 2.ª obrero automáticamente al cumplir 5 años de antigüedad en dicha categoría.

Todos los que hayan sido promocionados en base a lo establecido anteriormente, se comprometen a seguir desempeñando sus funciones habituales y el mismo cometido profesional que tenían en el momento de su promoción. No obstante, la empresa vendrá obligada a dárles preferencia en el trabajo propio de la categoría adquirida a tenor de dicha promoción y cursillos de formación, tan pronto ello sea posible.

Las nuevas condiciones económicas conseguidas por estos ascensos no tendrán retroactividad alguna.

Art. 28. *Pruebas de aptitud*.—Se han de desarrollar de acuerdo con las siguientes normas:

Se constituirá un tribunal en el seno del centro de trabajo compuesto por dos vocales por la Dirección de la empresa,

uno de los cuales será el presidente, por otros dos vocales designados por el Comité, y por otro vocal, trabajador fijo de la empresa, nombrado por la Dirección de una terna presentada por el Comité. Todos los componentes del Tribunal habrán de ostentar, como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir. El jefe de personal o persona delegada podrá pertenecer, pero con carácter de asesor y sin voto.

Tanto la composición de las distintas pruebas a realizar como la valoración de las mismas, será competencia exclusiva del Tribunal examinador.

Todas las pruebas que preceptivamente se celebren se han de puntuar con un máximo de 115 puntos, de los cuales hasta 15 corresponderán a la antigüedad, a razón de 0,50 puntos por año de servicio a la empresa. No se podrá descontar ninguna puntuación en la valoración de las pruebas por conducta laboral que haya sido anteriormente sancionada.

Todo aspirante tendrá derecho, en virtud de la calificación obtenida y no estando conforme con ella, a cotejar los exámenes de todos los aspirantes conjuntamente con el Tribunal.

Las pruebas de aptitud deberán convocarse con la antelación mínima necesaria, debiendo indicarse en la convocatoria el número de plazas a cubrir y la fecha de la celebración de las pruebas de aptitud; en el plazo de los 30 días siguientes a la convocatoria, el tribunal examinador habrá de publicar los ejercicios y los programas de dichas pruebas.

A fin de garantizar la formación profesional, la empresa convocará y celebrará en los tres meses anteriores a la celebración de las pruebas de aptitud cursos de formación profesional teórico-práctica entre todos los aspirantes, impartidos por personal especializado. Dichos cursos teórico-prácticos tendrán para las clases teóricas una duración mínima de 12 horas y una máxima de 60 horas, impartidas todas ellas fuera de la jornada laboral; los cursillos teóricos irán dirigidos fundamentalmente a tratar los conocimientos específicos de la vacante a cubrir. Las clases prácticas, que se impartirán todas ellas durante la jornada laboral, tendrán la duración mínima necesaria. Para los puestos que así lo requieran y antes de los cursillos teórico-prácticos, se efectuará un reconocimiento médico previo y eliminatorio entre los aspirantes.

Hasta tanto en cuanto no se determine la nueva normativa seguirá en vigor la Comisión paritaria creada al amparo del Convenio vigente al 30 de junio de 1980, en su artículo 28, por lo que las pruebas que se realicen les será de aplicación dicha normativa.

Art. 29. *Profesionalidad*.—En el tema de la profesionalidad, se estará a lo que establece la legislación actualmente vigente.

CAPITULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 30. *Premio por años de servicios*.—Al personal que cumpla los 20, 30 ó 40 años de servicio ininterrumpidos a la empresa, a partir del 1.º de julio de 1978, se le concederá un premio, que se abonará en el mismo mes que se cumplan los años de servicio, y cuya cuantía será de: a los 20 años de servicio, 20.000 pesetas; a los 30 años de servicio, 30.000 pesetas; a los 40 años de servicio, 40.000 pesetas.

Art. 31. *Ayuda por incapacidad laboral transitoria*.—Todo el personal afectado por el presente Convenio, en caso de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, tendrá derecho a los beneficios que, para los trabajadores fijos, establece la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, en su artículo 40, apartado 2.

Art. 32. *Ayudas durante el Servicio Militar*.—Los trabajadores fijos que han de incorporarse a filas quedarán durante el tiempo de su incorporación en situación asimilada a la de Alta, por lo que irán devengando los derechos de antigüedad, escalafón, ascensos y similares que pudieran corresponderles.

Asimismo, estos trabajadores tendrán derecho a percibir durante dicho periodo una cantidad fija de 5.000 pesetas mensuales, sin distinción de categoría profes-

sional, siempre y cuando no realicen ningún tipo de trabajo para las empresas cerveras.

Art. 33. *Premio por nupcialidad*.—Se establece un premio a la nupcialidad a todos los trabajadores fijos cuya cuantía será de 5.000 pesetas.

Art. 34. *Ropa de trabajo*.—Las empresas proveerán a cada uno de sus trabajadores de la ropa y calzado suficientes y adecuados para su trabajo.

Las especificaciones respecto a la ropa de trabajo serán la que los Reglamentos de las empresas, si los hubiere, establezcan. En el supuesto de que no esté regulada dicha materia en los citados reglamentos por parte de alguna de las empresas afectadas por el presente Convenio, los Comités de empresa o delegados de personal tendrán facultades para revisar la cantidad y calidad del material en este caso.

Art. 35. *Ayuda por fallecimiento*.—En el caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro por un importe de 25.000 pesetas.

Se considerarán derechohabientes, a efectos de percibir la ayuda que se establece, a las siguientes personas y en el orden siguiente: viuda, descendientes legítimos, legítimos, naturales, adoptivos menores de 18 años o incapacitados para el trabajo, hermanos y ascendientes en primer grado.

Art. 36. *Ayuda por hijos subnormales y minusválidos*.—Se establece por el presente convenio una ayuda de 12 mensualidades, de 3.000 pesetas cada una, por cada hijo subnormal o minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdos con los baremos certificados oficialmente por el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, que acrediten una disminución de al menos un 33 por 100.

Artículo 37. *Complemento de las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad*.

Las bases por las que se regirán los complementos de las pensiones de jubilación y viudedad, serán las que figuran en el anexo B de este Convenio.

En todo caso, la pensión total de jubilación, sumadas la pensión de la Mutua Laboral y la de la empresa, si existiera, no podrá ser inferior al 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, completando las empresas en caso contrario las cantidades que correspondan.

La pensión de viudedad, sumadas la pensión de la Mutua Laboral y la de la empresa, si existiera, no podrá ser inferior al 70 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, completando las empresas, en caso contrario, las cantidades que correspondan.

En caso de huérfano, menor de 18 años o incapacitado para el trabajo, hijo de trabajadores, jubilados o viudas, de las empresas afectadas por el presente Convenio y siempre que el trabajador fallecido no hubiera dejado cónyuge superviviente con pensión de viudedad o superviviente varón capacitado para el trabajo, aquél tendrá derecho a una pensión de orfandad por parte de la empresa que, sumada a la pensión de orfandad de la Mutua Laboral, si existiera, totalice, al menos, un 70 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. En el caso de existir varios huérfanos del mismo trabajador, jubilado o viuda, en las condiciones señaladas anteriormente, el porcentaje del primer huérfano del 70 por 100, se incrementará en un 20 por 100 por cada uno de los huérfanos restantes, sin que pueda pasar del 130 por 100 del mencionado salario mínimo interprofesional. Este supuesto entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1980.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Art. 38. *Información a los trabajadores*.—En aquellas fábricas que cuenten con más de un centro de trabajo con delegados de personal o comités de empresa propios, tendrán derecho dos representantes de cada uno de los respectivos comités al tiempo suficiente para realizar una reunión trimestral. Los gastos de desplaza-

miento y alojamiento que ocasionen dichas reuniones serán en su totalidad por cuenta de la empresa. A dichas reuniones trimestrales deberá asistir algún representante del Consejo de Administración, para informar de cuantas cuestiones referentes a la marcha de la empresa considere oportuno, así como para responder a las preguntas de los representantes de los trabajadores asistentes a dicha reunión. Las informaciones y contestaciones dadas en este tipo de reuniones sólo podrán publicarse si así se acordase en cada una de ellas.

Los miembros de los comités de empresa de todos los centros de trabajo afectados por el presente Convenio dispondrán libremente de hasta 40 horas al mes para cualesquiera actividades sindicales.

El comité de empresa o delegado del personal será informado previamente de los cambios de puesto de trabajo que se produzcan en el seno de las empresas, cualesquiera que fueren las causas.

Art. 39. *Secciones sindicales.*—Aquellos trabajadores que ostenten algún cargo de representante de los afiliados a alguna central sindical, presente en la empresa con más de un 5 por 100 de afiliados respecto a la plantilla total, hasta un máximo de uno por centro de trabajo, dispondrán de hasta 100 horas al año para actividades sindicales propias de su cargo.

Se establece una excedencia, con reserva expresa del puesto de trabajo, para aquellos trabajadores que ostenten cargos sindicales electivos, dentro de cada sindicato.

Se fija un derecho para los representantes de las secciones sindicales de coger permisos no retribuidos de hasta 12 días al año.

Cuando las centrales sindicales presentes en su seno lo soliciten, las empresas descontarán en nómina la cuota correspondiente a cada una de ellas, entregando a cada tesorero respectivo el montante correspondiente.

Las empresas habilitarán en sitios bien visibles tableros adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical; antes de la inserción de dichos anuncios para los trabajadores, se deberá informar del contenido de los mismos a un representante de la empresa. La responsabilidad del contenido de dichos comunicados, recaerá en el Comité si fuera del Comité, y en los representantes de las secciones, si fueran de algún sindicato.

Los representantes de las secciones sindicales tendrán derecho a participar, conocer e intervenir siempre que se inicie expediente disciplinario contra algún representante sindical que pertenezca a sus sindicatos.

Las garantías que corresponderán a los representantes sindicales, tanto del comité de empresa como de las secciones sindicales, serán las que en su momento determinen las leyes respectivas, siempre que no contradigan el presente Convenio.

Art. 40. *Asambleas.*—Las empresas reconocen el derecho a celebración de asambleas en cada centro de trabajo, sin más requisito que la comunicación previa al empresario de la fecha, lugar, hora y orden del día. Estas asambleas se someterán al siguiente procedimiento.

Los trabajadores dispondrán de una hora cada dos meses, que será inmediata a la terminación o al inicio de la jornada, para la celebración de dichas asambleas.

Fuera de la jornada de trabajo, el comité de empresa o el 25 por 100 de todos los trabajadores, mediante escrito firmado, tienen derecho a convocar dos asambleas al mes. Asimismo, fuera de la jornada de trabajo, las secciones sindicales presentes en la empresa pueden convocar a sus afiliados a una asamblea cada dos meses.

Tanto el comité de empresa como los representantes de las secciones sindicales se comprometen a mantener el orden de las asambleas y a la integridad de los locales, responsabilizándose de las transgresiones que en su caso se produjeran en el desarrollo de las mismas.

La asistencia o no asistencia a las asambleas no será en ningún caso motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

El personal que a partir de la aplicación del presente Convenio fuera asimilado o ascendido a las categorías del Grupo directivo, cuales son director gerente, director de servicios, subdirector de fábrica, jefe de producción, subdirector de Servicios y jefe de de Servicios, les serán absorbidos o compensados con los salarios correspondientes a estas categorías todos aquellos complementos personales del salario como gratificaciones, compensaciones, cargos y mando, y conceptos similares que vinieran percibiendo en la situación anterior a la de su asimilación o ascenso a estas categorías.

De todas formas, podrán reconocerse situaciones profesionales de dedicación y responsabilidad muy definidas, que por no ser perfectamente asimilables en Convenio, podrán ser negociadas entre empresa y trabajador, con conocimiento de los respectivos Comités. En todo caso, si el salario correspondiente a la nueva categoría a que fuera asimilado o ascendido el trabajador fuera inferior a la suma de su salario y complemento personal anteriores, se le respetará la condición más beneficiosa.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

A partir de la firma del presente Convenio, quedará anulada la categoría de limpiadora, quedando las trabajadoras que ostenten dicha categoría incluidas en la categoría de auxiliar de 2.º obrero, con las mismas condiciones que el resto de los trabajadores que ostenten dicha categoría; a efectos de antigüedad en la categoría de auxiliar de 2.º obrero, estas trabajadoras se les sumará la antigüedad devengada en la categoría de limpiadora a la que en cada momento tengan en la nueva categoría.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Las retribuciones, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, en cuanto fuesen superiores a los mínimos establecidos con carácter general en este Convenio, pueden ser absorbidos y compensados en su conjunto, y en cómputo anual, con las que se fijan en este Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

En relación a las tablas comprendidas en el anexo A del presente Convenio, ha de hacerse constar que las categorías que se enumeran en las mismas son meramente enunciativas, no estando obligado ningún centro de trabajo a mantenerlas, sino con la necesidad efectiva del puesto de trabajo.

Por otra parte, las categorías de jefe de Servicios, subdirector de Servicios, jefe de Producción, subdirector de Fábrica, director de Servicios y director serán determinadas libremente por las empresas. La definición de estas categorías y su aplicación será determinada libremente por las empresas.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Para «Henninger Española, S. A.», por sus peculiares características de organización, fundamentada en turnos fijos de mañana y tarde en algunos de sus Departamentos, la jornada semanal de trabajo se organizará de la siguiente forma:

a) *Para el personal técnico, obrero y subalterno:* 13 semanas de 46,5 horas, en jornada de lunes a sábado. El resto de las semanas del año, a 40 horas, en jornada de lunes a viernes.

En principio se fija que las 13 semanas para los departamentos organizados en turnos fijos tendrán lugar en el período de tiempo que va desde el 15 de junio de 1981 al 13 de septiembre del mismo año, y, habida cuenta de que en dicho período de tiempo existen dos sábados festivos, dichos sábados se compensarán trabajando en régimen de 4 horas cada turno los sábados 13 de junio y 19 de septiembre, siendo el horario el siguiente:

Semanas de 46,5 horas
De lunes a viernes: Turno de mañana de 7 a 15,30 horas. Turno de tarde de 15,30 a 24 horas.

Sábados: Turno de mañana de 7 a 11 horas. Turno de tarde de 11 a 15 horas.

Semanas de 40 horas
De lunes a viernes: Turno de mañana de 7 a 15 horas. Turno de tarde de 15 a 23 horas.

Para los departamentos no sujetos a régimen de turnos fijos, las 13 semanas a 46,5 horas se fijarán discrecionalmente, según convenga por la Dirección, siendo los sábados de 6,5 horas, salvo necesidad.

des de adaptación a la producción en turnos fijos.

La designación de estas semanas se hará por departamentos o secciones departamentales.

El Comité de empresa y los trabajadores serán informados con una antelación mínima de 10 días de la aplicación de la jornada de 46,5 horas.

b) *Personal administrativo:* Para el personal administrativo se fija la siguiente jornada:

13 semanas a 45 horas, en jornada de lunes a sábado.

El resto de las semanas del año, a 35 horas, en jornada de lunes a viernes.

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, se establecerá un descanso de 30 minutos, excepto en el caso de la jornada del personal administrativo o personal con jornada similar.

Todo el personal que por reglamento u ordenanza quedase excluido del régimen de jornada normal de trabajo, se equiparará al mismo régimen de trabajo para no causar trastornos.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Para «Henninger Española, S. A.», se designa como período hábil mínimo de carácter general, para tomar vacaciones, el plazo de 8 meses comprendido entre los meses de marzo a octubre, ambos inclusive, sin perjuicio de que el personal que lo desee pueda solicitar sus vacaciones fuera de este período.

ANEXO B

BASES QUE REGULAN LA CONCESION DE LOS BENEFICIOS DE MEJORA DE LAS PENSIONES DE JUBILACION Y VIUDEDAD

JUBILACION

Base 1.ª *Condiciones personales.*—Para acogerse a los beneficios que se reglamentan por las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

1.1. Pertenecer a la plantilla de la empresa con un mínimo de 10 años de servicios ininterrumpidos.

ANEXO A TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL DIA	TABLA CALCULO ANTIGUO	PAGAS EXTRAS	TABLA CAL. HORAS	COEFIC. ACTUAL	COEFIC. PROXIMO CONV. Y FINAL
<i>Directivos, administrativos y técnicos</i>								
Director gerente.....	80.823	55.548	136.371	40.540	136.371	277,71	2,936	3,00
Director Servicios.....	75.797	53.143	128.940	39.540	128.940	272,34	2,776	2,85
Subdirector Fábrica.....	70.018	50.236	120.254	38.540	120.254	266,37	2,589	2,65
Jefe de Producción.....	64.720	46.244	110.964	36.540	110.964	261,60	2,389	2,45
Subdirector Servicios.....	58.699	43.161	101.860	37.540	101.860	256,23	2,193	2,25
Jefe de Servicios.....	52.823	40.166	92.989	35.530	32.989	250,86	2,002	2,05
Titulado de Grado Superior.....	47.097	37.856	84.953	34.500	84.950	244,60	1,829	1,85
Titulado de Grado Medio.....	43.208	33.896	77.104	29.550	77.104	222,81	1,660	1,70
Jefe de 1.ª Admón.....	42.079	34.096	76.175	27.070	76.175	208,17	1,640	1,70
Jefe de 1.ª técnico.....	42.079	34.096	76.175	27.070	76.175	195,71	1,640	1,70
Jefe de 2.ª Admón.....	37.411	32.261	69.672	23.340	69.672	182,22	1,500	1,55
Jefe de 2.ª técnico.....	37.411	32.261	69.672	23.340	69.672	171,38	1,500	1,55
Oficial 1.ª Admón.....	34.094	30.422	64.516	22.655	64.516	174,77	1,389	1,42
Oficial 1.ª técnico.....	34.094	30.422	64.516	22.656	64.516	154,39	1,389	1,42
Oficial 2.ª Admón.....	30.330	28.798	59.128	21.138	59.128	164,22	1,273	1,30
Oficial 2.ª técnico.....	30.330	28.798	59.128	21.138	59.128	154,55	1,273	1,30
Auxiliar Admón.....	27.259	26.435	53.694	20.632	53.694	140,39	1,156	1,18
Auxiliar técnico.....	27.259	26.435	53.694	20.632	53.694	132,17	1,156	1,18
Aspirante 4.ª año.....	22.301	21.639	43.940	20.632	43.940		0,946	0,95
Aspirante 3.ª año.....	21.477	20.140	41.617	20.632	41.617		0,896	0,90
<i>Comerciales</i>								
Inspector de 1.ª.....	35.267	30.829	66.096	23.162	66.096	168,83	1,423	1,47
Inspector de 2.ª.....	34.019	30.358	64.377	22.656	64.377	165,24	1,386	1,42
<i>Subalternos</i>								
Subalterno de 1.ª jefe de equipo.....	30.167	30.030	60.197	21.138	60.197	143,60	1,296	1,35
Subalterno de 1.ª.....	28.166	28.036	56.202	20.632	56.202	129,08	1,210	1,25
Subalterno de 2.ª.....	26.380	26.246	52.626	20.632	52.626	128,45	1,133	1,15
<i>Obreros</i>								
Oficial 1.ª jefe de equipo.....	1.108,07	986,32	2.094,39	746,86	62.832	148,59	1,366	1,42
Oficial 1.ª.....	1.031,38	888,22	1.919,60	696,86	57.588	138,37	1,252	1,30
Oficial 2.ª.....	957,20	836,67	1.793,67	630,19	53.816	133,88	1,170	1,20
Ayudante.....	884,11	833,10	1.717,21	680,19	51.516	125,21	1,120	1,15
Auxiliar de 1.ª.....	841,96	807,79	1.649,75	680,19	49.492	122,93	1,075	1,10
Auxiliar de 2.ª.....	782,03	751,20	1.533,23	680,19	45.997	117,96	1,000	1,00
Limpiadora.....	782,03	751,20	1.533,23	680,19	45.997	117,96	1,000	1,00
Aprendiz 4.ª año.....	695,78	673,39	1.369,17	680,19	41.075		0,893	0,90
Aprendiz 3.ª año.....	648,52	648,59	1.297,11	680,19	38.913		0,846	0,85

1.2. Solicitar la jubilación voluntaria para el día mismo en que se cumplan los 65 años de edad, con treinta días de anticipación por lo menos.

1.3. Solicitar igualmente la pensión de jubilación a la Mutuality Laboral, así como el Subsidio de Vejez, si tuviera derecho.

1.4. Jubilarse en la fecha solicitada.

Base 2.^a Beneficios que se conceden.—Se trata de un complemento que sumado a la pensión anual de jubilación que tenga derecho a percibir de la Mutuality Laboral, y el Subsidio de Vejez, en su caso, alcance una cifra equivalente al porcentaje del total de remuneraciones netas reales percibidas en los doce meses anteriores a la jubilación, según se detalla en la escala que a continuación se señala, teniendo en cuenta los años de servicio prestados a la empresa como productor fijo.

AÑOS DE SERVICIO A LA EMPRESA CUMPLIDOS	% QUE HA DE ALCANZARSE SUMANDO LA PENSION Y EL COMPLEMENTO
30 años o más	100 %
25 a 29 años	95 %
20 a 24 años	85 %
15 a 19 años	75 %
10 a 14 años	60 %

Base 3.^a Remuneraciones computables.—Las percepciones netas correspondientes a los doce meses anteriores a la jubilación que servirán de base para la determinación del complemento de la pensión, serán única y exclusivamente las siguientes:

- 3.1. Salario base.
- 3.2. Complementos por antigüedad.
- 3.3. Plus Convenio.
- 3.4. Gratificaciones extraordinarias.

No se tendrán en cuenta, por consiguiente, las horas extraordinarias, pluses por trabajos nocturnos, penosos, tóxicos o peligrosos, dietas o compensaciones análogas, primas, plus familiar, etc.

Base 4.^a El total del complemento anual que resulte de la aplicación de la escala contenida en la base 2.^a se fraccionará en 14 partes iguales. Doce se abonarán por meses naturales vencidos y las dos restantes en Navidad y julio. El pago se efectuará en las oficinas de la empresa, sin perjuicio de establecer otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonadamente por el interesado.

Base 5.^a Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación al fallecer el beneficiario. La Dirección de la empresa podrá solicitar la presentación de certificación de vida del titular de la pensión cuando el pago no se realice directamente al interesado.

Base 6.^a El personal que hubiera causado baja en la empresa antes de cumplir los 65 años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándose los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el reto percibido durante los 12 meses anteriores a su baja por invalidez de conformidad con lo establecido en la base 3.^a. El complemento será la diferencia necesaria para alcanzar el porcentaje a que tenga derecho, una vez deducidas las pensiones que por cualquier concepto disfrute de la Seguridad Social o del Ramo de Accidentes.

Base 7.^a La empresa se reserva el derecho a prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad tope de 65 años que se establece en las presentes bases, cuando se trate de productores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligado, una vez transcurrido dicho plazo, a pagarle un complemento de jubilación del mismo porcentaje que si se hubiera jubilado dentro del plazo reglamentario, si bien los salarios que se computarán serán los de los doce meses anteriores a su cso real.

Base 8.^a Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por las empresas si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello al delegado de Trabajo para su conocimiento.

Base 9.^a Si las edades mínimas de jubilación fueran modificadas por disposición legal, las presentes normas se modi-

ficarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere, sustituyendo los 65 años por la edad que se implante.

Base 10.^a Las presentes normas están en vigor desde el día 1.^o de enero de 1970 a todos los efectos y muy especialmente en cuanto a la aplicación de la base 1.^a.

VIUDEDAD

Base 11. Condiciones del causante.—Deberán encontrarse, en el momento del fallecimiento, en alguna de las siguientes situaciones:

11.1. Están percibiendo de la empresa la pensión complementaria de jubilación.

11.2. Pertenecer a la plantilla de la empresa con un mínimo de 10 años de servicios ininterrumpidos.

Base 12. Condiciones del beneficiario.—Deberá reunir los siguientes requisitos:

12.1. Haber contraído nupcias con una antelación mínima de 3 años respecto a la fecha del fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 12.3.2, en que dicha prestación tendrá efecto desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuere el tiempo transcurrido desde que contrajera nupcias.

12.2. Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente, o en caso de separación judicial, que la sentencia firme la reconozca inocente u obligue al marido al pago de indemnización pecuniaria.

12.3. Las viudas deberán encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

12.3.1. Haber cumplido la edad de 40 años.

12.3.2. Estar incapacitada para el trabajo.

12.3.3. Tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

12.4. Si el beneficiario es varón para tener derecho al complemento de pensión deberá reunir los siguientes requisitos y señalados en los apartados 12.1 y 12.2, y encontrarse, al tiempo de fallecer su esposa, incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Se entenderá por incapacidad para el trabajo, en los casos a los que se refieren los apartados 12.3.2 y 12.4, la de carácter permanente y absoluto que inhabilite por completo para toda profesión u oficio.

Base 13. Beneficios que se conceden.—Son de dos clases, según la situación del causante en el momento del fallecimiento:

13.1. Si el causante estaba percibiendo la pensión complementaria de jubilación, el beneficiario percibirá el 45 por 100 de ésta en concepto de pensión de viudedad.

13.2. Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento de su fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 11.2, el beneficiario tendrá derecho a una pensión complementaria, que sumada a la que perciba de la Mutuality Laboral alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base 3.^a.

AÑOS DE SERVICIO A LA EMPRESA CUMPLIDOS	% QUE HA DE ALCANZARSE ENTRE LA PENSION DE LA MUTUALIDAD Y EL COMPLEMENTO
20 o más años	45 %
15 a 20 años	40 %
10 a 15 años	30 %

Base 14. Extinción de los beneficios.—Cesará el devengo de la pensión complementaria de viudedad por las siguientes causas:

14.1. Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.

14.2. Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en el Código Civil, o ausencia que implique abandono de los hijos.

14.3. Observar una conducta deshonesta o inmoral.

14.4. Cesar en su incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos en que la recuperación tenga lugar después de cumplir 40 años la viuda o 60 el viudo.

14.5. Por fallecimiento del beneficiario.

Base 15. Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor el mismo día que el presente Convenio y no tendrán efectos retroactivos que excedan del 1 de enero de 1972, aplicándose exclusivamente los beneficios que de ella se derivan sobre las situaciones de viudedad acaecidas a partir de esa misma fecha.

GENERAL

Base 16. Las cantidades que se determinen como complemento de jubilación y viudedad, de acuerdo con las bases anteriores fraccionadas de la forma que se indica en las mismas, se consolidarán durante todo el tiempo el derecho al disfrute en cada una de sus modalidades en la forma correspondiente a cada derecho-habiente, no pudiendo ser afectadas en ningún sentido por la actualización de las pensiones de jubilación y viudedad que periódicamente pueda realizar la Seguridad Social, con efectos desde 1.^o de enero de 1974.

«S. A., EL AGUILA»

«HENNINGER ESPAÑOLA, S. A.»

Representación social Sindicato Provincial de Madrid de Alimentación de CC. OO.

Representación social del Sindicato Provincial de Alimentación y Tabacos de U. G. T.

Representación Social Confederación de Cuadros.

(G. C. 7.953)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

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

«FIBROTUBO-FIBROLIT, S. A.», CENTRO DE ALFONSO GOMEZ, 6

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 30 de julio de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Fibrotubo-Fibrolit, S. A.», centro de Alfonso Gómez, 6, 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, 3 de septiembre de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado) Felipe Armán de la Vega.

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.^o Ambito Territorial.—El ámbito de este Convenio se concreta a la compañía mercantil «Fibrotubo-Fibrolit, S. A.» y afecta al centro de trabajo situado en la calle Alfonso Gómez, 6, 1.^a y 4.^a plantas Madrid, existente a su entrada en vigor.

Art. 2.^o Ambito personal.—El presente Convenio colectivo afecta, por tanto, al personal del centro de trabajo citado en el artículo anterior, con exclusión del incluido en la plantilla del departamento de Tejalón, el-clasificado en las categorías de director y subdirector y el comprendido en el artículo 1.^o 3-C de la Ley del Estatuto del Trabajador.

Art. 3.^o Ambito temporal.—Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos,

el día 1.^o de enero de 1980. Su duración será de un año en los aspectos económicos y de dos para el resto del articulado, a partir de la fecha de su vigencia, cualquiera que sea la de su aprobación oficial.

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

Art. 5.^o Revisión y Rescisión.

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

Con efectos 1.^o de enero de 1981, las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio serán objeto de revisión.

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

A los efectos del párrafo anterior, la empresa convocará en la primera quincena de septiembre a una Comisión compuesta por tres representantes legales de los trabajadores.

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

Para deliberar por la empresa un nuevo Convenio colectivo o revisión del que estuviera en vigor, se formará una Comisión Deliberadora que por la parte social estará representada por la Comisión citada en el párrafo anterior.

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

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

En el presente Convenio, se ha absorbido el concepto «Compensación Comedor». Si al término de su vigencia, «Fibrotubo-Fibrolit, S. A.» se acogiera al de derivados del Cemento, reaparecería este concepto en la cuantía de 1.000 pesetas para el personal empleado y 2.000 pesetas para el personal operario, deduciendo dichas cantidades del salario base que el personal tuviera en ese momento.

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

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

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

Art. 10. Comisión de interpretación.—Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución del presente Convenio colectivo, se creará una Comisión Paritaria, en un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de la comunicación de la Resolución Aprobatoria del mismo, compuesta por dos miembros de cada una de las partes que hayan intervenido en las deliberaciones del Convenio. Cuando fuese necesaria la constitución de esta Comisión con un Presidente, se solicitará el nombramiento del mismo a la Autoridad Laboral.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de cláusulas de este Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

El funcionamiento de esta Comisión será de la forma siguiente.

1. Se nombrarán dos secretarios, uno de la parte social y uno de la parte económica, los cuales levantarán actas conjuntas.

2. Cualquiera de las partes podrá convocar una reunión a través del secretario, cuando surjan temas de interpretación.

3. La convocatoria se efectuará en un plazo máximo de 10 días, conteniendo el orden del día.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 11. *Competencia.*—La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo técnica y prácticamente corresponde a la Dirección de la empresa.

Art. 12. *Cambio de puesto de trabajo por organización.*—La empresa podrá efectuar cambios del personal a puestos diferentes del habitual, cuando así lo exija la organización del trabajo o la buena marcha de la producción, dentro del mismo centro de trabajo y siempre que no perjudique su formación profesional.

Art. 13. *Trabajos de superior categoría.*

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

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

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

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

5. El período de tres meses no será aplicable en los casos de sustituciones por servicio militar, enfermedad o accidente y excedencias forzosas, en los cuales la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Art. 14. *Turnos.*—Por necesidades de la empresa, cualquier operario vendrá obligado a efectuar trabajo a turno, cuando se le requiera.

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

El tiempo que exceda de su jornada, si es superior a un cuarto de hora, será abonado como extraordinario, en fracciones de 15 en 15 minutos, de acuerdo con el anexo.

Art. 15. *Personal de capacidad disminuida.*—El productor cuya capacidad por edad o cualquier otra causa se viera disminuida y como tal fuere reconocido por el Servicio Médico de la empresa, aceptará los reconocimientos y dictámenes pertinentes de la Comisión Técnica Calificadora. A su vez, la empresa, con el visto bueno de los delegados de personal, destinará a estos productores a trabajos adecuados a su situación, siempre que existieran y no impliquen incremento de plantilla, tales como ordenanzas, vigilantes, vestuarios y limpieza, asignándole la categoría y el salario correspondiente al nuevo puesto.

CAPITULO III

REGIMEN DE TRABAJO

Art. 16. *Horario de trabajo.*

1. La jornada de trabajo en todas las representaciones de la compañía mercantil «Fibrotubo-Fibrolit, S. A.» será de 43 horas semanales para todo el personal.

2. El calendario laboral será el oficial que rija en cada localidad donde estén

ubicadas las representaciones de la compañía.

3. Para el personal del centro de trabajo de Alfonso Gómez, 6, los días laborables para 1980 son 258.

La jornada laboral para este personal será de 8 horas diarias en régimen de jornada partida y de 7 horas diarias en el período de verano, comprendido entre los días 16 de junio y 14 de septiembre, en jornada continuada.

El horario de la jornada partida será de 9 a 13 horas y de 14 a 18 horas.

4. En aquellas representaciones en que resulte factible y de mutuo acuerdo, se podrá realizar la jornada laboral en otros períodos y horarios, en las secciones o servicios que sea posible.

5. El personal operario de montajes disfrutará de jornada continuada durante todo el año de 7,30 a 15,30 horas.

Cuando estén desplazados, disfrutarán el calendario de la obra o centro de trabajo de la compañía donde se encuentren.

Ajuste de horario y calendario en obra:

Horario.—En el caso de que la jornada y horario de la obra sea de lunes a viernes, el régimen de jornada será de 9 horas de lunes a jueves y de 7 horas el viernes, en jornada partida.

En el caso de que la jornada y horario de la obra sea de lunes a sábado, el régimen de jornada será de 7 horas y media de lunes a viernes en jornada partida y de 5 horas y media los sábados.

Ambas modalidades se entenderán independientes de la jornada y horario que se realice en el centro de trabajo del cual dependen.

Cuando en una misma semana hubieran de ajustarse a distintas modalidades de horario, se realizará el cómputo semanal de horas trabajadas a efectos de abono de horas extraordinarias, si exceden de 43 horas semanales.

Calendario.—Si estando desplazados en obra, trabajaran en una fiesta local del centro de trabajo del que dependen, las horas trabajadas se abonarán como extraordinarias.

Siendo fiesta local en la obra donde estuvieran desplazados, recuperarán del cómputo mensual de horas extraordinarias, aquellas no trabajadas por este motivo.

Art. 17. *Trabajos extraordinarios.*

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

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

3. Los productores cuyos servicios sean necesarios deberán trabajar los días no laborables que la compañía estime necesario. Los productores que sean requeridos para estos trabajos, solamente vendrán obligados a ellos un día al mes o dos no laborables consecutivos.

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

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

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

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

Art. 18. *Vacaciones.*

1. Treinta y un días naturales, retribuidos a razón del salario base, antigüedad, plus de actividad y el incentivo básico de los días hábiles del período de vacaciones.

2. El personal ingresado en el año disfrutará la parte proporcional que le corresponda, computando el tiempo transcurrido, desde el día 1.º del mes de su ingreso hasta fin de año.

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

4. Las vacaciones se disfrutarán en el período del 15 de junio al 30 de septiembre.

5. Los productores podrán partir las vacaciones en dos turnos, uno de los cuales deberá coincidir necesariamente con el período fijado en el punto anterior.

6. Quienes por necesidades de la empresa se vean obligados a disfrutarlas fuera de los períodos obligatorios, percibirán una gratificación de 10.000 pesetas.

Art. 19. *Licencias.*—Se considerarán permisos retribuidos los siguientes:

— Matrimonio: Quince días.

— Alumbamiento esposa: cuatro días laborables.

— Defunción cónyuge: seis días naturales.

— Defunción padres e hijos: cuatro días naturales.

— Defunción abuelos, nietos y hermanos: tres días.

— Defunción padres, hijos o hermanos políticos: dos días naturales.

— Bodas de hijos: el día del enlace matrimonial.

— Exámenes en centros oficiales: el tiempo necesario y con la debida justificación.

Los días laborables de estos permisos serán retribuidos con el mismo criterio fijado para los días de vacaciones.

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

Para el resto de permisos, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Faltas y sanciones.*—Además de las faltas contempladas en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se considerará como grave, el incumplimiento de alguno de los deberes derivados del presente Convenio, pudiendo ser aplicada, en consecuencia, alguna de las sanciones estipuladas en dicha reglamentación para tales faltas.

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

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

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

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

CAPITULO IV

CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 21. *Principios generales.*—Las categorías consignadas a continuación son meramente enunciativas, por lo que la empresa no estarán obligadas a tener todas previstas si no fuera necesario y, por otra parte, si existiere o creare alguna, no recogida en este Convenio, se proveerá con el nivel que, por asimilación corresponda de acuerdo con la Ordenanza.

Art. 22. *Categorías profesionales.*—Todo el personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea la índole de los tra-

bajos que preste, quedará integrada en alguno de los grupos siguientes:

- I. Titulados.
- II. Empleados.
- III. Operarios.

Los grupos anteriores comprenden las siguientes categorías:

- Grupo I. Titulados.
 - 1. Grado superior.
 - 2. Grado medio.
- Grupo II. Empleados.
 - 1. Mandos superiores.
 - a) Directores.
 - b) Subdirectores.
 - c) Jefes de división.
 - d) Jefes de departamento.
 - 2. Mandos intermedios.
 - a) Jefes de Servicio.
 - b) Jefes de Sección.
 - 3. Administrativos.
 - a) Oficiales de 1.º
 - b) Oficiales de 2.º
 - c) Auxiliares.
 - d) Telefonistas.
 - e) Aspirantes.
 - f) Subalternos.
 - 4. Vigilantes-Porteros.
 - a) Ordenanzas.
- Grupo III. Operarios.
 - 1. De montaje.
 - a) Inspectores.
 - b) Montadores de 1.º
 - c) Montadores de 2.º
 - d) Ayudantes.
 - 2. De oficios complementarios.
 - a) Oficiales de 1.º
 - b) Oficiales de 2.º
 - c) Oficiales de 3.º
 - d) Especialistas de 1.º
 - e) Especialistas.
 - f) Pinches.
 - g) Limpiadoras.

Art. 23. *Definición y funciones.*—Las definiciones y funciones de las distintas categorías profesionales enumeradas en el artículo anterior son las que a continuación se indican. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son clasificativos dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

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

Grupo II. Empleados.
1. Mandos superiores.—Son los que, por especial nombramiento de la Compañía, ocupan un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que en cada caso les sean encomendadas.

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

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

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

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

Se consideran asimiladas a esta categoría las perforistas.

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

Quedan asimiladas a esta categoría las mecanógrafas, telefonista y recepcionista.

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

ciones de sus superiores, y realiza funciones de vigilancia y custodia.

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

Grupo III. Operarios.

1. De montaje.

a) *Inspector*.—Es el oficial de 1.º que, conociendo a fondo las tareas propias de la colocación y montaje en obras, está capacitado para realizar las siguientes funciones:

— Informar sobre desarrollo de obras.
— Coordinar y controlar trabajo de montadores.

— Inspeccionar calidad de obras realizadas y confeccionar partes de anomalías.

b) *Montador de 1.º*.—Es el que domina primordialmente y como mínimo la colocación de tuberías y materiales de cuba abierta, interpretando las órdenes que recibe del encargado o personal de superior categoría y que puede también realizar replanteos sencillos y que tiene a sus órdenes oficiales y eventualmente colocadores de 2.º. Está equiparado al oficial de 1.º de oficinas complementarios.

c) *Montador de 2.º*.—Es el que domina únicamente la colocación de un tipo de material, interpretando las órdenes que recibe del encargado o de personal de superior categoría. Puede eventualmente realizar replanteos sencillos. Está equiparado al oficial de 2.º de oficinas complementarios.

d) *Ayudante*.—Es el que, con edad superior a los dieciocho años, auxilia a los colocadores, realizando labores parciales de colocación que requieran cierta práctica y conocimiento de los productos de la compañía. Está equiparado al oficial de 3.º de oficinas complementarios.

2. De oficinas complementarios.

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

En esta categoría se incluyen los conductores que, en posesión del permiso de conducción apropiado, conducen turismos, autobuses, camiones y grúas automóviles, dentro y fuera del recinto del centro de trabajo.

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

En esta categoría se incluyen los conductores de vehículos automóviles no incluidos entre los oficiales de 1.º.

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

d) *Especialista de 1.º*.—Es aquel operario que haciendo funciones de especialista de Fibrotubo-Fibrolit, S. A. en el centro de Valdemoro, especialista de 1.º o jefe de Equipo. Los jefes de Equipo con su nomenclatura por mando, a la firma del citado Convenio (y no los que se puedan nombrar en el futuro), en el caso de que cesaran en sus puestos de mando, convalidarán dicho suplemento a título personal.

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

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

g) *Limpiadoras*.—Se ocupan de la limpieza de oficinas y otros locales de la empresa.

pieza de oficinas y otros locales de la empresa.

CAPITULO V INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 24. *Ingresos*.—El personal de nuevo ingreso tendrá la consideración de provisional durante el «período de prueba», que comprende el tiempo siguiente:

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

Art. 25. *Provisión de vacantes*.—Tanto las vacantes que se produzcan como la creación de nuevos puestos de mandos superiores o intermedios hasta el jefe de Servicio incluido, y puestos de confianza a juicio de la Dirección, serán cubiertos por libre designación de la empresa.

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

Los delegados de personal colaborarán y participarán en la Junta de Calificación que se constituya al respecto.

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

CAPITULO VI RETRIBUCION

Art. 26. *Principios generales*.—La retribución pactada en este Convenio será formado por los siguientes conceptos:

- I. Salario base.
- II. Complementos.
 - a) Personales:
 - Antigüedad.
 - Mérito personal.
 - Idiomas.
 - b) De puesto de trabajo:
 - Tóxico, penoso, peligroso.
 - Suplemento por mando.
 - Plus de montador.
 - c) Calidad o cantidad de trabajo:
 - Plus de actividad.
 - Incentivos.
 - Horas extraordinarias.
 - d) De vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
 - Participación en beneficios.
 - Gratificación de octubre.
- III. Indemnizaciones y suplidos:
 - Plus distancia y transporte.
 - Compensación cambio de horario.

Art. 27. *Conceptos retributivos*.

1. *Salario base*.—Es el que corresponde por jornada completa a cada productor por su categoría profesional, según cuadro Anexo II.

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

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

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

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

4. *Suplemento por mando*.—Seguirá percibiendo un complemento salarial, resultado de incrementar en un 15,6 por 100 el efectivamente percibido al 1 de enero 1979.

5. *Plus de montador*.—A tenor de las especiales condiciones de trabajo a que este personal está sujeto en orden a desplazamientos fuera de su domicilio habitual y el carácter de urgencia que frecuentemente tienen los mismos, se mantiene este concepto, que se abonará por el tiempo en que el productor se encuentra desplazado, fuera de su Centro de Trabajo, en comisión de servicio, a razón de 222,00 pesetas diarias.

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

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

7. *Incentivos*.—El complemento por incentivo se percibirá por día efectivo de trabajo, según cuadro anexo I.

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

9. *Gratificaciones extraordinarias*.—Las gratificaciones de julio y Navidad, será, para todo el personal afectado por este Convenio, de treinta días de salario base, antigüedad, plus de actividad y mérito personal y se abonarán el 13 de julio y el 19 de diciembre, respectivamente.

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

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

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

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

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

12. *Plus de distancia y transporte*.—A todo el personal afecto al presente Convenio se le abonará un plus de 109 pesetas por día efectivo de trabajo. Este plus estará exento de cotización en la Seguridad Social.

13. *Compensación cambio de horario*.—Esta compensación afectará al personal administrativo en plantilla al 1 de julio de 1980 del Centro de Trabajo de la calle Alfonso Gómez 6, 1.º y 4.º plantas, Madrid, mientras se encuentra adscrito al citado centro de trabajo, percibiendo por este motivo la cantidad de 5.000 pesetas mensuales aplicadas a los doce meses del año. En lo que respecta al presente Convenio, y dado que la jornada partida se inicia a partir del 15 de septiembre, esta última será la fecha en la que entrará en vigor esta compensación.

CAPITULO VII ACCION SOCIAL

Art. 28. *Fondo para préstamos reintegrables*.

1. La empresa destina hasta un máximo de 875.000 pesetas al fondo que tiene constituido para préstamos sin interés, a todo el personal en plantilla.

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

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

Cuando cualquiera de estos informes fueran negativos, decidirán el Director Social con los delegados de personal.

Art. 29. *Atenciones sociales*.

1. La empresa destina anualmente al fondo de atenciones sociales la cantidad de 150.000 pesetas.

2. La finalidad de esta aportación es la de atender especiales necesidades de los productores de la empresa: ayudas económicas a enfermos, intervenciones o medicamentos, gratificaciones en caso de viudedad, orfandad, nacimientos de hijos o cualquier otra circunstancia que suponga un gasto especial de productores más necesitados.

3. La concesión de ayudas y administración de este fondo corresponde a los delegados de personal, que trimestralmente harán público el estado de cuentas con los movimientos del fondo.

Art. 30. *Formación*.

1. La empresa destina anualmente hasta 4.000.000 de pesetas para el fondo de formación del personal.

2. La mitad de este fondo será de libre disposición y administración por parte de empresa o delegados de Personal, según los casos, correspondiendo a representaciones la cantidad de 88.000 pesetas.

Todo productor que solicite ayuda para realizar estudios deberá cursar la petición a la Dirección Social, antes del 31 de agosto de cada año, quien a su vez tramitará relación de las solicitudes recibidas y las cursará a los delegados de personal, quienes decidirán antes del 30 de septiembre, estimando o denegando total o parcialmente las solicitudes recibidas.

La cuantía máxima por productor no excederá de 25.000 pesetas.

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

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

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

Si a final de año, de esta mitad del fondo quedaran cantidades sin utilizar, podrán utilizarse en atender solicitudes de ayuda a estudios no atendidos por falta de fondos del apartado anterior, asignando a cada Centro la parte que le corresponda, en proporción al número de trabajadores. Si alguno de los centros no utilizara la parte que le fue asignada, el excedente existente estará a disposición de los otros centros que tengan solicitudes pendientes.

La empresa informará trimestralmente a los delegados de personal las aplicaciones que vaya realizando de este fondo.

Art. 31. *Gratificación a jubilados*.—El personal que se jubile voluntariamente entre los 60-65 años, se le concederá una gratificación de 360.000 pesetas.

Art. 32. *Asistencia a subnormales*.—Se concederá una aportación económica de 7.000 pesetas mensuales por hijo subnormal, a los productores que los tengan a su cargo y estén reconocidos como beneficiarios por el I.N.S.S.

Art. 33. *Complemento en caso de I.E.T.*—En los casos de incapacidad laboral transitoria, la empresa concederá un complemento del 25 por 100 del salario base, antigüedad y plus de actividad, a partir del cuarto día en las bajas por enfermedad común, y a partir del día siguiente cuando la baja sea por accidente de trabajo.

Art. 34. *Gratificación por matrimonio*.—Tanto los varones que contraigan matrimonio como las mujeres, si continúan prestando servicio en la empresa, percibirán una donación de 23.500 pesetas.

Art. 35. *Familia numerosa*.—Los titula-

res de familia numerosa percibirán una gratificación con carácter de asistencia social, de 1.200 pesetas en cada uno de los doce meses del año.

Art. 36. *Cesta de Navidad.*—La empresa obsequiará anualmente con una cesta de Navidad, para cada productor en activo o jubilado y a las viudas de los productores fallecidos estando en activo.

Art. 37. *Seguro de vida.*—Se establece un seguro de vida que garantice a todo trabajador una indemnización de 500.000 pesetas, en los casos que prescribe la póliza de seguro colectivo de vida que contrata la compañía.

**CAPITULO VIII
DISPOSICIONES FINALES**

Primera. *Reuniones con la Dirección Social.*—La Dirección Social convocará con periodicidad semestral un encuentro con la totalidad de los órganos representativos de los trabajadores, legalmente constituidos, sin perjuicio de que, a lo largo del año, fueran necesarios otros encuentros motivados por el tratamiento y resolución de temas específicos que afecten a uno, o varios centros de trabajo y que, por la urgencia del tema, no sea susceptible de tratamiento en las reuniones semestrales, para lo cual, el delegado de personal afectado podrá solicitarlo a la Dirección Social, quien de mutuo acuerdo con éste establecerá las condiciones de la reunión.

Segunda. *Viajes y desplazamientos en comisión de servicio.*—Contemplando en todo momento lo dispuesto en la norma de régimen interior de la empresa número 28.900 sobre viajes y desplazamientos en comisión de servicio, nos remitimos a continuación a los Anexos 1 y 2 de la misma como sigue:

Uso de vehículos particulares

Asignación ptas/km vehículos tipo B: 10,50.

El valor del kilometraje entrará en vigor el 8 de junio de 1980, esta asignación será revisada con periodicidad semestral, de acuerdo con las modificaciones del I.C.V. sobre todos los componentes, salvo la gasolina, que se efectuará cuando se produzca.

Los valores de dietas entrarán en vigor el 1 de julio de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1980, en que se estudiará de nuevo su cuantía.

Tercera. Entendiendo ser de interés la implantación de un sistema de valoración de puestos de trabajo, se establecerá a los 15 días de la firma del Convenio una Comisión de Trabajo que por la parte social estará compuesta de dos miembros.

Cuarta. *Prendas de trabajo.*—Al personal operario se le proveerá de las siguientes prendas de trabajo:

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

Los montadores dispondrán de:

- Mono.
- Juego de pantalón y camisa.
- Botas de seguridad homologadas en material.
- Botas de agua.
- Botas tipo playera.
- Prenda de abrigo.
- Traje de agua.

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

La utilización de estas prendas será ineludible, y exclusivamente para el centro de trabajo.

Gastos pagados

CATEGORIA	ALMUERZO Y/O CENA	ALOJAMIENTO Y DESAYUNO
Mandos superiores.....	700	1.500
Mandos intermedios.....	650	1.210
Personal técnico, comercial y administrativo.....	600	1.210
Personal de montaje.....	350	600
<i>Dietas</i>		
Mandos intermedios.....	650	1.210
Personal técnico, comercial y administrativo.....	600	1.210
Personal de montaje.....	350	600

Quinta. Desplazamiento del personal de montajes.

1. Cada 30 días naturales de ausencia de su domicilio, el personal de montajes tendrá derecho a desplazarse al mismo, siendo los viajes de ida y vuelta por cuenta de la empresa, y el pago de tres días de dietas, teniendo que incorporarse al trabajo el martes. Si los 30 días anteriormente mencionados no coincidieran en viernes, el montador deberá esperar al citado viernes para realizar el desplazamiento a su domicilio.

2. El montador que se encontrara fuera de su domicilio durante un mes

ANEXO I

GRUPO	CATEGORIA	CURVAS	INCENTIVO BASICO	
			IMPORTE DIARIO	CONCEPTO
	Oficial de 1.ª.....	Unica	260	Valor fijo
	Oficial de 2.ª.....	Unica	209	Valor fijo
	Especialista de 1.ª.....	Unica	209	Valor fijo
	Especialista.....	Unica	209	Valor fijo
	Inspector.....	Unica	311	Valor fijo
	Montador de 1.ª.....	Unica	260	Valor fijo
	Montador de 2.ª.....	Unica	209	Valor fijo
	Ayudante.....	Unica	209	Valor fijo
	Oficial de 3.ª.....	Unica	209	Valor fijo

ANEXO II

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS DE ACTIVIDAD				TOTAL			GRATIF. DE BENEFICIOS	GRATIF. DE OCTUBRE
			NIVEL «A»	NIVEL «B»	NIVEL «C»	NIVEL «A»	NIVEL «B»	NIVEL «C»			
	Jefe de Departamento.....	49.817	31.237	36.628	43.445	81.054	86.445	93.262	29.542	16.313	
	Jefe de Servicio.....	46.612	23.095	25.114	28.263	69.707	71.726	74.875	27.710	15.590	
	Jefe de Sección.....	43.556	19.560	21.122	24.723	63.116	64.678	68.279	25.879	14.253	
	Oficial de 1.ª Admtvo.....	40.326	11.016	13.458	15.896	51.342	53.784	56.222	24.048	12.916	
	Oficial 2.ª Admtvo.....	37.287	7.582	9.292	12.143	44.869	46.579	49.430	22.217	11.581	
	Auxiliar.....	35.211	4.022	5.420	7.547	39.233	40.631	42.758	20.996	10.577	
	Telefonista.....	35.211	4.022	5.420	7.547	39.233	40.631	42.758	20.996	10.567	
	Aspirante.....	24.837	3.764	-	-	28.601	-	-	14.893	7.571	
	Vigilante-Portero.....	34.263	4.851	7.609	10.313	39.114	41.872	44.576	20.387	10.244	
	Ordenanza.....	34.263	4.851	7.609	10.313	39.114	41.872	44.576	20.387	10.244	
	Inspector.....	1.073	135	198	267	1.208	1.271	1.340	18.593	9.553	
	Montador 1.ª.....	1.073	135	198	267	1.208	1.271	1.340	18.593	9.553	
	Montador 2.ª.....	1.020	128	138	180	1.148	1.158	1.200	17.583	8.727	
	Ayudante.....	994	134	154	-	1.128	1.148	-	17.063	8.452	
	Oficial de 1.ª.....	1.073	135	198	267	1.208	1.271	1.340	18.593	9.552	
	Oficial de 2.ª.....	1.020	128	138	180	1.148	1.158	1.200	17.583	8.727	
	Oficial de 3.ª.....	994	134	154	-	1.128	1.148	-	17.063	8.452	
	Especialista de 1.ª.....	1.020	128	138	180	1.148	1.158	1.200	17.583	8.727	
	Especialista.....	972	139	176	-	1.111	1.148	-	16.572	7.900	
	Limpiadora.....	929	182	-	-	1.111	-	-	15.530	7.349	
	Pinche.....	887	125	-	-	1.012	-	-	-	-	

ANEXO III

GRUPO	CATEGORIA	ANTIGUEDAD									
		1º Bienio	2º Bienios	1º Trienio	2º Trienios	3º Trienios	4º Trienios	5º Trienios	6º Trienios	7º Trienios	8º Trienios
	Jefe Departamento.....	2.022	4.273	6.066	8.126	10.071	12.131	14.153	16.175	18.120	20.142
	Jefe de Servicio.....	1.984	3.891	5.875	7.782	9.690	11.673	13.581	15.564	17.472	19.379
	Jefe de Sección.....	1.831	3.586	5.303	7.134	8.888	10.605	12.360	14.191	15.946	17.663
	Oficial 1.ª Admtvo.....	1.640	3.243	4.807	6.409	8.049	9.651	11.254	12.818	14.458	16.022
	Oficial 2.ª Admtvo.....	1.488	2.899	4.349	5.760	7.172	8.583	10.033	11.444	12.894	14.306
	Auxiliar.....	1.335	2.632	3.967	5.226	6.523	7.820	9.079	10.414	11.711	12.970
	Telefonista.....	1.335	2.632	3.967	5.226	6.523	7.820	9.079	10.414	11.711	12.970
	Vigilante-Portero.....	1.259	2.556	3.777	5.074	6.256	7.515	8.774	10.033	11.254	12.513
	Ordenanza.....	1.259	2.556	3.777	5.074	6.256	7.515	8.764	10.033	11.254	12.513
	Inspector.....	40	79	119	158	200	240	279	320	358	399
	Montador de 1.ª.....	40	79	119	158	200	240	279	320	358	399
	Montador de 2.ª.....	38	73	110	145	183	218	254	291	327	365
	Ayudante.....	37	72	105	141	176	212	245	279	314	348
	Oficial de 1.ª.....	40	79	119	158	200	240	279	320	358	399
	Oficial de 2.ª.....	38	73	110	145	183	218	254	291	327	365
	Oficial de 3.ª.....	37	72	105	141	176	212	245	279	314	348
	Especialista de 1.ª.....	38	73	110	145	183	218	254	291	327	365
	Especialista.....	34	65	99	131	165	197	230	265	296	331
	Limpiadora.....	32	64	96	127	157	190	220	252	281	314

desplazado percibirá la cantidad de 1.250 pesetas, en concepto de compensación por llamadas telefónicas a la familia, percibiendo en caso de desplazamiento de menor duración la parte proporcional de dicha cantidad, por día de estancia fuera de su domicilio, a partir del segundo día.

Sexta. *Horas extraordinarias 1980.*—Los valores de las horas extraordinarias que figuran en el anexo IV serán de aplicación a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es decir, desde el 15 de marzo de 1980. Hasta esta fecha, los valores de horas extraordinarias serán los que resulten de aplicar un aumento del 15,6 por 100 sobre los existentes al 1.º de enero de 1979.

ANEXO IV

GRUPO	CATEGORIA	HORAS EXTRAORDINARIAS	
		IMPORTE HORA	
Empleados	Jefe de Sección.....		949
	Oficial Administrativo 1.ª.....		739
	Oficial Administrativo 2.ª.....		688
	Auxiliar.....		606
	Ordenanza-vigilante.....		673
	Inspector.....		739
	Montador de 1.ª.....		649
	Montador de 2.ª.....		584
	Ayudante.....		574
	Limpiadora.....		509

ANEXO V

GRUPO	CATEGORIA	TOXICO-PENOSO-PELIGROSO	
		IMPORTE DIA	
OPERARIOS	Oficial de 1.ª.....		227
	Oficial de 2.ª.....		227
	Especialista de 1.ª.....		213
	Especialista.....		180
	Inspector.....		227
	Montador de 1.ª.....		227
	Montador de 2.ª.....		213
Ayudante.....		197	
Oficial de 3.ª.....		197	