

rá en lo relativo a Seguridad e Higiene en el Trabajo, a través del Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 52. *Servicio médico.*—La empresa dará cumplimiento a lo que en cada momento establezca la legislación vigente, sobre Servicios Médicos de Empresas.

Tan pronto como ello fuera posible, fundamentalmente por razones de espacio, procederá a la ampliación del botiquín, adecuándolo a las necesidades actuales.

A fin de evitar los extravíos que normalmente se vienen produciendo, el Servicio Médico archivará las Cartillas Sanitarias, actualizadas debidamente. Entregará a cada interesado, con indicación de su nombre, fotocopia de los registros que se efectúen en su Cartilla Sanitaria.

CAPITULO X

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES Y QUEJAS

Art. 53. *Reclamaciones sobre tiempos.*— Toda reclamación sobre el tiempo concedido a los distintos trabajos, según el Sistema Incentivo, en base a Horas Standard, será formulada verbalmente por el interesado a su supervisor. Luego de comprobarse que la operación pueda realizarse o no, según el método establecido, el supervisor dará respuesta verbal a la reclamación, la que, en todo caso, deberá producirse dentro de los dos días hábiles de haberse presentado ésta. Si dicha respuesta no fuera satisfactoria, o no se contestase dentro del plazo señalado anteriormente, el interesado podrá proceder con arreglo al procedimiento que se señala a continuación:

Primera actuación:

A) El productor comunicará por escrito a su supervisor el standard incentivo objeto de reclamación.

B) El supervisor analizará la cuestión y establecerá contacto con el Departamento de Ingeniería Industrial, entregando a este Departamento copia de la reclamación escrita.

C) Una persona del Departamento de Ingeniería Industrial, designada por el Jefe del mismo, comprobará el cálculo y/o aplicación de los elementos del Standard incentivo, así como aquellos que hayan sido cambiados, si el objeto de la reclamación es un cambio de método, equipo o especificaciones del material. Asimismo, la operación será comprobada físicamente, en presencia del supervisor, siendo requisito indispensable para esta comprobación una eficiencia normal.

D) Si de la comprobación resultara que el standard incentivo objeto de reclamación, fuera inferior al 5 por 100 del standard incentivo calculado al hacer la comprobación, el nuevo standard incentivo será establecido, reemplazando el que fue objeto de reclamación y tendrá efecto retroactivo al momento en que se formuló aquella por escrito.

E) Si los trámites indicados anteriormente no se pudieran realizar, debido a que la operación reclamada no está siendo procesada, se avisará al Departamento de Ingeniería Industrial tan pronto como la operación entre en producción, en cuyo momento serán rectadas las comprobaciones necesarias.

F) El reclamante será informado por escrito por su supervisor, del resultado de las comprobaciones realizadas, en el plazo de tres días hábiles desde el momento en que se recibió la reclamación. Este plazo no será de aplicación si la operación no estuviera siendo procesada, en cuyo caso, el plazo se contará a partir del día en que dicha operación entre en producción.

G) Si la contestación recibida no es satisfactoria a juicio del interesado, podrá reclamar sobre la misma, de acuerdo con la Segunda Actuación, que a continuación se detalla.

Segunda Actuación:

A) El interesado comunicará por escrito al supervisor su disconformidad con la contestación dada en la Actuación Primera. El supervisor entregará al Departamento de Relaciones Industriales copia de la citada comunicación y de la recla-

mación señalada en el punto A) de la Primera Actuación.

B) El Departamento de Relaciones Industriales entregará copia de la documentación señalada en el punto anterior, a la Comisión Paritaria.

C) El Departamento de Relaciones Industriales coordinará la realización de un estudio de la operación incentivada objeto de la reclamación, basado en el Sistema Incentivo en Base a Horas Standard, que se llevará a cabo por una persona del Departamento de Ingeniería Industrial, designada por su jefe y un miembro de la Comisión Paritaria, nombrado por la misma.

D) El estudio señalado en el punto anterior, en el que se harán constar las conclusiones a que se haya llegado, será entregado al Gerente de Relaciones Industriales, quien dará respuesta escrita a la reclamación formulada, en el plazo de cinco días hábiles de haber recibido el estudio y las conclusiones antes referidas.

E) Si la respuesta no fuera satisfactoria a juicio del interesado, podrá ser tramitada su reclamación, a partir de la Tercera Actuación del Procedimiento de Reclamaciones y Quejas.

Art. 54. *Otras reclamaciones. Procedimiento de reclamaciones y quejas.*—Las reclamaciones que un productor, o varios afectados por el mismo problema, quiera(n) presentar a la Empresa, referentes a la aplicación de las retribuciones convenidas, aplicación de las categorías internas J. D., categorías laborales, prendas de trabajo, horarios, turnos, seguridad, o c elqu e otra condición relativa a su trabajo, han de ser tramitadas de acuerdo al siguiente procedimiento.

Las reclamaciones sobre tiempos, se regulan por un procedimiento específico.

I. Reclamaciones Individuales.

Primera Actuación:

A) El productor o productores efectuarán la reclamación, verbalmente, al jefe inmediato. Cuando no fuera respondida satisfactoriamente, la formularán por escrito.

B) Si el jefe inmediato no diera respuesta en el plazo de dos días hábiles o la misma no fuera satisfactoria, a juicio del productor o productores, la reclamación podrá tramitarse según se dispone en la Segunda Actuación.

Segunda Actuación:

A) El interesado solicitará por escrito a su jefe inmediato, la celebración de una reunión con el Departamento de Relaciones Industriales, en la que participarán el Gerente del Departamento o la persona que éste designe, el productor afectado, su jefe y dos miembros del Comité de Empresa.

B) En dicha reunión, se analizará la cuestión planteada, luego de lo cual, el Gerente de Relaciones Industriales o la persona designada por éste, contestará, también por escrito, en el plazo de tres días hábiles.

C) La reunión prevista en el punto A) se celebrará en el plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde la fecha en que se solicitó la misma al jefe inmediato.

Tercera Actuación:

De no haberse logrado una solución a la reclamación, según lo expresado en la Segunda Actuación, se procederá de la siguiente forma:

A) Los integrantes del Comité de Empresa plantearán la celebración ante el Gerente de Relaciones Industriales de una reunión.

B) De común acuerdo entre ambos, se fijará esta reunión, a fin de considerar la cuestión, en la que participarán el Gerente de Relaciones Industriales o la persona que éste designe y los integrantes de la Comisión del Comité de Empresa, competentes en la materia de que se trate. Esta reunión tendrá lugar dentro de los cinco días hábiles de haberse solicitado la misma.

C) En dicha reunión se analizarán todas las circunstancias del caso, luego de lo cual, el Gerente de Relaciones Industriales o la persona que éste designe, dará respuesta por escrito a la cuestión planteada, en el plazo de tres días hábiles.

Cuarta Actuación:

No habiéndose solucionado la reclama-

ción, según lo que se lleva expuesto, se procederá de la forma siguiente:

A) Mensualmente, el Secretario del Comité de Empresa convendrá con el Gerente de Relaciones Industriales la celebración de una reunión a fin de considerar aquellas reclamaciones que no hayan sido solucionadas en las Actuaciones anteriores.

B) En dicha reunión participarán los representantes de la Dirección de la Empresa, cuya presencia, a juicio de la misma, sea necesaria por la índole de los temas a tratar, el Gerente de Relaciones Industriales y los miembros del Comité de Empresa.

C) En esa reunión, la Dirección de la Empresa dará su respuesta respecto a la cuestión planteada, levantándose acta de dicha reunión.

II. Reclamaciones Colectivas.

Cuando se produzca una reclamación colectiva, como consecuencia de un hecho que afecte a trabajadores de una o varias secciones, se procederá de la forma siguiente:

1. Ocurrido el hecho (quedan exceptuadas situaciones de emergencia, con riesgos para las personas, accidentes, etc.) o planteada una situación —cuquiera que ésta sea— deberán ser puestas en conocimiento del supervisor inmediato; y en su defecto, del supervisor general. En defecto de ambos, se pondrá en conocimiento del mando más próximo y del Comité, cuando la urgencia lo requiera.

2. Nadie podrá, por tanto, tomar una iniciativa de abandono de trabajo, negativa a una acción, etc. (salvo riesgo inminente de peligro para las personas o las cosas), sin haberlo razonado con el inmediato superior o con el mando más próximo, según se indica en el punto 1).

3. La Dirección de la Empresa, antes de comunicar la decisión a la que haya lugar, pondrá en conocimiento del Comité de Empresa las informaciones relativas a los hechos, pudiendo éste formular las observaciones y propuestas que crea oportunas.

4. Una vez cumplido este requisito, la Dirección de la Empresa hará efectiva la decisión correspondiente.

5. La tramitación de las reclamaciones colectivas seguirá las mismas actuaciones que las reclamaciones individuales.

CAPITULO XI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DERECHOS SINDICALES

Art. 55. *Comité de Empresa.*— I. Competencias

La Dirección de la Compañía reconoce la condición de Organó de Representación de los Trabajadores al Comité de Empresa, en la forma establecida por la Legislación vigente o por la que se establezca en el futuro.

Para el cumplimiento de sus funciones, corresponden al Comité de Empresa las competencias que determine la Ley, así como las que se le atribuyen en el presente Convenio, en los términos en él establecidos, entre las que cabe resaltar su intervención en las situaciones que derivan de la aplicación de los sistemas de trabajo, de movilidad interna de plantilla para operarios, de promoción de personal y de control de horas extraordinarias.

De modo expreso la Dirección de la Compañía se compromete a tratar ampliamente con el Comité de Empresa y con carácter previo a toda otra medida que legalmente fuere procedente sobre las siguientes cuestiones:

1) Reducciones de jornada.  
2) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

Asimismo, a estudiar las medidas más adecuadas para cada uno de los dos supuestos anteriores.

Con relación a dichas funciones y competencias, los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a reunirse en pleno o participar en las comisiones de trabajo que actualmente están establecidas o puedan establecerse en el futuro. Asimismo, podrán utilizar el local asig-

nado para sus reuniones, los tabloneros de anuncios dispuestos para tal fin, y hacer uso de las horas sindicales acordadas para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con los criterios de los apartados siguientes.

La propaganda escrita en forma de carteles o la difusión de avisos del Comité de Empresa, se hará dentro de los tabloneros de anuncios para tal fin. Dado que la Dirección de la Empresa facilitará los tabloneros que razonablemente sean necesarios, toda propaganda escrita de este tipo que se realice fuera de los mismos será suprimida inmediatamente.

Entre las competencias atribuidas al Comité de Empresa, le corresponderá recibir la información que en cada momento determine la Ley y como mínimo semestralmente sobre la marcha de la Compañía y el Sector.

II. Horas sindicales

1. Límite de horas

Cada miembro de Comité de Empresa dispondrá como máximo de 40 horas mensuales para el cumplimiento de las funciones que tenga encomendadas.

No obstante lo anterior, el Comité de Empresa podrá determinar la acumulación de dichas horas, total o parcialmente, en alguno de sus miembros. A este fin, el Comité de Empresa comunicará previamente a la Dirección por trimestres naturales cuáles vayan a ser los miembros y el número de horas que cada uno individualmente pueda utilizar. En cómputo total por mes, dicha programación nunca podrá superar el número de horas que corresponda a la totalidad de los miembros que compongan el Comité, a razón de 40 horas mensuales por miembro.

Si por alguna razón el número total de horas programadas para el primero o segundo mes quedase superado en la realidad, el Comité de Empresa adoptará las medidas adecuadas para que dicho exceso quede compensado en el mes siguiente. Cada programación deberá ser corregida en función de las horas realmente utilizadas por cada uno de los miembros del Comité, en los meses anteriores, con el fin de que dichas diferencias sean las menos posibles.

Si aun a pesar del principio anterior se llegase a producir un exceso de horas utilizadas por todos los miembros del Comité, respecto del número total de horas programadas en el trimestre, dicho exceso de horas se repartirá en partes iguales entre todos los miembros del Comité, efectuándose en sus retribuciones los descuentos que procedan. A estos efectos, no podrán compensarse las diferencias que en uno y otro sentido puedan existir entre dos programaciones cualesquiera.

Con independencia de lo anterior, la Dirección podrá hacer los descuentos procedentes a cualquier miembro del Comité que se hubiera excedido por cuarta vez, de forma continuada o interrumpida, al utilizar más horas de las que tuviere programadas mensualmente, siempre que dicha situación tuviera lugar en un periodo de 9 meses, a contar desde el último exceso producido. De dicho descuento individual, se minorará en su caso, en el que hubiera tenido lugar, por aplicación del párrafo anterior.

Producido un descuento individual, por la razón acabada de exponer, la Dirección podrá aplicar las sanciones disciplinarias que en Derecho procedieren al citado miembro volviere a incurrir nuevamente en un exceso de utilización de horas en los 4 meses siguientes a aquel en que se hubiera producido la cuarta reincidencia antes mencionada.

A los efectos de los dos párrafos anteriores, se considerará que los descuentos económicos que pudieran producirse, no tendrá efecto alguno sobre el cómputo del periodo de 9 meses citado. Por el contrario, la imposición de una sanción disciplinaria, siempre que efectivamente tenga lugar, pondrá término al cómputo de plazos, por excesos anteriores.

2. Horas exceptuadas

No se incluirán en el cómputo de las horas utilizadas por los distintos miembros del Comité de Empresa aquellas que efectivamente utilicen, por quienes correspondan, en las siguientes reuniones y situaciones:

a) Las que se utilicen, en una reunión mensual, en las reuniones de trabajo que se constituyan por aplicación de la Ley o del Convenio Colectivo. En la actualidad, existen las siguientes comisiones con participación de miembros del Comité de Empresa: Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, Comisión Paritaria, Comisión de Formación y Promoción, Comisión Económica y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Las que se utilicen por el Comité de Empresa, en reuniones de carácter extraordinario, convocadas por la Dirección, así como en las que sean necesarias para negociar el Convenio Colectivo.

c) Las que se utilicen por el Comité de Empresa, en reuniones preparatorias de las extraordinarias antes mencionadas, con el límite máximo de una reunión preparatoria por cada reunión extraordinaria.

d) Las que se utilicen por el Comité de Empresa, dentro del tiempo máximo de 1 hora, en una reunión preparatoria por cada una de las que con carácter ordinario se celebren con la Dirección de la Empresa, entendiéndose por tales las que se celebren en cumplimiento del Procedimiento de Reclamaciones y Quejas, y en cumplimiento de la información trimestral que debe facilitar la Dirección.

e) El tiempo que utilice el Secretario del Comité de Empresa, con la Dirección, en recibir información o preparar reuniones con la misma.

f) El tiempo que, previo acuerdo con la Dirección, deban dedicar los miembros del Comité de Empresa, en trabajos de preparación o ejecución de las reuniones citadas en los apartados a) y b) anteriores.

3. Control de horas  
Todos los miembros del Comité de Empresa, dentro de cada uno de los turnos en los que efectúen su trabajo, deberán proceder al fichaje correspondiente, tanto en el momento que se ausenten del puesto de trabajo, para comenzar cualquier tipo de reunión, información o gestión, como cuando regresen al mismo, una vez concluidos éstos.

El Departamento de Personal facilitará mensualmente al Comité de Empresa un informe sobre la utilización efectiva de las horas sindicales.

4. Cómputo de horas en el trabajo a turno.  
Cuando tenga lugar una reunión o gestión sindical en jornada de mañana y a ella asistan miembros del Comité de Empresa que trabajasen en los turnos de 14 a 22 o de 22 a 6 de la madrugada, se procederá de la siguiente forma:

a) Para el turno de 14 a 22 se reducirá la jornada del día correspondiente en el número de horas invertidas en la reunión. Estas mismas horas se contabilizarán con cargo a la utilización de horas del interesado.

b) Para el turno de 22 a 6 de la madrugada el interesado podrá no acudir a su turno de trabajo en la fecha inmediata anterior o posterior a la reunión, efectuando el cargo a su utilización de horas, salvo que estuvieran exceptuadas, cuando la reunión hubiera tenido una duración inferior.

III. Derechos y Garantías  
Los miembros del Comité de Empresa tendrán, en el desarrollo de sus funciones, los derechos y garantías que en cada momento les reconozca la legislación vigente.

En todo caso, la imposición de sanciones a sus miembros, por razón de faltas graves o muy graves, requerirá la apertura de un expediente contradictorio en el que habrá de oírse al interesado. El Comité de Empresa designará a uno de sus miembros a efectos de que reciba coadyuvante y pueda estar presente en las de las actuaciones escritas del expediente y pueda estar presente en las de carácter oral. La información así obtenida en ningún caso podrá ser utilizada fuera del seno del Comité de Empresa.

Con independencia de lo anterior, la Dirección oír al Comité de Empresa en todas las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que se impongan a cualquiera de sus miembros.

Art. 56. *Asamblea de trabajadores.*—La Dirección de la Compañía cumplirá la normativa legal que en cada momento esté vigente.

Facilitará la celebración de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los locales de la Factoría, siempre que ello sea posible en razón del espacio disponible.

En el transcurso de la jornada laboral podrá celebrarse una asamblea de duración máxima de 1 hora, con ocasión de la negociación del Convenio Colectivo.

La convocatoria, desarrollo y votación, si hubiera lugar, se regirá en todo caso por lo que disponga la legislación vigente.

La Dirección de la Compañía cumplirá la normativa legal que en cada momento esté vigente.

Facilitará la celebración de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los locales de la Factoría, siempre que ello sea posible en razón del espacio disponible.

En el transcurso de la jornada laboral podrá celebrarse una asamblea de duración máxima de una hora, con ocasión de la negociación del Convenio Colectivo.

La convocatoria, desarrollo y votación, si hubiera lugar, se regirá en todo caso por lo que disponga la legislación vigente.

Art. 57. *Secciones sindicales de empresa.*—En forma de carteles o la difusión de avisos de las Secciones Sindicales, se hará dentro de los tableros de anuncios para tal fin. Dado que la Dirección de la Empresa facilitará los tableros que razonablemente sean necesarios, toda propaganda escrita de este tipo que se realice fuera de los mismos, será suprimida inmediatamente.

El ejercicio de los derechos antes citados podrá ser desarrollado por los miembros del órgano de dirección de cada Sección Sindical, sin que ello pueda suponer, en momento alguno, alteración del proceso productivo, o incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Para llevar a cabo el ejercicio de los citados derechos y asumir las responsabilidades a que en su caso hubiera lugar, cada Sección Sindical nombrará y comunicará a la Dirección, el nombre de uno de los miembros de su órgano de dirección que actuará como representante de la misma.

Dicho representante o como máximo tres personas del órgano de dirección en las que él mismo delegue podrá o podrán disponer (entre todos) para desarrollar el trabajo que implican los citados derechos, de 5 horas semanales retribuidas, cuya realización deberá ser prevista y comunicada a la Dirección, al menos, la semana anterior correspondiente.

Por acuerdo con la Dirección de la Empresa, se podrá facilitar la asistencia de los miembros del órgano de dirección de las distintas Secciones Sindicales a cursillos, congresos o actividades de carácter extraordinario que celebren las Centrales respectivas, en todo caso solicitándolo con la suficiente antelación para que se puedan adoptar las medidas adecuadas.

Art. 58. *Comisión mixta de vigilancia.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16 de la Orden Ministerial de 21 de enero de 1974, en un plazo de 10 días después de la aprobación del Convenio, se creará una Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, formada por cuatro representantes designados por la Empresa y cuatro productores designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

Los cuatro vocales de la Comisión Mixta nombrados por el Comité de Empresa, se nombrarán en proporción al número de miembros de los distintos Colegios Electorales que estén representados en dicho Comité. En la actualidad, dada la proporción de operarios y empleados de la plantilla y por aplicación del Real Decreto 3.149/77, correspondrán tres puestos a los operarios y uno a los empleados. Todos los Vocales, tanto los nombrados por la Empresa, como los del Comité de Empresa, serán elegidos, si fuera posible, entre las personas que integran la Comisión Deliberadora de este Convenio.

La sustitución de cualesquiera de los vocales de la Comisión Mixta será acordada por la Empresa o el Comité de Empresa, según proceda en cada caso.

El cometido de la Comisión Mixta consistirá en informar a la Dirección y al Comité sobre la interpretación de las cláusulas, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución.

Con independencia del cometido tradicional acabado de citar, en el presente Convenio corresponderá a la Comisión Mixta, el estudio y seguimiento del cambio introducido en el pago de domingos y días no hábiles, que se regula en el artículo 29, a fin de hacer las propuestas que considere oportunas para su mejor aplicación.

La Comisión Mixta celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. Serán citados sus componentes, con una anticipación mínima de 5 días, debiendo presentar por escrito antes del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al efecto convocada, serán discutidas las propuestas formuladas. El acta de la reunión con los votos particulares que en cada caso proceda, se hará llegar al Comité de Empresa y a la Dirección, la que resolverá lo procedente en el plazo de un mes.

DISPOSICION ADICIONAL

Primera.—La introducción del cambio en el sistema de pago de domingos y días no hábiles para el personal operario según se expone en el artículo 29, produce un determinado aumento, en términos relativos, de la importancia o peso de las gratificaciones extraordinarias respecto de las demás retribuciones, tanto en el caso de personal horario como en el del incentivo, si bien para este último, sólo en situaciones extremas de muy baja cobertura incentivada.

Con el fin de paliar en la mayor medida posible el efecto inicial de dicho cambio, se conviene adelantar en los pagos mensuales, determinado importe de los que correspondería percibir por gratificaciones extraordinarias. Dichos importes son, para el personal horario los que figuran en la tabla del Anexo 14. Los correspondientes al personal incentivo, ya que el efecto que se pretende paliar es de menor importancia que en el caso del personal horario, serán las del citado Anexo 14, disminuidos en 1.000 pesetas.

Asimismo, y por las razones antes expuestas, el presente sistema será aplicado con carácter general al personal horario, salvo que cada trabajador interesado solicite a la Empresa la no aplicación del mismo, mientras que en el caso del personal incentivo, sólo será de aplicación cuando así se solicitase individualmente.

Segunda.—Se conviene, por ambas partes, retirar el anteproyecto de Reglamento de Régimen Interior, elaborado en el año 1979, por la Dirección de la Empresa, con el fin de adaptar su contenido al Estatuto del Trabajador y demás disposiciones de aplicación. La Dirección se compromete a efectuar dicha revisión en el plazo más breve posible y, en todo caso, en el plazo de tres meses, a contar desde la fecha en que se firma el presente Convenio.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 12 de enero de 1961 y Orden para su desarrollo de 6 de febrero del mismo año, la Dirección presentará al Comité de Empresa el anteproyecto antes citado.

El Comité de Empresa comunicará a la Dirección, lo antes posible, y en todo caso, antes del 15 de noviembre de 1980, aquellos puntos que no fueran de su conformidad, así como los motivos de su disconformidad.

Revisados los puntos de desacuerdo en sesión conjunta, la Dirección elaborará, lo antes posible, un proyecto definitivo de Reglamento que, junto con el informe del Comité de Empresa, será remitido a la Autoridad laboral competente, a efectos de su homologación.

Hasta tanto se homologue el nuevo Reglamento de Régimen Interior, subsistirá el actual en todos sus términos, salvo en la que habiendo sido modificado

por el presente Convenio o fuera opuesto a disposiciones de derecho necesario absoluto.

Tercera.—En cumplimiento de lo pactado en el artículo 50 del Convenio Colectivo de 1979, el personal que hubiera percibido la cantidad en el mismo establecida, no vendrá obligado a su devolución, en tanto en cuanto no quedase terminado o suspendido su contrato de trabajo por causa al mismo imputable. No producirán obligación de dicha devolución, el fallecimiento, la jubilación y la baja derivada de accidente o enfermedad.

Cuarta.—La Compañía se compromete a resolver de forma inmediata, y sin perjuicio para los interesados, la situación que se plantea en la precepción de los pluses de «Jefe de Equipo», «Preparador de Máquinas» y «Penosidad» por el personal que presta sus servicios en estos puestos de trabajo, habida cuenta de los cambios que se deben introducir en el cómputo de su cuantía por razón de lo establecido en el artículo 29.

Quinta.—Ambas partes consideran que la introducción del cambio en el sistema retributivo de operarios que comporta el artículo 29 del presente Convenio, no debe producir alteraciones generales del nivel de productividad que incidiesen negativamente en la plantilla actual.

No obstante, si la introducción del sistema llegase a causar dichas alteraciones, de forma que fuera necesario adoptar medidas que pudieran afectar de forma negativa a la plantilla actual, las mismas se harían en una eficiencia productiva media de 130, en lugar de la que estuviese vigente en el momento de plantearse la situación.

Todo ello, dentro de los términos de vigencia establecidos en el presente Convenio.

OPERARIOS

1 enero 1980

INCENTIVOS

| CATEGORIA INTERNA J. D. I. | VALOR OCUPACIONAL |
|----------------------------|-------------------|
| 1                          | 267,11            |
| 2                          | 273,33            |
| 3                          | 279,53            |
| 4                          | 285,73            |
| 5                          | 292,85            |
| 6                          | 302,19            |
| 7                          | 311,41            |

OPERARIOS

1 enero 1980

HORARIOS

| CATEGORIA INTERNA J. D. J. | MINIMO | MAXIMO |
|----------------------------|--------|--------|
| 1                          | 255,25 | 288,96 |
| 2                          | 260,91 | 296,07 |
| 3                          | 266,51 | 303,16 |
| 4                          | 272,09 | 310,24 |
| 5                          | 278,68 | 318,29 |
| 6                          | 287,35 | 328,60 |
| 7                          | 296,02 | 338,80 |
| 8                          | 304,64 | 348,93 |
| 9                          | 313,02 | 358,93 |
| 10                         | 322,54 | 370,16 |

OPERARIOS

VALOR CORRESPONDIENTE A: COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

| CATEGORIA INTERNA J. D. I. | PTS/HORA | PTS/HORA |
|----------------------------|----------|----------|
| 1                          | 74,19    | 593,52   |
| 2                          | 77,90    | 623,20   |
| 3                          | 81,63    | 653,04   |
| 4                          | 85,32    | 682,56   |
| 5                          | 89,03    | 712,24   |
| 6                          | 92,74    | 741,92   |
| 7                          | 96,45    | 771,60   |
| 8                          | 100,17   | 801,36   |
| 9                          | 103,87   | 830,96   |
| 10                         | 108,00   | 864,00   |

OPERARIOS HORARIOS

1 enero 1980

ESCALA DE PROGRESION AUTOMATICA Y VALORACION MERITOS

| CATEGORIA INTERNA J. D. I. | MINIMO | PROGRESION AUTOMATICA              |                                    | VALORACION POR MERITOS |        |        |
|----------------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------|--------|--------|
|                            |        | DESPUES DE 3 MESES EN LA CATEGORIA | DESPUES DE 6 MESES EN LA CATEGORIA | 85-89                  | 90-94  | 95-100 |
| 1                          | 255,25 | 261,99                             | 268,73                             | 275,48                 | 282,22 | 288,96 |
| 2                          | 260,91 | 267,94                             | 274,97                             | 282,01                 | 289,04 | 296,07 |
| 3                          | 266,51 | 273,84                             | 281,17                             | 288,50                 | 295,83 | 303,16 |
| 4                          | 272,09 | 279,72                             | 287,35                             | 294,98                 | 302,61 | 310,24 |
| 5                          | 278,68 | 286,60                             | 294,52                             | 302,45                 | 310,37 | 318,29 |
| 6                          | 287,35 | 295,60                             | 303,85                             | 312,10                 | 320,35 | 328,60 |
| 7                          | 296,02 | 304,58                             | 313,13                             | 321,69                 | 330,24 | 338,80 |
| 8                          | 304,64 | 313,50                             | 322,36                             | 331,21                 | 340,07 | 348,93 |
| 9                          | 313,02 | 322,20                             | 331,58                             | 340,57                 | 349,75 | 358,93 |
| 10                         | 322,54 | 332,06                             | 341,59                             | 351,11                 | 360,64 | 370,16 |

TABLAS DE MULTIPLICACIONES

| Suma W.A.F. | Multipl. ( ) | Suma W. A. F. | Multipl. ( ) | Suma W. A. F. | Multipl. ( ) |
|-------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| .01         | 1.09         | .40           | .63          | .79           | .22          |
| .02         | 1.08         | .41           | .62          | .80           | .21          |
| .03         | 1.07         | .42           | .61          | .81           | .21          |
| .04         | 1.06         | .43           | .60          | .82           | .20          |
| .05         | 1.04         | .44           | .58          | .83           | .19          |
| .06         | 1.03         | .45           | .57          | .84           | .18          |
| .07         | 1.02         | .46           | .56          | .85           | .17          |
| .08         | 1.01         | .47           | .55          | .86           | .16          |
| .09         | 1.00         | .48           | .54          | .87           | .16          |
| .10         | .98          | .49           | .53          | .88           | .15          |
| .11         | .97          | .50           | .52          | .89           | .14          |
| .12         | .96          | .51           | .51          | .90           | .13          |
| .13         | .95          | .52           | .49          | .91           | .12          |
| .14         | .93          | .53           | .48          | .92           | .12          |
| .15         | .92          | .54           | .47          | .93           | .11          |
| .16         | .91          | .55           | .46          | .94           | .10          |
| .17         | .90          | .56           | .45          | .95           | .10          |
| .18         | .89          | .57           | .44          | .96           | .09          |
| .19         | .88          | .58           | .43          | .97           | .08          |
| .20         | .86          | .59           | .42          | .98           | .08          |
| .21         | .85          | .60           | .41          | .99           | .07          |
| .22         | .84          | .61           | .40          | 1.00          | .07          |
| .23         | .83          | .62           | .39          | 1.01          | .06          |
| .24         | .82          | .63           | .38          | 1.02          | .06          |
| .25         | .81          | .64           | .37          | 1.03          | .05          |
| .26         | .80          | .65           | .36          | 1.04          | .05          |
| .27         | .78          | .66           | .35          | 1.05          | .04          |
| .28         | .77          | .67           | .34          | 1.06          | .04          |
| .29         | .76          | .68           | .33          | 1.07          | .03          |
| .30         | .75          | .69           | .32          | 1.08          | .03          |
| .31         | .74          | .70           | .31          | 1.09          | .02          |
| .32         | .72          | .71           | .30          | 1.10          | .02          |
| .33         | .71          | .72           | .29          | 1.11          | .02          |
| .34         | .70          | .73           | .28          | 1.12          | .01          |
| .35         | .69          | .74           | .27          | 1.13          | .01          |
| .36         | .68          | .75           | .26          | 1.14          | .01          |
| .37         | .67          | .76           | .25          | 1.15          | 0            |
| .38         | .66          | .77           | .24          | ó más         |              |
| .39         | .64          | .78           | .23          |               |              |

( ) Este factor multiplicado por el número de horas que el operador atiende, esta combinación particular de operaciones es pagado al valor ocupacional de la categoría apropiada.

Nota: Esta tabla no se aplica cuando todas las operaciones en la batería están en interrupción.

RELACION DE CLASIFICACIONES DEL PERSONAL HORARIO

| Código ocupacional | Categoría | Título ocupacional                                   |
|--------------------|-----------|--|
| A-20               | 4         | Muestreador.   |
| H-1                | 5         | Operario de tratamientos térmicos.                   |
| K-14               | 6         | Reparador de conjuntos.                              |
| K-15               | 5         | Reparador de conjuntos.                              |
| L-5                | 5         | Pintor de pistola-acabado.                           |
| L-7                | 3         | Pintor.  |
| L-8                | 4         | Pintor de retoques.                                  |
| M-25               | 2         | Aplicador capa protectora.                           |
| M-30               | 4         | Recuperador de piezas de producción.                 |
| P-1                | 5         | Comprobador de embarque y almacenamiento.            |
| P-2                | 4         | Operario almacén repuestos.                          |
| P-21               | 7         | Mecánico.  |
| P-22               | 4         | Mecánico.  |
| Q-1                | 7         | Operador o mantenedor de control de energía          |
| Q-2                | 5         | Operario cuarto calderas.                            |
| R-5                | 9         | Operario de mantenimiento de máquinas.               |
| R-6                | 5         | Operario de mantenimiento de máquinas.               |
| R-8                | 4         | Operario de movimiento de máquinas.                  |
| R-9                | 7         | Operario de reparación y mantenimiento de edificios. |
| R-10               | 5         | Operario de reparación y mantenimiento de edificios. |
| R-15               | 7         | Reparaciones mecánicas (vehículos industriales).     |
| R-17               | 4         | Operario de lubricación y servicio de baterías.      |
| R-19               | 4         | Engrasador.  |
| R-20               | 9         | Electricista.  |
| R-21               | 6         | Electricista.  |
| R-24               | 2         | Reemplazador de lámparas eléctricas.                 |
| R-25               | 8         | Soldador combinado.                                  |
| R-37               | 8         | Operario de mantenimiento de fontanería.             |
| R-41               | 5         | Pintor de mantenimiento.                             |
| R-45               | 6         | Albañil.   |
| R-46               | 5         | Reparador de hornos.                                 |
| R-90               | 3         | Operario ayudante de mantenimiento.                  |
| T-1                | 10        | Preparador de utillaje.                              |
| T-5                | 10        | Inspector de utillaje.                               |
| T-9                | 8         | Reparador de utillaje y matrices.                    |
| T-10               | 8         | Ajustador y operador de máquinas.                    |
| T-11               | 4         | Ajustador y operador de máquinas.                    |
| T-15               | 9         | Operario de punteadora.                              |
| T-20               | 7         | Afilador.  |
| T-21               | 5         | Afilador.  |
| T-25               | 6         | Inspector de cuarto de herramientas.                 |
| T-51               | 5         | Operario de mantenimiento de matrices y plantillas.  |
| U-1                | 6         | Verificador.   |
| U-10               | 7         | Verificador de piezas de fundición y forja.          |
| U-12               | 7         | Inspector investigación especial.                    |
| V-1                | 4         | Conductor.   |
| V-2                | 3         | Conductor de vehículos industriales.                 |
| V-7                | 4         | Operario de equipos industriales.                    |
| V-8                | 3         | Conductor de tractor para servicios generales.       |
| V-15               | 3         | Operario de almacén de aceros.                       |
| V-17               | 2         | Manipulador de materiales.                           |
| W-2                | 4         | Almacén y embarque de Productos Terminados.          |
| W-8                | 3         | Expedidor de repuestos.                              |
| W-10               | 3         | Receptor de materias primas.                         |
| W-11               | 3         | Operario de cuarto de herramientas.                  |
| W-50               | 3         | Armador de cajones y embalajes.                      |
| W-54               | 3         | Montador y reparador de bandejas.                    |
| W-58               | 3         | Conductor de tractores de producción.                |
| W-61               | 5         | Desmontador y embalador tractores para exportación.  |
| X-1                | 9         | Mecánico.  |
| X-7                | 8         | Mecánico.  |
| X-8                | 6         | Mecánico.  |
| X-14               | 8         | Operario pruebas dinamométricas.                     |
| X-20               | 9         | Trazador de piezas.                                  |
| X-40               | 9         | Trazador de piezas para prototipos.                  |
| X-45               | 8         | Soldador de prototipos.                              |
| X-51               | 3         | Almacenero.  |
| Z-1                | 1         | Peón.  |
| Z-3                | 1         | Transportador de virutas.                            |
| Z-4                | 2         | Operario de servicio de refrigerante de máquinas.    |
| Z-14               | 3         | Operario de control de producción.                   |
| Z-20               | 1         | Ordenanza.   |
| Z-24               | 2         | Jardinero.   |
| Z-30               | 4         | Preparador de equipos productivos.                   |
| Z-32               | 8         | Preparador general de máquinas.                      |
| Z-53               | 1         | Operario de cocina y comedor.                        |
| Z-97               | 3         | Control y tratamiento de aguas.                      |

RELACION DE CLASIFICACIONES DEL PERSONAL INCENTIVO

| CODIGO OCUPACIONAL | CATEGORIA | TITULO OCUPACIONAL                                     |
|--------------------|-----------|--|
| B-18               | 3         | Operario dobladora de tubos.                           |
| B-25               | 6         | Operario de prensa de punzonar en caliente.            |
| B-31               | 5         | Doblador manual en caliente.                           |
| B-32               | 4         | Chapista.  |
| B-33               | 2         | Enderezador manual en frío.                            |
| B-41               | 2         | Rebabador, amolador, operario de máquina de esmerilar. |
| C-5                | 5         | Operario de prensa.                                    |
| C-13               | 5         | Operario de cizalla.                                   |
| C-19               | 3         | Operario de cortar y formar.                           |
| C-20               | 3         | Operario abocardadora de tubos.                        |
| C-35               | 4         | Trabajos de chapa en bancos.                           |
| D-1                | 7         | Operario de torno automático.                          |
| D-2                | 4         | Operario de cortadura automática.                      |
| D-3                | 6         | Operario de torno revólver.                            |

| CODIGO OCUPACIONAL | CATEGORIA | TITULO OCUPACIONAL  |
|--------------------|-----------|---|
| D-4                | 5         | Operario de torno revolver.   |
| D-5                | 5         | Operario de torno paralelo.   |
| D-10               | 3         | Operario de máquina roscadora.                                      |
| D-12               | 6         | Operario de máquina de taladrar.                                    |
| D-13               | 6         | Operario de máquina de taladrar.                                    |
| D-14               | 5         | Operario de máquina de taladrar.                                    |
| D-15               | 4         | Operario de máquina de taladrar.                                    |
| D-17               | 3         | Operario de máquina de taladrar.                                    |
| D-18               | 6         | Operario de torno semiautomático.                                   |
| D-23               | 5         | Operario de torno semiautomático.                                   |
| D-24               | 5         | Fresador.   |
| D-26               | 4         | Fresador.   |
| D-27               | 3         | Operario de fresadora manual.                                       |
| D-29               | 4         | Operario de fresadora roscada o talladora.                          |
| D-30               | 4         | Operario de afeitadora de engranajes.                               |
| D-31               | 5         | Operario de talladora de engranajes.                                |
| D-32               | 4         | Operario de brochadora.   |
| D-33               | 5         | Lapeador de la corona diferencial y el piñón de ataque.             |
| D-34               | 6         | Operario de bruñidora.  |
| D-40               | 5         | Operario de bruñidora.  |
| D-41               | 6         | Operario de rectificadora cilíndrica o sin centros.                 |
| D-42               | 5         | Operario de rectificadora cilíndrica o sin centros.                 |
| D-43               | 5         | Rectificador de superficies.  |
| D-48               | 4         | Rectificador de superficies.  |
| D-50               | 3         | Operario de sierra.   |
| D-51               | 6         | Operario de taladro radial.   |
| D-73               | 5         | Operario de taladro radial.   |
| D-74               | 4         | Operario de máquina de redondear o chaflanar dientes de engranajes. |
| D-79               | 3         | Acabado de engranajes.  |
| D-80               | 6         | Operario de mandrinadora de precisión.                              |
| F-2                | 5         | Operario de mandrinadora de precisión.                              |
| F-4                | 5         | Soldador de arco eléctrico.   |
| F-15               | 5         | Soldador de oxiacetilénica y con latón.                             |
| F-16               | 4         | Operario de soldadura por punto.                                    |
| F-17               | 3         | Operario de soldadura por punto.                                    |
| F-19               | 4         | Soldador de roldanas.   |
| F-25               | 4         | Operario de soldadura a tope.                                       |
| F-30               | 3         | Operario de oxicorte.   |
| H-1                | 2         | Picador de escoria (limpieza de soldadura).                         |
| K-8                | 5         | Operario de tratamientos térmicos.                                  |
| K-9                | 5         | Montador.   |
| K-10               | 4         | Montador.   |
| K-11               | 3         | Montador.   |
| K-16               | 2         | Montador.   |
| K-17               | 5         | Operario prueba del tractor.  |
| K-18               | 5         | Operario prueba de motores.   |
| L-5                | 5         | Operario prueba de transmisión.                                     |
| L-7                | 5         | Pintor de pistola-acabado.  |
| L-14               | 3         | Pintor.   |
| L-20               | 2         | Colocador de calcomanías.   |
| M-2                | 2         | Limpiador o transportador de piezas (en pintura).                   |
| M-5                | 5         | Equilibrador.   |
| M-7                | 5         | Prensa de enderezar.  |
| M-8                | 2         | Operario de prensa de husillo.                                      |
| M-9                | 2         | Doblador manual. Varillas y tubos.                                  |
| M-12               | 2         | Rebabador.  |
| M-13               | 3         | Ayudante de trabajos en caliente.                                   |
| M-17               | 2         | Ayudante de trabajos en frío.                                       |
| M-20               | 3         | Pulidor.  |
| M-24               | 2         | Limpiador de piezas.  |
| M-26               | 3         | Operario de equipo de tratamiento superficial.                      |
| M-31               | 2         | Trabajos varios.  |
| M-44               | 3         | Probador de piezas (aire, agua o aceite).                           |
| M-49               | 3         | Operario de chorro de arena.  |
| Z-40               | 4         | Operario de máquina de remachar.                                    |
|                    | 4         | Prueba de componentes hidráulicos.                                  |

|  | Salario Base | Plus Actividad | Retribución Convencio |
|--|--------------|----------------|-----------------------|
| <i>Técnicos de Organización Científica del Trabajo</i> |              |                |                       |
| Jefe de Sección 1.º                                    | 22.990       | 33.116         | 56.106                |
| Jefe de Sección 2.º                                    | 22.840       | 33.266         | 56.106                |
| Técnico O.C.T. 1.º                                     | 22.150       | 30.854         | 53.004                |
| Técnico O.C.T. 2.º                                     | 21.680       | 28.303         | 49.983                |
| Auxiliar   | 21.290       | 28.510         | 49.800                |
| Aspirante 17 años                                      |              |                |                       |
| Aspirante 16 años                                      |              |                |                       |
| <i>Administrativos</i>                                 |              |                |                       |
| Jefe 1.º   | 23.350       | 37.152         | 60.502                |
| Jefe 2.º   | 22.840       | 33.266         | 56.106                |
| Oficial 1.º  | 22.150       | 30.854         | 53.004                |
| Oficial 2.º  | 21.680       | 28.303         | 49.983                |
| Auxiliar   | 21.110       | 28.690         | 49.800                |
| Aspirante 17 años                                      |              |                |                       |
| Aspirante 16 años                                      |              |                |                       |
| Viajante   | 22.150       | 30.854         | 53.004                |
| <i>Subalternos</i>                                     |              |                |                       |
| Listero  | 21.170       | 28.630         | 49.800                |
| Almacenero   | 21.090       | 28.893         | 49.983                |
| Chófer de Turismo                                      | 21.340       | 28.643         | 49.983                |
| Chófer de Camión                                       | 21.450       | 28.533         | 49.983                |
| Vigilante Jurado                                       | 20.830       | 28.970         | 49.800                |
| Vigilante  | 20.800       | 29.000         | 49.800                |
| Ordenanza  | 20.760       | 29.040         | 49.800                |
| Portero  | 20.760       | 29.040         | 49.800                |
| Cabo de Guardas  | 21.280       | 28.520         | 49.800                |
| Conserje   | 21.200       | 28.600         | 49.800                |
| Dependiente Pral. Economato                            | 21.170       | 34.936         | 56.106                |
| Cocinero Principal                                     | 21.170       | 34.936         | 56.106                |
| Dependiente Auxl. Econom.                              | 20.830       | 29.153         | 49.983                |
| Cocinero Auxiliar                                      | 20.830       | 29.153         | 49.983                |
| Telefonista  | 20.830       | 29.153         | 49.983                |

| SALARIO BASE DEL PERSONAL OPERARIO                        |          |         |
|---|----------|---------|
| CATEGORIA   | PTS/HORA | PTS/DIA |
| Oficial de 1.º  | 89,37    | 715,00  |
| Oficial de 2.º  | 88,50    | 708,00  |
| Oficial de 2.º Especialista                               | 87,56    | 700,50  |
| Oficial de 2.º Especialista Mozo Especializado de Almacén | 87,31    | 698,50  |
| Peón Femenino   | 86,50    | 692,00  |
| Peón Masculino  | 86,50    | 692,00  |

**CUADRO HORARIO DE JOHN DEERE IBERICA, S. A. DURANTE EL PERIODO SIGUIENTE**

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 1980.

A) Horarios generales de lunes a viernes:

- De 8 horas a 13 horas 30 minutos y de 14 horas 10 minutos a 16 horas 40 minutos.
- De 6 horas a 14 horas.
- De 14 horas a 22 horas.
- De 22 horas a 6 horas.
- De 7 horas a 15 horas.

B) Horarios especiales de lunes a viernes:

- Economato: De 7 horas 30 minutos a 15 horas 30 minutos.
- Cocina y comedor: De 9 horas a 15 horas y de 15 horas 40 minutos a 17 horas 40 minutos.
- Servicio de limpieza, antiguo personal de John Deere, S. A.: De 16 horas a 22 horas.
- Terminal de teleproceso: De 24 horas a 8 horas.

C) Horarios especiales en días no laborables:

- Tratamientos Térmicos y Mantenimiento: De 6 horas a 14 horas. De 14 horas a 22 horas. De 22 horas a 6 horas.

**RELACION DE CLASIFICACIONES DE PERSONAL HORARIO**

| Número Antigüedad Clasificación | Código ocupacional | Categoría | Título ocupacional                                   |
|---------------------------------|--------------------|-----------|--|
| 119                             | A-20               | 4         | Muestreador.   |
| 92                              | H-1                | 5         | Operario de tratamientos térmicos.                   |
| 63                              | K-14               | 6         | Reparador de conjuntos.                              |
| 63-A                            | K-15               | 5         | Reparador de conjuntos.                              |
| 97                              | L-5                | 5         | Pintor de pistola-acabado.                           |
| 201                             | L-7                | 3         | Pintor.  |
| 201-A                           | L-8                | 4         | Pintor de retoques.                                  |
| 254                             | M-25               | 2         | Aplicador capa protectora.                           |
| 141                             | M-30               | 4         | Recuperador de piezas de producción.                 |
| 1.001                           | P-1                | 5         | Comprobador de embarque y almacenamiento.            |
| 1.002                           | P-2                | 4         | Operario almacén de repuestos.                       |
| 1.021                           | P-21               | 7         | Mecánico.  |
| 1.022                           | P-22               | 4         | Mecánico.  |
| 38                              | Q-1                | 7         | Operador o mantenedor de control de energía.         |
| 99                              | Q-2                | 5         | Operario cuarto calderas.                            |
| 20                              | R-5                | 9         | Operario de mantenimiento de máquinas.               |
| 20-A                            | R-6                | 5         | Operario de mantenimiento de máquinas.               |
| 143                             | R-8                | 4         | Operario de movimiento de máquinas.                  |
| 64                              | R-9                | 7         | Operario de reparación y mantenimiento de edificios. |
| 64-A                            | R-10               | 5         | Operario de reparación y mantenimiento de edificios. |
| 40                              | R-15               | 7         | Reparaciones mecánicas (vehículos industriales).     |
| 205                             | R-17               | 4         | Operario de lubricación y servicio de baterías.      |
| 273                             | R-19               | 4         | Engrasador.  |
| 9                               | R-20               | 9         | Electricista.  |
| 9-A                             | R-20               | 9         | Controlador funcionamiento horno continuo.           |
| 67                              | R-21               | 6         | Electricista.  |
| 274                             | R-24               | 2         | Reemplazador de lámparas eléctricas.                 |
| 41                              | R-25               | 8         | Soldador combinado.                                  |
| 42                              | R-37               | 8         | Operario de mantenimiento de fontanería.             |
| 101                             | R-41               | 5         | Pintor de mantenimiento.                             |
| 69                              | R-45               | 6         | Albañil.   |
| 103                             | R-46               | 5         | Reparador de hornos.                                 |
| 275                             | R-90               | 3         | Operario ayudante de mantenimiento.                  |
| 3                               | T-1                | 10        | Preparador de utillaje.                              |
| 4                               | T-5                | 10        | Inspector de utillaje.                               |
| 45                              | T-9                | 8         | Reparador de utillaje y matrices.                    |
| 47                              | T-10               | 8         | Ajustador y operador de máquinas.                    |
| 149                             | T-11               | 4         | Ajustador y operador de máquinas.                    |
| 11                              | T-15               | 9         | Operario de punteadora.                              |
| 71                              | T-20               | 7         | Afilador.  |
| 208                             | T-21               | 5         | Afilador.  |

**REMUNERACIONES MINIMAS DEL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO**  
(Esta tabla se refiere a jornada completa de trabajo)

|                                 | Salario Base | Plus Actividad | Retribución Convencio |
|---------------------------------|--------------|----------------|-----------------------|
| <i>Técnicos titulados</i>       |              |                |                       |
| Ingenieros Peritos Industriales | 25.270       | 48.924         | 74.212                |
| Aparejadores                    | 24.710       | 41.910         | 66.620                |
| Maestros Ind. Médicos           | 24.710       | 41.910         | 66.620                |
| Ayudantes T.S. Licenciados      | 22.650       | 33.456         | 56.106                |
|                                 | 25.270       | 48.942         | 74.212                |
|                                 | 24.710       | 41.910         | 66.620                |
|                                 | 25.270       | 48.942         | 74.212                |
| <i>Técnicos de Taller</i>       |              |                |                       |
| Jefes de Taller                 |              |                |                       |
| Maestros de Taller 1.º          | 23.300       | 37.202         | 60.502                |
| Maestros de Taller 2.º          | 22.280       | 38.222         | 60.502                |
| Encargados                      | 22.150       | 38.352         | 60.502                |
| Capataz de Especialistas        | 21.610       | 38.892         | 60.502                |
| Capataz de Peones               | 21.250       | 34.856         | 56.106                |
|                                 | 21.250       | 34.855         | 56.106                |

| Número Antigüedad Clasificación | Código ocupacional | Categoría | Título ocupacional                                      | Número Antigüedad Clasificación | Código ocupacional | Categoría | Título ocupacional   |
|---------------------------------|--------------------|-----------|---|---------------------------------|--------------------|-----------|--|
| 72                              | T-25               | 6         | Inspector de cuarto de herramientas.                    | 725                             | D-73               | 4         | Operario de máquina de redondear o chafanar dientes de engranajes.                       |
| 73                              | T-51               | 5         | Operario de mantenimiento de matrices y plantillas.     | 731                             | D-74               | 3         | Acabado de engranajes.   |
| 75                              | U-1                | 6         | Verificador.  | —                               | D-79               | 6         | Operario de mandrinadora de precisión.   |
| 49                              | U-10               | 7         | Verificador de piezas de fundición y forja.             | —                               | D-80               | 5         | Operario de mandrinadora de precisión.   |
| 50                              | U-12               | 7         | Inspector investigación especial.                       | 681                             | —                  | —         | Operario de mandrinadora horizontal.   |
| 209                             | V-1                | 4         | Conductor.  | 682                             | —                  | —         | Operario de mandrinadora vertical.   |
| 210                             | V-2                | 3         | Conductor de vehículos industriales.                    | 765                             | —                  | —         | Operario batería bomba de agua. (Fresa, T. Múltiple, Mandrinadora y T. Progresivo).      |
| 155                             | V-7                | 4         | Operario de equipos industriales.                       | 766                             | —                  | —         | Operario batería pedales (T. Tacial, T. Columna y Fresa).                                |
| 285                             | V-8                | 3         | Conductor de tractor para servicios generales.          | 767                             | —                  | —         | Operario batería palancas y amebas. (Fresa, T. Columna y T. Radial).                     |
| 220                             | V-15               | 3         | Operario de almacén de aceros.                          | 768                             | —                  | —         | Operario batería palanca de cambio (Horquilla, Fresa, T. Radial y Mandrinadora).         |
| 268                             | V-17               | 2         | Manipulador de materiales.                              | 769                             | —                  | —         | Operario batería palanca de cambio. (Horquilla, Fresa y T. Progresivo).                  |
| 161                             | W-2                | 4         | Almacén y embarque de Productos Terminados.             | 770                             | —                  | —         | Operario batería eje delantero (Fresa, T. Múltiple y Mandrinadora).                      |
| 215                             | W-8                | 3         | Expedidor de repuestos.                                 | 771                             | —                  | —         | Operario batería balancines. (Mandrinadora, T. Progresivo y Prensa).                     |
| 222                             | W-10               | 3         | Receptor de materias primas.                            | 772                             | —                  | —         | Operario batería palieres. (Sierra, Refrentadora y Torno).                               |
| 223                             | W-11               | 3         | Operario de cuarto de herramientas.                     | 773                             | —                  | —         | Operario batería palieres. (Talladora y Taladradora).                                    |
| 213                             | W-50               | 3         | Armador de cajones y embalajes.                         | 775                             | —                  | —         | Operario batería. (Punteadora y Copiadoras).   |
| 219                             | W-54               | 3         | Montador y reparador de bandejas.                       | 776                             | —                  | —         | Operario batería carcasa palier. (Trompetas, 2 Mandrinadoras y Prensas).                 |
| 282                             | W-58               | 3         | Conductor de tractores de producción.                   | 798                             | —                  | —         | Operario batería carcasa palier. (Mandrinadora y T. Múltiple).                           |
| 133                             | W-61               | 5         | Desmontar y embalar tractores para exportación.         | 777                             | —                  | —         | Operario batería cárter y carcasa volante. (Fresa y T. Múltiple).                        |
| 12                              | X-1                | 9         | Mecánico.   | 778                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 1. (Fresa).                                    |
| 51                              | X-7                | 8         | Mecánico.   | 779                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 2. (T. Radial).                                |
| 114                             | X-8                | 6         | Mecánico.   | 780                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 3. (Fresa, Mandrinadora).                      |
| 36                              | X-14               | 8         | Operario pruebas dinamométricas.                        | 781                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 4. (T. Múltiple).                              |
| 13                              | X-20               | 9         | Trazador de piezas.                                     | 782                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 5. (T. Radial).                                |
| 14                              | X-40               | 9         | Trazador de piezas para prototipos.                     | 783                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 6. (Montador mandrinadora, ayudante múltiple). |
| 52                              | X-45               | 8         | Soldador de prototipos.                                 | 784                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 7. (Mandrinadora y T. Radial).                 |
| 229                             | X-51               | 3         | Almacenero.   | 785                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 8. (T. Radial).                                |
| 311                             | Z-1                | 1         | Peón.   | 786                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 9. (T. Radial y Rectificar insertos).          |
| 312                             | Z-3                | 1         | Transportador de virutas.                               | 787                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 10. (Mandrinadora y T. Radial).                |
| 290                             | Z-4                | 2         | Operario de servicio de refrigerante de máquinas.       | 788                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 11. (Mandrinadora y Lapeadora).                |
| 228                             | Z-14               | 3         | Operario de control de producción.                      | 789                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 12. (Mandrinadora y T. Radial).                |
| 313                             | Z-20               | 1         | Ordenanza.  | 790                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 13. (T. Radial).                               |
| 289                             | Z-24               | 2         | Jardinero.  | 791                             | —                  | —         | Operario mecanizado bloque y culata grupo 14. (Lavadora y pruebas de fugas).             |
| 170                             | Z-30               | 4         | Preparador de equipos productivos.                      | 792                             | —                  | —         | Operario batería carcasa freno. (T. Progresivo y T. Especial).                           |
| 26                              | Z-32               | 8         | Preparador general de máquinas.                         | 793                             | —                  | —         | Operario batería cilindro elevador. (T. Especial, Mandrinadora Lapeadora).               |
| 313-A                           | Z-53               | 1         | Operario de cocina y comedor.                           | 794                             | —                  | —         | Operario brochadora de bielas.   |
| 167                             | Z-97               | 3         | Control y tratamiento de aguas.                         | 795                             | —                  | —         | Operario batería soporte de eje delantero. (T. Radial y Múltiple).                       |
| 556                             | B-18               | 3         | Operario dobladora de tubos.                            | 796                             | —                  | —         | Operario batería carcasa de elevador. (T. Radial y Mandrinadora).                        |
| 419                             | B-25               | 6         | Operario de prensa de punzonar en caliente.             | 797                             | —                  | —         | Operario batería especial. (443 Pato, T. Radial, T. Columna y Fresa).                    |
| 452                             | B-31               | 5         | Doblador manual en caliente.                            | 463                             | F-2                | 5         | Soldador de arco eléctrico.  |
| 497                             | B-32               | 4         | Chapista.   | 464                             | F-4                | 5         | Soldador de oxiacetilénica y con latón.  |
| 625                             | B-33               | 2         | Enderezador manual en frío.                             | 570                             | F-15               | 4         | Operario de soldadura por punto.   |
| 626                             | B-41               | 2         | Rebabador, amolador, operario de máquina de esmerilar.  | 570                             | F-16               | 3         | Operario de soldadura por punto.   |
| 455                             | C-5                | 5         | Operario de prensa.                                     | 509                             | F-17               | 4         | Soldador de roldanas.  |
| 458                             | C-13               | 5         | Operario de cizalla.                                    | 510                             | F-19               | 4         | Operario de soldadura a tope.  |
| 560                             | C-19               | 3         | Operario de cortar y formar.                            | 512                             | F-25               | 3         | Operario de oxicorte.  |
| 561                             | C-20               | 3         | Operario de abocardadora de tubos.                      | 645                             | F-30               | 2         | Picador de escoria (limpieza de soldadura).  |
| 501                             | C-35               | 4         | Trabajos de chapa en banco.                             | 466                             | H-1                | 5         | Operario de tratamientos térmicos.   |
| 675                             | D-1                | 7         | Operario de torno automático.                           | —                               | K-8                | 5         | Montador.  |
| 710                             | D-2                | 4         | Operario de cortadora automática.                       | —                               | K-10               | 3         | Montador.  |
| —                               | D-3                | 6         | Operario de torno de revólver.                          | —                               | K-11               | 2         | Montador.  |
| —                               | D-4                | 5         | Operario de torno de revólver.                          | 739                             | —                  | —         | Operario cadena de motores.  |
| 688-A                           | —                  | —         | Operario de torno revólver barra.                       | 740                             | —                  | —         | Operario premontajes motores.  |
| 688-B                           | —                  | —         | Operario de torno revólver plato.                       | 741                             | —                  | —         | Operario montaje equipos hidráulicos.  |
| 712                             | D-5                | 5         | Operario de torno paralelo.                             | 742                             | —                  | —         | Operario premontajes equipos hidráulicos.  |
| 683                             | —                  | —         | Operario torno vertical.                                | 743                             | —                  | —         | Operario cadena transmisión.   |
| 687                             | —                  | —         | Operario torno copiador.                                | 744                             | —                  | —         | Operario montaje cárter embrague.  |
| —                               | D-10               | 3         | Operario de máquina roscadora.                          | 745                             | —                  | —         | Operario premontajes transmisión.  |
| —                               | D-12               | 6         | Operario de máquina de taladrar.                        | 746                             | —                  | —         | Operario cadena chasis.  |
| —                               | D-13               | 5         | Operario de máquina de taladrar.                        | 747                             | —                  | —         | Operario montaje eje delantero.  |
| —                               | D-14               | 4         | Operario de máquina de taladrar.                        | 748                             | —                  | —         | Operario salpicadero eléctrico.  |
| —                               | D-15               | 3         | Operario de máquina de taladrar.                        | 749                             | —                  | —         | Operario premontajes chasis.   |
| 719                             | —                  | —         | Operario taladro progresivo.                            | 750                             | —                  | —         | Operario cadena acabado.   |
| 720                             | —                  | —         | Operario taladro múltiple.                              | 751                             | —                  | —         | Operario montaje eje trasero.  |
| 735                             | —                  | —         | Operario taladro columna.                               | 752                             | —                  | —         | Operario premontaje aletas y tensores.   |
| 686                             | D-17               | 6         | Operario de torno semiautomático.                       | 753                             | —                  | —         | Operario empaquetado repuestos.  |
| 686                             | D-18               | 5         | Operario de torno semiautomático.                       | 469                             | K-16               | 5         | Operario prueba del tractor.   |
| 698                             | D-23               | 5         | Fresador.   | 470                             | K-17               | 5         | Operario prueba de motores.  |
| 698                             | D-24               | 4         | Fresador.   | 468                             | K-18               | 5         | Operario prueba de transmisión.  |
| 730                             | D-26               | 3         | Operario de fresadora manual.                           |                                 |                    |           |  |
| 726                             | D-27               | 4         | Operario de fresadora roscada o talladora.              |                                 |                    |           |  |
| 723                             | D-29               | 4         | Operario de afeitadora de engranajes.                   |                                 |                    |           |  |
| 724                             | D-30               | 5         | Operario de talladora de engranajes.                    |                                 |                    |           |  |
| 717                             | D-31               | 4         | Operario de brochadora.                                 |                                 |                    |           |  |
| 709                             | D-32               | 5         | Lapeador de la corona diferencial y el piñón de ataque. |                                 |                    |           |  |
| 704                             | D-33               | 6         | Operario de bruñidora.                                  |                                 |                    |           |  |
| 704                             | D-34               | 5         | Operario de bruñidora.                                  |                                 |                    |           |  |
| —                               | D-40               | 6         | Operario de rectificadora cilíndrica o sin centro.      |                                 |                    |           |  |
| —                               | D-41               | 5         | Operario de rectificadora cilíndrica o sin centro.      |                                 |                    |           |  |
| 691                             | —                  | —         | Operario rectificadora interior.                        |                                 |                    |           |  |
| 692                             | —                  | —         | Operario rectificadora exterior.                        |                                 |                    |           |  |

RELACION DE CLASIFICACIONES DE PERSONAL INCENTIVO

| Número Antigüedad Clasificación | Código ocupacional | Categoría | Título ocupacional                  |
|---------------------------------|--------------------|-----------|-------------------------------------|
| 693                             | —                  | —         | Operario rectificadora sin centros. |
| 715                             | D-42               | 5         | Rectificador de superficies.        |
| 715                             | D-43               | 4         | Rectificador de superficies.        |
| 727                             | D-48               | 3         | Operario de sierra.                 |
| 702                             | D-50               | 6         | Operario de taladro radial.         |
| 702                             | D-51               | 5         | Operario de taladro radial.         |

| Número Antigüedad Clasificación | Código ocupacional | Categoría | Título ocupacional                                |
|---------------------------------|--------------------|-----------|---|
| 471                             |                    |           |   |
| 578                             | L-5                | 5         | Pintor de pistola-acabado.                        |
| 648                             | L-7                | 3         | Pintor.   |
| 633                             | L-14               | 2         | Colocador de calcomanías.                         |
| 472                             | L-20               | 2         | Limpiador o transportador de piezas (en pintura). |
| 473                             | M-2                | 5         | Equilibrador.                                     |
| 634                             | M-5                | 5         | Prensa de enderezar.                              |
| 635                             | M-7                | 2         | Operario de prensa de husillo.                    |
| 646                             | M-8                | 2         | Doblador manual-varillas y tubos.                 |
| 574                             | M-9                | 2         | Rebador.  |
|                                 | M-12               | 3         | Ayudante de trabajos en caliente.                 |

| Número Antigüedad Clasificación | Código ocupacional | Categoría | Título ocupacional                             |
|---------------------------------|--------------------|-----------|--|
| 650                             | M-13               | 2         | Ayudante de trabajos en frío.                  |
| 583                             | M-17               | 3         | Pulidor.                                       |
| 651                             | M-20               | 2         | Limpiador de piezas.                           |
| 575                             | M-24               | 3         | Operario de equipo de tratamiento superficial. |
| 662                             | M-26               | 2         | Trabajos varios.                               |
| 586                             | M-31               | 3         | Probador de piezas (aire, agua o aceite).      |
| 587                             | M-44               | 3         | Operario de chorro de arena.                   |
| 588                             | M-49               | 3         | Operario de máquina de remachar.               |
| 589                             | Z-40               | 4         | Prueba de componentes hidráulicos.             |

TABLA PARA EL CALCULO DE LA DISPOSICION ADICIONAL 1.ª DEL CONVENIO DE 1980

| PAGA                 | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Enero.....           | 2.200    | 2.500    | 2.800    | 3.100    | 3.300    | 3.500    | 3.700    | 3.900    | 4.100    | 4.300    |
| Febrero.....         | 2.200    | 2.500    | 2.800    | 3.100    | 3.300    | 3.500    | 3.700    | 3.900    | 4.100    | 4.300    |
| Marzo.....           | 2.200    | 2.500    | 2.800    | 3.100    | 3.300    | 3.500    | 3.700    | 3.900    | 4.100    | 4.300    |
| Abril.....           | 2.200    | 2.500    | 2.800    | 3.100    | 3.300    | 3.500    | 3.700    | 3.900    | 4.100    | 4.300    |
| Mayo.....            | 2.200    | 2.500    | 2.800    | 3.100    | 3.300    | 3.500    | 3.700    | 3.900    | 4.100    | 4.300    |
| Extra julio.....     | (11.000) | (12.500) | (14.000) | (15.500) | (16.500) | (17.500) | (18.500) | (19.500) | (20.500) | (21.500) |
| Junio.....           | 2.200    | 2.500    | 2.800    | 3.100    | 3.300    | 3.500    | 3.700    | 3.900    | 4.100    | 4.300    |
| Julio.....           | 2.200    | 2.500    | 2.800    | 3.100    | 3.300    | 3.500    | 3.700    | 3.900    | 4.100    | 4.300    |
| Septiembre.....      | 2.200    | 2.500    | 2.800    | 3.100    | 3.300    | 3.500    | 3.700    | 3.900    | 4.100    | 4.300    |
| Octubre.....         | 2.200    | 2.500    | 2.800    | 3.100    | 3.300    | 3.500    | 3.700    | 3.900    | 4.100    | 4.300    |
| Noviembre.....       | 2.200    | 2.500    | 2.800    | 3.100    | 3.300    | 3.500    | 3.700    | 3.900    | 4.100    | 4.300    |
| Extra diciembre..... | (11.000) | (12.500) | (14.000) | (15.500) | (16.500) | (17.500) | (18.500) | (19.500) | (20.500) | (21.500) |

NOTA.-Las cantidades entre paréntesis Extra Julio y Extra Diciembre, son la suma de las que han sido percibidas en los períodos enero-mayo y junio-noviembre y por tanto las que corresponde deducir de cada una de las dos gratificaciones extraordinarias.

**MINISTERIO DE TRABAJO**

Delegación Provincial de Madrid

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

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana, S. A.», y Resultando que con fecha 2 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana, S. A.», constituida la Comisión Deliberante en Acta de 21 de febrero de 1980 y suscriptor las partes con fecha 1 de abril.

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio Colectivo 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 constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley.

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

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

**ACUERDA**

- 1.º Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana, 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 Bo-

LETIN OFICIAL de la Provincia y su inscripción en el Registro correspondiente. Madrid, 29 de abril de 1980.-El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

(G. C.-4.642)

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Sección 1.ª Objeto**

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

**Sección 2.ª Ambito de aplicación**

Art. 2.º Personal.-El Convenio afecta al personal incluido en los grupos 2, 3 y 4 del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Quedan excluidos los denominados «Empleados Superiores y Cuadros».

Art. 3.º Territorial.-Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene «La Veneciana, S. A.» en Madrid, excepto Domicilio Social, y en aquellos que sean creados.

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

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

**Sección 3.ª Compensación, absorción y vinculación a la totalidad**

Art. 5.º En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las condiciones de él, se aplicarán, en cuanto absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para de-

terminar las absorciones y compensaciones que procedan.

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

Art. 7.º Vinculación a la totalidad.-Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, o, al ser homologado el Convenio por la Autoridad Laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

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

Art. 8.º Complemento Personal.-Los complementos personales serán o no absorbibles, según es establezca en el momento de su concesión, haciéndolo constar así en el expediente del interesado. Estos complementos personales serán siempre absorbibles cuando quien los disfrute cambie de categoría profesional.

**Sección 4.ª Comisión Paritaria**

Art. 9.º Constitución.-Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 10. Composición.-Esta Comisión estará compuesta por 3 representantes de la Parte Social, y 3 de la Parte Económica, de entre cuyos miembros se nombrará un Secretario en la primera reunión que se celebre en el año 1980, quien asumirá tales funciones para toda la vigencia del presente Convenio, pudiendo ser renovado dicho Secretario por acuerdo de la Comisión Paritaria.

Art. 11. Designación de Vocales.-Los Vocales de la Comisión deberán, necesariamente, haber intervenido en la elaboración del presente Convenio, serán designados en protocolo anexo, y su condición de tal durará todo el tiempo en el que ostenten la representación que les fue conferida por el resto de los trabajadores.

Art. 12. Sustituciones.-En el caso de que cualquiera de los Vocales que han intervenido como miembros de la Parte Social en la elaboración del presente Convenio, dejase de ser representante del personal, y fuese sustituido por otros trabajadores, los intervinientes en el Convenio serán asesores, en igual número que los titulares, para la interpretación del presente Convenio, haciéndose constar en el acta de la Comisión Paritaria su voz y voto.

Art. 13.º Reuniones y Acuerdos.-La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre o, excepcionalmente, siempre que ello fuese solicitado, por mayoría simple de cualquiera de las partes.

En caso de divergencia entre las partes, a efectos de la interpretación del presente Convenio, se dará traslado a la Autoridad Laboral del acta que se redacte con la opinión de las partes y oídos los asesores, en su caso, quien, con arreglo a las disposiciones legales vigentes, decidirá.

**CAPITULO II**

**CONTRATACION Y ORGANIZACION**

**Sección 1.ª Ingresos**

Art. 14. La contratación de personal se regirá por las Leyes y Normas vigentes.

En igualdad de condiciones, con iguales conocimientos, titulación y aptitud para la vacante a cubrir, tendrán preferencia los hijos de trabajadores de la Empresa.

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

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

**CAPITULO III**

**CONDICIONES DE TRABAJO**

**Sección 1.ª Jornada de Trabajo**

Art. 16. Desde el 1.º de enero al 15 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, todos ellos inclusive, la jornada será de 43,50 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, para todos los trabajadores, con la excepción de personal de tiendas y a turno.

Desde el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, será de 37 horas y media semanales, distribuidas de lunes a viernes, para todos los trabajadores, excepto personal de tiendas y a turno, a razón de 7,30 horas diariamente.

El personal que preste sus servicios en tiendas, trabajará durante todo el año 42

horas semanales, distribuidas en 7,30 horas de lunes a viernes, y 4,30 horas los sábados por la mañana, de 9 a 13 horas treinta minutos. El horario será:

De lunes a viernes, de 9 h. 30 min. a 13 h. 30 min.; de 16 h. a 19 h. 30 min.

Sábados, de 9 h. a 13 h. 30 min.  
Compensándose, de esta forma, el no disfrutar de la jornada de trabajo del resto del personal.

El personal a turno trabajará 42 horas semanales, de lunes a sábados, pudiéndose recuperar la jornada correspondiente al sábado entre los restantes días de la semana; beneficiándose, de esta manera, de un menor número de horas trabajadas al año.

Los trabajadores que estando a turno fuesen trasladados a trabajos que hubiesen de ser realizados en jornada normal, continuarán disfrutando una jornada de 42 horas semanales, siempre que hubiesen estado en trabajo a turno los 6 meses inmediatos anteriores.

El personal que estando trabajando en jornada normal fuese destinado a trabajo a turno, realizará durante todo el tiempo, inclusive la jornada de verano, 42 horas semanales.

En el supuesto de trabajadores trasladados a jornada normal vendrán obligados a realizar la jornada normal, si bien cobrando como horas normales la diferencia de 42 horas a la que corresponda en jornada normal. Si en jornada normal se trabajase menos de 42 horas, no tendrá derecho a percibir cantidad alguna.

La Dirección podrá implantar un turno de guardia entre Capataces, Contra maestres y Jefes de Fabricación, para asistencia a los turnos que trabajen los sábados.

Los porteros, guardas y vigilantes podrán realizar una jornada de 72 horas semanales, si es que fuese necesario, a criterio de la Dirección del centro de trabajo, percibiendo por el exceso de horas sobre la jornada de 43 1/2 horas o 37 1/2 horas en verano), la remuneración que corresponda a los precios convenidos para las horas extraordinarias.

Los colocadores que realicen su trabajo en obras, adaptarán su horario al de la construcción, lo mismo en la jornada de verano que en la del resto del año, respetando siempre la jornada establecida para el período de 16 de junio al 15 de septiembre.

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

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

Artículo 17. La Dirección de cada centro de trabajo y el Comité de Empresa o Delegado de Personal estudiarán la posibilidad de establecer horario flexible o jornada continuada, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben de ser trabajadas en el cómputo anual.

Sección 2.ª Vacaciones, Licencias y Excedencias

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

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

En cada centro de trabajo, la Dirección del mismo expondrá en el Tablón de Anuncios antes del día 30 de abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores, de acuerdo con las peticiones de éstos. Dicho programa se confeccionará de común acuerdo entre la Dirección del centro y el Comité de Empresa o Delegado de Personal. Por necesidades del servicio el programa podrá ser variado, ateniéndose a los deseos del trabajador y oyendo al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Preferentemente, las vacaciones se disfrutarán en el período de tiempo com-

prendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre.

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

- 1.º Matrimonio.
- 2.º Alumbramiento de la esposa.
- 3.º Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.
- 4.º Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres (comprendiendo este concepto los padres políticos).
- 5.º Muerte del cónyuge, padres o hijos, abuelos, hermanos y nietos, consanguíneos y afines.
- 6.º Exámenes.
- 7.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
- 8.º Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.
- 9.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, que deberá justificarse.
- 10.º Cambio de domicilio del trabajador (1 día laborable).

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

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

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

En los casos previstos en los apartados 6, 7 y 8 del presente artículo, se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, justificando ante la Dirección la causa determinante de la solicitud del permiso. Estos permisos se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originen su petición y durante el tiempo necesario.

Con relación al apartado 5.º ha de dársele al mismo una interpretación amplia no estrictamente jurídica, por lo que la licencia legal se obtendrá por fallecimiento de cualquier familiar del trabajador o de su cónyuge. Con relación al apartado 7.º se entenderán que son deberes públicos inexcusables aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

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

Los trabajadores que deseen obtener la licencia a que se refiere este artículo, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa, haciendo constar las razones en que fundamentan la solicitud y las condiciones en que desearían les fuese concedida la licencia y tiempo de duración. La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportuno interesar, en el plazo de 15 días comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tal licencia, caso de acordarse su concesión, será sin percibo de haberes de ninguna clase. En todo caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de la licencia como servicio a la Empresa.

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

Empresa procederá a darle definitivamente de baja en su plantilla.

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

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

Art. 21. *Excedencias.*—Serán reguladas con arreglo a lo que establece las disposiciones legales vigentes.

Para la concesión de las mismas se oír al Comité de Empresa y Delegado de Personal.

Sección 3.ª Trabajo de mujeres

Art. 22. Se seguirá un principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, en materia de aprendizaje, admisión, período de pruebas, clasificación, ascenso, retribuciones por trabajos especiales, premios, pluses, primas y demás conceptos de carácter análogo. Las mujeres disfrutarán de los mismos sueldos y jornales que los trabajadores varones que desempeñan iguales cometidos y funciones, siempre que la duración de la jornada y el rendimiento exigible también sean iguales.

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

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

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

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

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

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

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

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

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

CAPITULO IV

ESTRUCTURA DE LA REMUNERACION

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

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

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

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

| ADMINISTRATIVOS | OBREROS            |
|-----------------|--------------------|
| Aspirante.      | Aprendices.        |
| Aux. Administ.  | Peón Ordinario.    |
| Oficial 2.º     | Peón Especialista. |
| Oficial 1.º     | Oficial 3.º        |
| Jefe 2.º        | Oficial 2.º        |
| Jefe 1.º        | Oficial 1.º        |
|                 | Capataz.           |
|                 | Subalternos.       |

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

- Salario.
- Complementos legales.
- Antigüedad.

El detalle de los conceptos se recoge en los Anexos I, II y III, excepto la antigüedad.

Art. 28. *Antigüedad.*—La cuantía de esta retribución se determinará:

- a) Para el personal empleado, de acuerdo con las tablas que figura en el Anexo IV.
- b) Para el personal obrero y subalterno, se aplicará la escala que figura en el Anexo V.

A efectos del cálculo del complemento, se establece que la variación del % tendrá lugar el 1 de enero de cada año para los trabajadores a quienes corresponde la variación del % según la tabla anterior, que hayan ingresado en la Empresa entre el 1 de octubre y el 31 de marzo, y para los que ingresen entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, la variación del % tendrá lugar el 1 de julio de cada año.

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

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

Art. 29. *Gratificaciones Reglamentarias.*—Las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en los Anexos I, II y III, incrementadas con las cantidades que figuran en el Anexo IV para los empleados, y en el Anexo V para personal obrero y subalterno.

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

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

exceptuándose las pensiones percibidas del S. O. V. I.

Art. 30. **Participación en Beneficios.**—El importe a percibir por este concepto es el recogido en los Anexos I, II y III, añadiéndose el 6 % de lo percibido durante 12 meses en concepto de antigüedad.

Art. 31. **Retribución en vacaciones.**—El importe a percibir durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de las horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias, participación en beneficios, plus de distancia y transporte.

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

Art. 32. **Horas extraordinarias.**—Se oirá el Comité de Empresa o Delegado de Personal respecto a la necesidad de realizar horas extraordinarias.

El número de horas a realizar se ajustará a lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales.

El valor de las mismas será el siguiente:

|                        | En jornadas normales | Sábados, domingos, festivos y nocturnos |
|------------------------|----------------------|---|
| Peón Ordinario.....    | 160                  | 165                                     |
| Peón Especialista..... | 165                  | 170                                     |
| Oficial 3.....         | 170                  | 180                                     |
| Oficial 2.....         | 180                  | 190                                     |
| Oficial 1.....         | 190                  | 200                                     |
| Capataz.....           | 210                  | 220                                     |
| Subalternos.....       | 170                  | 180                                     |

Los valores establecidos, en el supuesto de ser inferiores a aquellos que les hubiese correspondido según categorías, a los trabajadores que las efectúen, están compensados por haberse incluido en el salario global anual de los obreros una parte de la que se hubiese pagado por horas extraordinarias al precio legal.

Art. 33. **Revisión.**—Caso de que el incremento del índice de precios al consumo elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, desde 31 de diciembre de 1979 a 30 de junio de 1980, llegue a superar el 7 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice calculado, que se aplicará a las Tablas de Retribución Salarial obtenidas según el punto primero del presente arbitraje, con efectos de 1 de julio de 1980.

Art. 34. La parte social y económica contemplado con especial interés el artículo 8.º del pacto de 22 de diciembre de 1976, que ha regulado las relaciones laborales, para todo el personal de «La Veneciana, S. A.», en el año 1978. El citado punto estaba referido a la productividad.

Los deliberantes del presente Convenio, aceptan mutuamente el establecimiento de los rendimientos mínimos que figuran en el Anexo VI, tendentes a que con una normal productividad se obtenga la mejor rentabilidad para poder atender las justas reivindicaciones salariales de los trabajadores.

Los rendimientos mínimos que figuran en el citado Anexo VI, se han determinados excluyendo los tiempos de:

- Espera de materiales en obra.
- Carga y descarga géneros en obra.
- Desplazamientos del primer día a localidades que devengan dietas completas.
- Espera de designación de trabajo en el decir: espera en la sucursal, desplazamientos de obra a obra a la sucursal dentro de la jornada habitual de trabajo).

dentro de la jornada habitual de trabajo).

Art. 35. El Complemento de Calidad y Cantidad (CCC) se devengará en 14 pagas y se regirá por las siguientes normas:

1.º Se fija para 1980 un objetivo para cada sucursal o agencia, que le ha sido asignado en función del presupuesto anual de la «La Veneciana, S. A.» para dicho año.

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

|                   |              |
|-------------------|--------------|
| — Al 30/3/80..... | 30,6 por 100 |
| — Al 30/6/80..... | 55,9 por 100 |
| — Al 30/9/80..... | 76,8 por 100 |
| — Fin 1980.....   | 100 por 100  |

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

3.º Mensualmente se abonarán 1.025 pesetas a todo el personal amparado por el presente Convenio, excepto a los trabajadores contemplados en la norma 8.º de este artículo, que tienen incentivo garantizado.

4.º El 31/3/80, 30/6/80, 30/9/80 y Fin 1980, se obtendrá el cociente de dividir las ventas a clientes, acumuladas al año, entre el objetivo trimestral, acumulado igualmente al año establecido.

En función de dicho cociente, redondeado por exceso o por defecto, se percibirán trimestralmente las siguientes cantidades:

| COCIENTE | PTS. TRAB. TRIM. |
|----------|------------------|
| 0,86     | 0                |
| 0,87     | 444              |
| 0,88     | 888              |
| 0,89     | 1.332            |
| 0,90     | 1.776            |
| 0,91     | 2.220            |
| 0,92     | 2.664            |
| 0,93     | 3.108            |
| 0,94     | 3.552            |
| 0,95     | 3.996            |
| 0,96     | 4.440            |
| 0,97     | 4.884            |
| 0,98     | 5.328            |
| 0,99     | 5.772            |
| 1        | 6.216            |
| 1,01     | 6.660            |
| 1,02     | 7.104            |
| 1,03     | 7.548            |
| 1,04     | 7.992            |
| 1,05     | 8.436            |
| 1,06     | 8.880            |
| 1,07     | 9.234            |
| 1,08     | 9.768            |
| 1,09     | 10.212           |
| 1,10     | 10.656           |

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

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

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

| COCIENTE | PTS. TRAB. TRIM. |
|----------|------------------|
| 1,11     | 11.100           |
| 1,12     | 11.544           |
| 1,13     | 11.988           |
| 1,14     | 12.432           |
| 1,15     | 12.876           |

| COCIENTE | PTS. TRAB. TRIM. |
|----------|------------------|
| 1,16     | 13.320           |
| 1,17     | 13.764           |
| 1,18     | 14.208           |
| 1,19     | 14.652           |
| 1,20     | 15.096           |
| 1,21     | 15.540           |
| 1,22     | 15.984           |
| 1,23     | 16.428           |
| 1,24     | 16.872           |
| 1,25     | 17.316           |
| 1,26     | 17.760           |
| 1,27     | 18.204           |
| 1,28     | 18.648           |
| 1,29     | 19.092           |
| 1,30     | 19.536           |
| 1,31     | 19.980           |

7.º Cada trabajador percibirá el C.C. valorado para la sucursal o agencia en donde figure en nómina el último día de cada trimestre natural.

8.º A los trabajadores que durante 1979, tuviesen garantizada alguna cantidad en concepto de incentivo, mensualmente cobrarán la catorceava parte de dicha cantidad.

Art. 36. **Plus de asistencia.**—Con carácter de plus y con el fin de evitar el absentismo, se premiará la asistencia al trabajo con 500 pesetas mensuales brutas. Se devengarán por mes efectivo de trabajo. No se percibirán por el tiempo de vacaciones ni en aquel mes que por la razón que fuera se produjese una o más faltas de asistencia al trabajo.

Art. 37. **Recibo individual justificativo del pago de salario.**—Bajo la denominación de Retribución Salarial se incluyen los siguientes conceptos, que corresponden a los días u horas efectivamente trabajadas:

- Salario base.
- Complementos.
- Antigüedad.

Según el artículo 10 de la Ley de 29-12-73, que desarrolla el Decreto 17-8-73 sobre Ordenación del Salario.

Art. 38. El Comité de Empresa o Delegado de Personal, al que se alude y se atribuyen funciones en determinados artículos del presente texto, vigilará y fomentará una mejor convivencia social.

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

El Comité o el Delegado de Personal actuará por sesiones, de las que levantará acta, recogiendo el voto individualizado de cada uno de sus componentes y cuando en dichas actas se hagan constar aspectos que tengan relación con problemas de gestión, organización, trato social o cualquier otro que consideren de interés, lo pondrán en conocimiento del director del centro de trabajo al que pertenezcan, enviando dicha acta a la Dirección de Asuntos Sociales, quien dará traslado a la Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio.

CAPITULO V

PRESTACIONES DE CARACTER SOCIAL

Art. 39. Con independencia de los beneficios y las prestaciones establecidas en el presente Convenio, se percibirán los siguientes premios:

- a) Premios de nupcialidad: Se conce-

derá un premio de nupcialidad de 9.400 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

Un año de servicio en la fecha del matrimonio. Si el matrimonio se realiza entre dos personas, incluidas en este Convenio, percibirán ambos esta indemnización.

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

Art. 40. **Seguro de vida e invalidez.**—Se establece un seguro de vida e invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan en el anexo VII.

Art. 41. **Becas.**—Se establece un sistema de becas, según normas que se detallan en el anexo VIII.

Art. 42. **Incapacidad laboral transitoria.**—En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por el médico de la Seguridad Social, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará un complemento tal que, sumado con las prestaciones que para estas contingencias garantiza la Seguridad Social (incluyendo la parte proporcional de las gratificaciones reglamentarias) garantice al trabajador la percepción del 90 por 100 del salario base, más complementos y antigüedad, a partir del décimosexto día consecutivo de baja, ratificada por el médico de empresa, durante 12 meses, prorrogables por otros 6 meses, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria.

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento se abonará a partir del octavo día consecutivo de la baja.

Durante el período al que se refiere el presente artículo, se percibirá el 90 por 100 del importe de las gratificaciones reglamentarias de los conceptos de salario o sueldo base, más complementos y antigüedad, en la fecha de su vencimiento.

Art. 43. **Jubilación.**—Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el anexo IX.

Art. 44. **Préstamos de vivienda.**—Se prevé la concesión de préstamos para la concesión de viviendas, según las normas que se establecen en el anexo X.

Art. 45. **Paz social.**—Como la culminación de este Convenio es consecuencia de una postura transaccional de ambas partes, las mismas aceptan la continuidad del criterio pacificador que ha presidido sus deliberaciones, y de acuerdo con tal proclamación someterán, en principio, a la vía de arbitraje la solución de sus diferencias, en todo aquello que no sea cometido específico de la Comisión Paritaria. Este Convenio ha sido consecuencia de un arbitraje de fecha 28 de marzo de 1980, de la Delegación Provincial de Trabajo.

DISPOSICION FINAL

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

ANEXO I

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL EMPLEADO

(Sin antigüedad, ni C.C.C.)

ENERO DE 1980

| CATEGORIAS                    | RETRIBUCION SALARIAL MES | RETRIBUCION SALARIAL 12 MESES | GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS 2 MESES | PARTICIPACION EN BENEFICIOS | TOTAL ANUAL |
|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--|-----------------------------|-------------|
| Jefe 1.º.....                 | 70.400                   | 844.800                       | 140.800                                | 10.215                      | 995.815     |
| Jefe 2.º.....                 | 61.692                   | 740.304                       | 123.384                                | 9.576                       | 873.264     |
| Oficial 1.º.....              | 53.525                   | 642.300                       | 107.050                                | 8.938                       | 758.288     |
| Oficial 2.º.....              | 45.783                   | 549.396                       | 91.566                                 | 8.300                       | 649.262     |
| Auxiliar Administrativo.....  | 41.729                   | 500.748                       | 83.458                                 | 7.661                       | 591.867     |
| Aspirante Administrativo..... | 32.736                   | 392.832                       | 65.472                                 | 6.384                       | 464.688     |

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

ANEXO II

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL OPERARIO  
(Sin antigüedad, ni C.C.C.)

ENERO 1980

| CATEGORIAS         | RETRIBUCION SALARIAL MES | RETRIBUCION SALARIAL 12 MESES | GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS 2 MESES | PARTICIPACION EN BENEFICIOS | TOTAL ANUAL |
|--------------------|--------------------------|-------------------------------|--|-----------------------------|-------------|
| Capataz            | 50.026                   | 600.312                       | 89.862                                 | 9.576                       | 699.750     |
| Oficial 1.º        | 46.900                   | 562.800                       | 84.462                                 | 8.938                       | 656.200     |
| Oficial 2.º        | 44.376                   | 532.512                       | 81.474                                 | 8.300                       | 622.286     |
| Oficial 3.º        | 43.075                   | 516.900                       | 79.904                                 | 7.661                       | 604.465     |
| Peón Especializado | 40.861                   | 490.332                       | 75.614                                 | 7.023                       | 572.969     |
| Peón Ordinario     | 39.929                   | 479.148                       | 74.158                                 | 6.384                       | 559.690     |

ANEXO III

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL SUBALTERNO  
(Sin antigüedad, ni C.C.C.)

|             |        |         |        |       |         |
|-------------|--------|---------|--------|-------|---------|
| Subalternos | 43.075 | 516.900 | 79.904 | 7.661 | 604.465 |
|-------------|--------|---------|--------|-------|---------|

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

ANEXO IV

ANTIGÜEDAD MENSUAL PERSONAL EMPLEADO

| AÑOS SERVICIO | AUXILIAR ADMTV.º | OFIC. 2.º | OFIC. 1.º | JEFE 2.º | JEFE 1.º |
|---------------|------------------|-----------|-----------|----------|----------|
| 0,6 - 1       | 85               | 95        | 108       | 122      | 143      |
| 1 - 2         | 169              | 189       | 217       | 243      | 285      |
| 2 - 3         | 282              | 315       | 360       | 404      | 474      |
| 3 - 4         | 394              | 442       | 504       | 565      | 664      |
| 4 - 5         | 563              | 630       | 719       | 807      | 948      |
| 5 - 6         | 642              | 719       | 820       | 919      | 1.082    |
| 6 - 7         | 720              | 807       | 920       | 1.033    | 1.214    |
| 7 - 8         | 799              | 895       | 1.020     | 1.145    | 1.347    |
| 8 - 9         | 878              | 984       | 1.122     | 1.258    | 1.479    |
| 9 - 10        | 957              | 1.072     | 1.223     | 1.372    | 1.612    |
| 10 - 11       | 1.035            | 1.160     | 1.323     | 1.484    | 1.744    |
| 11 - 12       | 1.114            | 1.248     | 1.424     | 1.597    | 1.878    |
| 12 - 13       | 1.193            | 1.337     | 1.524     | 1.709    | 2.010    |
| 13 - 14       | 1.272            | 1.424     | 1.625     | 1.823    | 2.143    |
| 14 - 15       | 1.350            | 1.513     | 1.725     | 1.935    | 2.275    |
| 15 - 16       | 1.429            | 1.600     | 1.827     | 2.048    | 2.408    |
| 16 - 17       | 1.508            | 1.692     | 1.927     | 2.162    | 2.540    |
| 17 - 18       | 1.587            | 1.778     | 2.028     | 2.274    | 2.674    |
| 18 - 19       | 1.665            | 1.865     | 2.128     | 2.387    | 2.807    |
| 19 - 20       | 1.744            | 1.954     | 2.229     | 2.500    | 2.939    |
| 20 - 21       | 1.823            | 2.043     | 2.329     | 2.613    | 3.072    |
| 21 - 22       | 1.902            | 2.130     | 2.430     | 2.725    | 3.204    |
| 22 - 23       | 1.980            | 2.219     | 2.530     | 2.838    | 3.337    |
| 23 - 24       | 2.059            | 2.307     | 2.632     | 2.952    | 3.470    |
| 24 - 25       | 2.138            | 2.395     | 2.732     | 3.064    | 3.603    |
| 25 - 26       | 2.217            | 2.483     | 2.833     | 3.177    | 3.735    |
| 26 - 27       | 2.295            | 2.572     | 2.937     | 3.290    | 3.868    |
| 27 - 28       | 2.374            | 2.660     | 3.034     | 3.403    | 4.000    |
| 28 - 29       | 2.453            | 2.748     | 3.134     | 3.515    | 4.133    |
| 29 - 30       | 2.532            | 2.837     | 3.235     | 3.629    | 4.267    |
| 30 - 31       | 2.610            | 2.924     | 3.335     | 3.742    | 4.399    |
| 31 - 32       | 2.689            | 3.013     | 3.427     | 3.854    | 4.532    |
| 32 - 33       | 2.768            | 3.040     | 3.573     | 3.967    | 4.664    |
| 33 - 34       | 2.847            | 3.189     | 3.638     | 4.080    | 4.797    |
| 34 - 35 o más | 2.925            | 3.278     | 3.738     | 4.193    | 4.929    |

ANEXO IV

ANTIGÜEDAD MENSUAL PERSONAL OPERARIO Y SUBALTERNO

| AÑOS SERVICIO | PEON ORDINARIO | PEON ESPECIAL | OFIC. 3.º | OFIC. 2.º | OFIC. 1.º | CAPATAZ |
|---------------|----------------|---------------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 0,6 - 1       | 78             | 81            | 83        | 86        | 96        | 103     |
| 1 - 2         | 155            | 162           | 164       | 171       | 192       | 205     |
| 2 - 3         | 243            | 251           | 273       | 285       | 319       | 342     |
| 3 - 4         | 340            | 351           | 383       | 400       | 447       | 478     |
| 4 - 5         | 486            | 502           | 546       | 570       | 638       | 684     |
| 5 - 6         | 554            | 572           | 623       | 650       | 727       | 780     |
| 6 - 7         | 622            | 641           | 699       | 730       | 816       | 890     |
| 7 - 8         | 690            | 712           | 776       | 809       | 906       | 970     |
| 8 - 9         | 758            | 782           | 852       | 889       | 995       | 1.066   |
| 9 - 10        | 826            | 852           | 929       | 968       | 1.084     | 1.162   |
| 10 - 11       | 894            | 922           | 1.005     | 1.048     | 1.173     | 1.257   |
| 11 - 12       | 962            | 992           | 1.082     | 1.128     | 1.263     | 1.353   |
| 12 - 13       | 1.030          | 1.063         | 1.158     | 1.207     | 1.352     | 1.449   |
| 13 - 14       | 1.098          | 1.133         | 1.235     | 1.287     | 1.441     | 1.545   |
| 14 - 15       | 1.166          | 1.202         | 1.311     | 1.367     | 1.530     | 1.639   |
| 15 - 16       | 1.239          | 1.273         | 1.388     | 1.446     | 1.620     | 1.735   |
| 16 - 17       | 1.316          | 1.343         | 1.464     | 1.526     | 1.709     | 1.831   |
| 17 - 18       | 1.394          | 1.413         | 1.541     | 1.605     | 1.798     | 1.927   |
| 18 - 19       | 1.472          | 1.483         | 1.617     | 1.685     | 1.887     | 2.022   |
| 19 - 20       | 1.548          | 1.553         | 1.694     | 1.766     | 1.977     | 2.118   |
| 20 - 21       | 1.626          | 1.648         | 1.770     | 1.845     | 2.066     | 2.214   |
| 21 - 22       | 1.704          | 1.727         | 1.847     | 1.925     | 2.155     | 2.310   |

| AÑOS SERVICIO | PEON ORDINARIO | PEON ESPECIAL | OFIC. 3.º | OFIC. 2.º | OFIC. 1.º | CAPATAZ |
|---------------|----------------|---------------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 22 - 23       | 1.781          | 1.806         | 1.923     | 2.005     | 2.224     | 2.384   |
| 23 - 24       | 1.858          | 1.882         | 2.000     | 2.084     | 2.334     | 2.500   |
| 24 - 25       | 1.936          | 1.955         | 2.076     | 2.164     | 2.423     | 2.596   |
| 25 - 26       | 1.964          | 1.990         | 2.153     | 2.243     | 2.512     | 2.692   |
| 26 - 27       | 2.000          | 2.097         | 2.229     | 2.378     | 2.601     | 2.787   |
| 27 - 28       | 2.051          | 2.166         | 2.306     | 2.403     | 2.691     | 2.883   |
| 28 - 29       | 2.118          | 2.237         | 2.382     | 2.482     | 2.780     | 2.979   |
| 29 - 30       | 2.186          | 2.305         | 2.459     | 2.562     | 2.869     | 3.075   |
| 30 - 31       | 2.254          | 2.378         | 2.535     | 2.614     | 2.958     | 3.169   |
| 31 - 32       | 2.322          | 2.447         | 2.612     | 2.721     | 3.048     | 3.265   |
| 32 - 33       | 2.390          | 2.517         | 2.688     | 2.801     | 3.137     | 3.361   |
| 33 - 34       | 2.458          | 2.586         | 2.765     | 2.880     | 3.226     | 3.457   |
| 34 - 35 o más | 2.526          | 2.658         | 2.841     | 2.960     | 3.315     | 3.552   |

ANEXO VI

RESUMEN RENDIMIENTOS

A) Colocación

| Concepto  | Rendimiento mínimo M2/H hombre |
|---|--------------------------------|
| 1. V.º Doble e Impreso (Colocación + Encasillado) s/hierro con junquillos metálicos y tornillos         | 2                              |
| 2. V.ºs y Lunas sin junquillo (A Tajadera) (colocación + Encasillado)                                   | 2,30                           |
| 3. V.º Doble e Impreso (Colocación + Encasillado) s/metal con junquillo a presión y tornillos (Tochos)  | 2,80                           |
| 4. V.º Doble e Impreso s/metal (Colocación + Encasillado) con junquillo a presión sin tornillos         | 2                              |
| 5. Luna-Cristanina-Baldosa y Armado s/metal con junquillo a presión o sin presión                       | 2                              |
| 6. V.ºs y Lunas s/carpintería metálica con goma a presión (U):  | 2                              |
| 6.1. Montaje en propio almacén  | 1,50                           |
| 6.2. Montaje en obra (Terminación completa)   | 2,70                           |
| 7. V.ºs y lunas s/carpintería madera con junquillos clavados  | 1,95                           |
| 8. V.ºs y Lunas s/carp. madera con junquillos clavados y cámara masilla                                 | 1,20                           |
| 9. V.ºs planos y colados armados y sin armar s/carpintería de hormigón (SAS) (área media 0,10 m2/pieza) | 1                              |
| 10. Colocación + Enmasillado Therm. y Climalit  |                                |

B) Corte (Rendimientos Medios)

| Recto (Corte manual)                      | Rendimiento |
|---|-------------|
| 1. Luna y Cristanina 4/7 MM.              | 9           |
| 2. Baldosa 8/12 MM.                       | 6,50        |
| 3. Baldosa 13/20 MM.                      | 3,80        |
| 4. Relón-V.º Plano-V.º Impreso-V.º Armado | 13          |
| 5. Espejería (Series)                     | 7,50        |

Curvo (Corte manual) 5,50

Todos los Productos

C) Transporte

| Reparto propio            | Rendimiento mínimo Tc/H hombre |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Camiones-grúa          | 0,60                           |
| 2. Camiones tradicionales | 0,27                           |

ANEXO VII

SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

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

- a) Bien en caso de fallecimiento.
- b) O bien en caso de Invalidez Permanente Absoluta.

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

En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda del 24 de enero de 1977, Anexo n.º 3, artículo 3.º, punto 5.º («B. O. E.» del 5-II-77), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, afectándose el primer pago:

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

**Trabajadores Asegurados**

- a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

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

2.º Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los 60 y 65 años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan 75 años.

3.º Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de Invalidez Provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan 75 años.

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

**Trabajadores excluidos de las garantías**

Trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de Excepcionalidad.

**Duración de las garantías**

- a) Comienzo de las garantías. Las garantías tomarán efecto:
  - A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.
  - A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de Alta en la empresa.

b) Cese de las garantías. El mismo día del cese para los asegurados que causen Baja temporal (Licencias o Excedencias) o definitiva en la empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del Apartado «Trabajadores Asegurados».

**Capital Asegurado**

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

Los capitales base correspondientes a cada Categoría son los siguientes:

| Empleados               | Capital pesetas |
|-------------------------|-----------------|
| Aspirantes              | 300.000         |
| Auxiliar Administrativo | 360.000         |
| Oficial 2.º             | 450.000         |
| Oficial 1.º             | 540.000         |
| Jefe 2.º                | 675.000         |
| Jefe 1.º                | 855.000         |

**Operarios**

|                        |         |
|------------------------|---------|
| Aprendices y Pinches   | 300.000 |
| Operario Ordinario     | 345.000 |
| Operario Especializado | 367.500 |

|             |         |
|-------------|---------|
| Oficial 3.º | 405.000 |
| Oficial 2.º | 435.000 |
| Oficial 1.º | 457.500 |
| Capataz     | 495.000 |

|  |         |
|--|---------|
| Subalternos                                  | 405.000 |
| Eventuales, interinos o en período de prueba | 330.000 |

**Coefficiente familiar**

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

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

No es de aplicación los anteriores coeficientes al personal Eventual, Interino o en período de prueba.

**Riesgos garantizados**

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

- La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado, cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.
- No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

Respecto a la cobertura del riesgo de Invalidez Permanente Absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, Anexo 3, artículo 3.º, 2.º.

**Beneficiarios**

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

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

DISPOSICION FINAL

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

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

ANEXO VIII

BECAS

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

1. Disposiciones generales.—Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se solicitan.

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

En aquellos centros de trabajo en los que exista Comité de Empresa, será éste el representante legal de los trabajadores.

En los restantes se nombrará una Comisión de los que forzosamente formará parte el Delegado de Personal y no será inferior a tres miembros en su representación social.

Las Becas se abonarán antes del 15 de noviembre.

2. Estudios para los que puedan solicitarse Becas.—Todas las ayudas que se concedan serán en forma de Beca para Enseñanza; la cuantía de la Beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. Clasificación de los niveles educativos.—Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

| Nivel Educativo Ley General Educación  | Grupo de Estudios | Plan Enseñanza a extinguir     |
|--|-------------------|--------------------------------|
| Educación Preescolar: <ul style="list-style-type: none"> <li>— Jardín de Infancia</li> <li>— Párvulos</li> </ul> | A                 | Enseñanza Primaria             |
| Educación Gral. Básica   | B                 | Segunda Enseñ. Element.        |
| Formación Profesional. Primer Grado Bachillerato Unificado Polivalente   | C                 | Segunda Enseñ. Super.          |
| Curso Orientación Universitaria Formación Profesional Segundo Grado  | D                 | Segunda Enseñ. Preun.          |
| Primer Grado Educac. Univ. Formación Profesional Tercer Grado  | E                 | Enseñanza Superior Grado Medio |
| Segundo Grado Educac. Univ. Tercer Grado Educac. Univ.   | F                 | Enseñanza Superior             |

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

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

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

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

La Beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditarse con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar Becas.

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

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

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

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

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

3.5. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúa de esta norma los

estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6. Las solicitudes que hubieran obtenido Beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva Beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la Beca precedente.

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

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

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

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

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

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

4. Presentación de Solicitudes.

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

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión de los Centros supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

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

4.3.1. Certificación Académica de las calificaciones obtenidas en el curso prece-

dente, con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, la Comisión de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.

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

5. *Importe de las Becas.*—La cuantía de las Becas que se concedan estará en función de:

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

5.1. La Beca-base de acuerdo con la clasificación de estudio señalados en el capítulo 2.º, será la siguiente:

| NIVEL DE ESTUDIOS | IMPORTE BECA-BASE PESETAS BRUTAS |
|-------------------|----------------------------------|
| A                 | 2.750                            |
| B                 | 3.850                            |
| C                 | 4.950                            |
| D                 | 6.600                            |
| E                 | 8.800                            |
| F                 | 11.000                           |

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

5.2.1. Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según la categoría del solicitante se establecen en los siguientes grupos:

Grupo a) Obreros (de peón hasta oficial 2.º, inclusive).

Subalternos.

Grupo b) Resto del Personal.

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

a) Los hijos mayores de 25 años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de 3 años al 31 de diciembre del citado año de la solicitud.

b) Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

5.2.3. A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas.

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

| NUM. DE HIJOS | GRUPO A | GRUPO B |
|---------------|---------|---------|
| 2             | 15 %    | 10 %    |
| 3             | 30 %    | 20 %    |
| 4             | 45 %    | 30 %    |
| 5 o más       | 60 %    | 40 %    |

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

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

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

Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre Beca-base.

Sobresaliente o Matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre Beca-base.

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

Por cada Notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre Beca-base.

Por cada Sobresaliente o Matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre Beca-base.

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

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

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

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

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

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

5.4.2.2. 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su Municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.6. Veracidad de los datos declarados:

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

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

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I. N. P., equivalente a 3.000 pesetas mensuales. Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años: 11.000 pesetas.

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

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

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

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

Se reducirá ésta en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un centro de educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente punto.

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

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

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

— 50 por 100 en octubre-noviembre, una vez empezado el curso y demostrada la inscripción a un determinado centro.

— 50 por 100 restante en enero-febrero, una vez demostrada la asiduidad de asistencia al centro en que estuviera inscrito.

6. *Ayuda de estudios al personal.*—Sigue sin variación el sistema de concesión de ayudas para estudio al personal que pre-

vén los Reglamentos de Régimen Interior, aplicándose éstas sobre el siguiente baremo:

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

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

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

4. *Bases de cálculo para los complementos de jubilación.*

ANEXO IX  
JUBILACION

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

2. *Edad de jubilación.*

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

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

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

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

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

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

a) Si tienen por lo menos veinte de antigüedad, un complemento de jubilación.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3. *Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.*—Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente complemento:

PESETAS (BRUTAS)

| Personal Obrero    | PESETAS (BRUTAS) |
|--------------------|------------------|
| Peón Ordinario     | 13.200           |
| Peón Especializado | 13.800           |
| Oficial 3.º        | 14.800           |
| Oficial 2.º        | 15.600           |
| Oficial 1.º        | 16.800           |
| Capataz            | 18.200           |

| Personal Empleado   | PESETAS (BRUTAS) |
|---------------------|------------------|
| Auxiliar            | 13.200           |
| Oficial 2.º         | 16.000           |
| Oficial 1.º         | 19.700           |
| Jefe 2.º            | 23.600           |
| Jefe 1.º            | 28.200           |
| Personal Subalterno | 14.800           |

5. *Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.*—El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años percibirá el siguiente complemento:

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

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

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

| Antigüedad                     | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|
| De 20 a 24 años de antigüedad  | 75         |
| De 25 a 29 años de antigüedad  | 76         |
| De 30 a 34 años de antigüedad  | 77         |
| De 35 a 39 años de antigüedad  | 78         |
| De 40 o más años de antigüedad | 80         |

Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:  
 — La columna final del cuadro de Retribuciones Mínimas Garantizadas para cada categoría, en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la jubilación más C.C.C. o Incentivo Garantizado.  
 — La antigüedad correspondiente a 14 meses o 425 días.  
 — El plus personal o aumento voluntario anual.

6. Otras condiciones.  
 a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.  
 b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses.

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

|   |    |
|---|----|
| — Viuda.....  | 50 |
| — Viuda con un hijo menor de 18 años.....   | 75 |
| — Viuda con dos o más hijos menores de 18 años.....   | 90 |
| b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente: |    |
| — Un hijo menor de 18 años.....   | 50 |
| — Dos o más hijos menores de 18 años.....   | 75 |

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

8. Fallecimiento en activo. Invalidez Permanente Absoluta o gran invalidez.  
 8.1. Indemnización del Seguro de Vida en función de las categorías y situación familiar.  
 8.2. Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los absolutos o gran invalidez, según la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años:

8.2.1. Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad.  
 a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 50 por 100 de las cifras del Baremo del punto 4, de acuerdo con la categoría multiplicada por los años de servicio, inculcándose en un 20 por 100 por cada hijo a su cargo menor de 18 años o del mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.  
 Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización hasta un máximo del 40 por 100.  
 b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del Baremo del punto 4, más 20 por 100, multiplicado por los años de servicio.  
 c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de Eventual o en período de prueba.

8.2.2. Trabajadores con más de 20 años de antigüedad.  
 a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho

a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran en el punto anterior.  
 A efectos de cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad. Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.  
 A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.  
 d) Siendo la finalidad de la pensión establecida atender a las personas cuyas necesidades estaban cubiertas por el trabajador en vida, serán éstos los beneficiarios de aquélla en el caso de que falten las viudas o hijos a que la normativa anterior se refiere.

ANEXO X

PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS

Condiciones para solicitarlo

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

- 1.º Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la Empresa. Excepcionalmente podrán solicitarlo los productores solteros que tengan sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.
- 2.º Rellenar un impreso de solicitud al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la entidad bancaria que garantiza las cantidades entregadas a cuenta.
- 3.º Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.
- 4.º Comprometerse a la formalización de una Póliza de Seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la Empresa.

Normas de la concesión

La Empresa, a través de la Comisión nombrada al efecto, estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.  
 En caso de resolución favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso.  
 Los plazos y las cifras de reembolso estarán en función de las disponibilidades del fondo destinado a este fin y en ningún caso estos plazos serán inferiores a seis años.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA S. H. C. ESPAÑOLA, S. A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «S. H. C. Española, S. A.» y

Resultando que con fecha 14 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la Empresa «S. H. C. Española, S. A.», suscrito por las partes con fecha 29 de febrero del año en curso.

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

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

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

ACUERDA

- 1.º Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «S. H. C. Española, 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, 14 de mayo de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

(G. C.—5.120)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.ª—Objeto

Artículo 1.º Condiciones de Trabajo.—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «S. H. C. Española, S. A.», y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección siguiente.

Sección 2.ª—Ambito de aplicación

Art. 2.º Ambito Personal y Territorial.—El presente Convenio afecta sólo al personal Obrero fijo que preste servicio en los centros de trabajo que «S. H. C. Española, S. A.», tiene en los km. 33, Camino de Esgarabita, y 35 de la Carretera Nacional II, Alcalá de Henares (Madrid), con exclusión de los demás grupos profesionales y de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a las categorías denominadas «Empleados Superiores y Cuadros».

Art. 3.º Ambito Temporal.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1.º de enero de 1980 y finalizando el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4.º Prórroga.—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado en la forma que legalmente se establezca, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

Sección 3.ª—Compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Art. 5.º Garantía Personal.—En caso de existir algún trabajador que tuviera reco-

nocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que parte del personal del mismo Nivel o Categoría se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 6.º Absorción y Compensación.—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 7.º Vinculación a la Totalidad.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal o al ser homologado el Convenio por la Autoridad competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el Artículo 6.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Sección 4.ª—Comisión de vigilancia del convenio

Art. 8.º Constitución.—Para entender en cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras.

Art. 9.º Composición.—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior, estará compuesta por dos miembros elegidos por cada una de las partes negociadoras, de entre ellas.

Art. 10. Reuniones.—La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio se reunirá cuando por una de las partes se solicite, para tratar un tema determinado e importante, que se establecerá en el Orden del día correspondiente, con un preaviso de 3 a 5 días.

Art. 11. Acuerdos.—Los acuerdos que se adopten por unanimidad por la Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no lograrse el acuerdo, cualquiera de las partes podrá pedir se someta la cuestión en litigio a la autoridad competente.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL

Sección 1.ª—Organización del Trabajo

Art. 12. Facultad de Organización.—La organización del trabajo, es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Cuando la Dirección vaya a modificar, con carácter permanente, la organización del trabajo y ésta afecte al personal incluido en el Convenio, informará a los Representantes del Personal con la antelación suficiente para que pueda exponer sus sugerencias al respecto.

Art. 13. Definiciones.  
 1. Puesto de Trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de los procesos de gestión de la Empresa, que son definidas por la Dirección.

2. *Análisis de Puestos de Trabajo.*—Se realizará un examen y análisis de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos, una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los grupos dentro de cada categoría de Obreros, y que más adelante se señalan.

3. *Trabajo Correcto Individual.*—La actividad productiva exigible a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponda con el concepto Actividad Normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la O. I. T. (Oficina Internacional de Trabajo).

*Sección 2.ª—Calificación y clasificación de los puestos de trabajo*

Art. 14. *Normas de Calificación y Clasificación.*—La determinación del grupo dentro de la categoría que a cada puesto corresponde y la promoción del personal, se realizará por aplicación del Método de Valoración presentado y aceptado por la Delegación Provincial de Trabajo y que ambas representaciones aceptan de común acuerdo como único sistema para la calificación objetiva de los puestos de trabajo del personal Obrero de «S. H. C. Española, S. A.».

Con arreglo al Método anteriormente enunciado, los puestos correspondientes al grupo profesional de Obreros se estructurarán en catorce grupos incluidos en cinco categorías.

Es facultad de la Empresa el estudio de calificación de los puestos de trabajo en la misma, lo que será realizado por Técnicos de Organización, especializados en la materia, que ella designe.

Art. 15. *Revisiones de Valoración.*—Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Jefe del Servicio que acusará recibo, y, junto con su informe lo enviará a Dirección, para ser estudiado por el técnico de Valoración. En el momento de la revisión, el reclamante o reclamantes tendrán derecho a exponer las razones que motivan la reclamación.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto, superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos, tanto económicos como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la revisión.

Si en el plazo de 50 días de realizada la valoración del puesto por el Técnico de Valoración, la empresa no notificase al interesado el resultado, éste pasará al grupo superior a aquél en que estuviera encuadrado en el momento de la reclamación.

Una vez efectuada la revisión, caso de disconformidad con la calificación reconocida al puesto, el titular podrá recurrir ante la Autoridad Laboral competente.

CAPITULO III

PROMOCION Y FORMACION

*Sección 1.ª Promoción*

Art. 16. *Definiciones.*—Ambas Representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la empresa es el relacionado con la Valoración de los Puestos de Trabajo, con excepción de los puestos que por exigencias de formación o responsabilidad deban ser de libre designación por la Dirección.

Se define como promoción el cambio de un grupo de categoría inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes maneras:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifique la calificación previamente asignada.

b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto, a juicio de la Dirección, por un nuevo titular.

Art. 17. *Plazos y Condiciones de Promoción.*—El supuesto a) del artículo anterior se regirá por las normas comprendidas en el artículo 16 de este Convenio.

En el supuesto b) la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes Convocatorias y pruebas de aptitud, en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 18. *Convocatorias.*—Producida la vacante, la Dirección publicará las normas a las que habrá de ajustarse la promoción, en una Convocatoria que deberá incluir, como mínimo:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Grupo de categoría del puesto de trabajo convocado.
- c) Grupo de categoría de origen de los candidatos.
- d) Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal).
- e) Programa de materias.
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto.
- g) Duración de los períodos de consolidación.
- h) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

Sólo se exigirán pruebas prácticas. En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas deberá ser inferior a 20 días.

El orden de prelación para las convocatorias será el siguiente: En primer lugar, se establecerá la convocatoria para el personal de la Sociedad de grupo de categoría inmediatamente inferior; en caso de no quedar seleccionado ningún candidato, se descenderá progresivamente en grupo de categoría hasta encontrarlo. Caso de no ser cubierta, la Dirección quedará en libertad de contratar a una persona del exterior, siempre que supere las mismas pruebas exigidas al personal de la empresa, y se cumplan las disposiciones legales sobre Colocación y Empleo.

Art. 19. *Tribunales Calificadores.*—El Tribunal Calificador, presidido por el Jefe de los Centros o persona en quien delegue, estará compuesto por cuatro miembros; dos serán elegidos por los Representantes del Personal de entre ellos, y los otros dos, por la Dirección, uno de los cuales será el jefe del Servicio al que corresponda la plaza objeto de la convocatoria.

Art. 20. *Prioridades.*—En igualdad de puntuación en las pruebas de aptitud, se dará prioridad para ocupar la vacante convocada al candidato con más antigüedad en la empresa, dentro del grupo de categoría.

Art. 21. *Pruebas.*—Las pruebas para la selección del personal podrán consistir en:

- Exámenes prácticos o teóricos-prácticos.
- Pruebas psicotécnicas.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración en los diversos factores que constituyen la formación, los esfuerzos y las responsabilidades exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

Art. 22. *Realización de las Pruebas.*—Las pruebas se realizarán por escrito en su aspecto teórico y versarán sobre el programa previamente confeccionado y al que deberán ceñirse.

Deberá proporcionarse información sobre el alcance de los temas y su profundidad. La prueba práctica se realizará en el lugar que el Tribunal designe, siendo relacionada con la especialidad convocada.

La igualdad de oportunidades será la misma para todos los posibles candidatos.

Art. 23. *Determinación de las Pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas, de acuerdo con el temario del programa de materias establecido. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal Calificador, que establecerá un Acta en el que figuren los resultados obtenidos por cada

candidato y el orden de preferencia en que pueden ser considerados idóneos o si la vacante debe ser declarada desierta.

Art. 24. *Formación, Adaptación y Consolidación.*—Superada la prueba de aptitud, para consolidar el grupo de categoría de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, se requerirá un período de formación y adaptación necesario para prepararse para el ascenso.

De acuerdo con lo dispuesto en las disposiciones vigentes, estos períodos de adaptación y formación, no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al grupo de categoría del puesto que trata de consolidar. El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

En el caso de tratarse de un puesto de nueva creación, se realizará una calificación estimativa del mismo y sobre ella se basarán todos los presupuestos; la calificación definitiva tendrá lugar cuando el Jefe del Servicio afectado considere que el puesto se justifica como definitivo en la organización y la Dirección así lo ratifique. Esta decisión, se notificará a los Representantes del Personal.

Los períodos de formación y adaptación para prepararse para el ascenso, deberán ser superados por el candidato elegido, cuestión que evaluará el Jefe del Servicio afectado, quien señalará la aptitud o no del titular antes de que finalicen dichos períodos, informando previamente al Tribunal Calificador de las razones que justifican la decisión.

Estos períodos mínimos se fijarán en la Convocatoria, en cada caso y para cada puesto.

En el caso de que no se supere por el interesado el período de consolidación fijado o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador podrá elegir entre ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente, que la Dirección pueda proponer.

Con el fin de que aquél que haya sustituido, en su caso, al que promoció, conozca su situación, se le hará saber que, en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar el período de consolidación en el puesto, y así, los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección.

Art. 25. *Trabajos de Calificación Superior.*—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Si la necesidad fuera superior a tres meses, la plaza deberá, necesariamente, salir a concurso, salvo en los casos previstos en el párrafo tercero de este artículo.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grupo de categoría del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

El plazo de tres meses establecido en párrafo anterior, no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria, Permisos y Excedencias Forzosas y Vacaciones. En estos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que se otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica que corresponda.

En los casos no comprendidos en el párrafo anterior, cuando la persona destinada a puesto de Nivel o grupo de categoría superior lo desempeñara sin interrupción más de tres meses, consolidará el puesto desempeñado.

Art. 26. *Trabajos de Calificación Inferior.*—La Empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar mis-

nes de calificación inferior a la que tenga reconocida.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior, le correspondan.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

*Sección 1.ª—Jornada - horarios*

Art. 27. *Jornada de Trabajo.*—La jornada de trabajo para el personal incluido en el ámbito de este Convenio, a partir de su vigencia, será de 42 horas semanales.

Ambas Representaciones acuerdan y quieren dejar constancia de que los 15 minutos de descanso para tomar el bocadillo, se considerarán como de trabajo efectivo, solamente mientras la jornada de 42 horas indicada no sufra disminución por disposición legal o acuerdo de las dos partes.

También se acuerda que, teniendo en cuenta la reducción de jornada y nuevo sistema de horario, el personal se compromete a trabajar a turno en las máquinas o sectores del Taller o Fundición que la organización lo exija, tanto actualmente como en el futuro, sin que ello pueda servir de base para que se pueda alegar cambio de las condiciones de trabajo.

El personal que realice su trabajo en dos turnos alternativos, mañana y tarde, percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de seis pesetas.

*Sección 2.ª—Vacaciones*

Art. 28. *Duración.*—Se establece que a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por él, será de 30 días naturales.

La época de disfrute de las vacaciones quedará supeditada a las necesidades del Servicio.

La Dirección podrá acordar el disfrute de las vacaciones por todo el personal de los Centros en un mes determinado del año, previa información al Comité de Empresa, con la antelación suficiente.

Las vacaciones se iniciarán en día laborable y su cómputo se hará a partir del primer día de ausencia hasta el día anterior a su incorporación.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, sobre 30 días naturales, computándose la fracción como mes completo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Art. 29. *Retribución en vacaciones.*—Ambas Representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma parte que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puestos de trabajo y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los siguientes conceptos:

- Retribución Convenio.
- Prima de asistencia y puntualidad.
- Prima global de productividad, la media del importe pagado en los seis meses anteriores.

CAPITULO V

REMUNERACIONES DEL TRABAJO Y SU ESTRUCTURA

*Sección 1.ª—Disposiciones generales*

Art. 30. Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los

salarios mensualmente y que habrán sido devengados por hora trabajada.  
El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante talón u otra modalidad de pago a través de Entidades de Crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidentes, cambio de puesto, etc.

**Sección 2.ª - Estructura remuneración personal obrero**

Está integrada por los siguientes conceptos:  
**Salario Base.**-Los importes para cada una de las categorías son los que figuran en la Tabla de Salarios (Anexo n.º 1) y están calculados para 365 días.

**Complemento de Calificación.**-Los importes para cada grupo de categorías son los que figuran en la Tabla de Salarios (Anexo n.º 1) y están calculados para 365 días.

**Retribución Convenio.**-Está calculada para 365 días y su importe es igual a la suma del Salario Base y Complemento de Calificación. Figura su importe en la Tabla de Salarios (Anexo n.º 1) para cada grupo de categoría.

**Art. 31. Antigüedad.**-Figura en la Tabla (Anexo número 2) de este Convenio y está calculada para 425 días, es decir, para 365 días del año más 60 días correspondientes a las Gratificaciones Reglamentarias. Igual que la Retribución Convenio, se percibirá por día trabajado.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquella en la que se haya cumplido los 18 años.

El cambio de escala de antigüedad se efectuará el 1.º de enero para aquellos que hubieran ingresado en la Empresa en el período comprendido entre el 1 de octubre del año anterior y el 31 de marzo del año siguiente, y el 1.º de julio para los que hubieran ingresado en la Empresa en el período comprendido entre el 1.º de abril y el 30 de septiembre de dicho año.

**Art. 32. Prima Global de Producción.**-Se acuerda por ambas Representaciones establecer un sistema de Prima Global de Producción que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La Prima Global de Producción se calculará en función de la cifra de negocio neto del mes anterior al de su percepción, en relación con las horas normales de trabajo realizadas en el mes que se percibe y tomando como base de esta prima la cantidad de 1.325 pesetas valor mínimo garantizado.

El funcionamiento del sistema de prima y su fórmula es conocido por el Convenio de Empresa que ha negociado este sistema, obligándose la Empresa a poner a su disposición los datos necesarios para la verificación de los cálculos que mensualmente sirvan de base para la determinación del valor punto alcanzado, que se publicará en el Tablón de Anuncios.

Para su percepción se establece la siguiente escala de puntos por categorías:

| Categoría          | PUNTOS/MES |
|--------------------|------------|
| Oficial 1.ª        | 1,95       |
| Oficial 2.ª        | 1,75       |
| Oficial 3.ª        | 1,60       |
| Perf. Especialista | 1,40       |

Los valores punto/mes se reducirán a valor hora para el pago. La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

**Art. 33. Prima de Asistencia y Puntualidad.**-Ambas Representaciones están de acuerdo en combatir el absentismo laboral y a tal efecto conviene establecer

una Prima de Asistencia y Puntualidad de 3.000 pesetas mensuales que se devengará por hora normal de trabajo efectivo, así como en el caso de ausencia por accidente laboral.

Se regirá su devengo y percepción por las siguientes normas:

1. El trabajador que realice todas las horas mensuales que constituyen la jornada normal de trabajo percibirá el importe íntegro de 3.000 pesetas, establecido mensualmente.

2. El trabajador que durante el mes natural falte hasta 20 horas, ya sean continuadas o alternas, dejará de percibir la parte proporcional que resulte de dividir el importe mensual establecido por el número de horas normales del mes, multiplicado por las horas que no haya trabajado.

3. El trabajador que en el mes natural faltase más de 20 horas, continuadas o alternas, dejará de percibir las cantidades que a continuación se indican:

| NUMERO HORAS   | CANTIDAD QUE SE DEJA DE PERCIBIR |
|----------------|----------------------------------|
| 21 a 30.....   | 900                              |
| 31 a 40.....   | 1.800                            |
| 41 a 50.....   | 2.600                            |
| Más de 50..... | 3.000                            |

Las cantidades dejadas de percibir por los trabajadores, por las ausencias al trabajo, a que hacen referencia los párrafos anteriores, serán ingresadas por la Empresa en el Fondo de Asignación Social, dando cuenta detallada al Comité de Empresa.

La fracción de hora será computada, en todos los casos anteriores, como hora completa.

Durante el período de vacaciones se devengará íntegra esta Prima, salvo en los casos en que por enfermedad u otras causas se interrumpa el disfrute de las mismas. En estos casos se aplicarán las deducciones a que se hacen referencia en los apartados precedentes.

**Art. 34. Gratificación de Julio y gratificación de Navidad.**-Las percepciones por este concepto serán por grupo de categorías de una cuantía igual a la cantidad que figura en la Tabla de Salarios (Anexo n.º 1), incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de Prima Global de Producción, durante los seis meses anteriores a la fecha de la Gratificación que corresponda.

Independientemente de la fecha de su pago, la Gratificación de Julio se devenga desde 1 de enero al 30 de junio, y la gratificación de Navidad se devenga desde 1 de julio al 31 de diciembre.

En ambas gratificaciones el devengo de las mismas será en proporción al tiempo efectivamente trabajado en jornada normal, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, accidente y Servicio Militar.

**Art. 35. Horas Extraordinarias.**-Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

| CATEGORIAS          | IMPORTE BRUTO |
|---------------------|---------------|
| Oficial 1.ª D.....  | 453           |
| Oficial 1.ª C.....  | 443           |
| Oficial 1.ª B.....  | 435           |
| Oficial 1.ª A.....  | 424           |
| Oficial 2.ª C.....  | 407           |
| Oficial 2.ª B.....  | 403           |
| Oficial 2.ª A.....  | 393           |
| Oficial 3.ª C.....  | 385           |
| Oficial 3.ª B.....  | 377           |
| Oficial 3.ª A.....  | 367           |
| Especialista C..... | 360           |
| Especialista B..... | 356           |
| Especialista A..... | 355           |

En las cantidades señaladas se considerarán comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, P. G. P., factores de indemnización, etc.

**Art. 36. Complemento Personal Anual.**-Todo el personal incluido en este Convenio percibirá un Complemento Personal Anual, cuya cuantía será, para el año 1980, del orden de 16.000 pesetas/brutas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

- Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

- Tener la condición de fijo en plantilla al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de Alta.

- En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación y servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

**CAPITULO VI**

**DISPOSICIONES VARIAS**

**Art. 37. Permisos y Licencias.**-Se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación que regulen los conceptos del enunciado del presente artículo, en especial el artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales y demás disposiciones concordantes y complementarias en la materia.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección podrá conceder permiso por tiempo que no exceda de un día para asistencia al matrimonio de un hijo o hermano.

**CAPITULO VII**

**PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES**

La Comisión Deliberadora acuerda las normas que han de regir sobre Previsión y Ventajas Sociales en S. H. C. Española, S. A., que figuran a continuación:

**Art. 38. Incapacidad Laboral Transitoria.**-Cuando un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se concederá un complemento que, sumado a la prestación económica que percibe por la Seguridad Social en la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, garantice que el trabajador enfermo percibirá el 100 por 100 de la retribución Convenio, más antigüedad.

Este complemento se abonará a partir del 21 día de la baja al personal fijo en plantilla, durante 12 meses, prorrogables por 6 más, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por Incapacidad Laboral Transitoria.

En cuanto a las gratificaciones reglamentarias, se atenderá a lo establecido en las disposiciones oficiales y serán percibidas por el personal en situación de baja por enfermedad íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En caso de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento se abonará desde el primer día a todo el personal.

**Art. 39. Invalidez Provisional.**-Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante los siguientes períodos de tiempo:

- Hasta 5 años de antigüedad, durante 2 años.
- De 6 a 10 años de antigüedad, durante 3 años.
- De 11 a 15 años de antigüedad, durante 4 años.
- Más de 15 años de antigüedad, durante todo el período en que la Seguridad Social abona por invalidez provisional.

**Art. 40. Premios de Nupcialidad y Natalidad**

a) **Premio de Nupcialidad.**-Se concederá un premio de Nupcialidad por un importe de 16.000 pesetas/brutas que se regirá por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en el Convenio, percibirán la indemnización cada una uno de ellos.

b) **Premio de Natalidad.**-Se concederá un premio de Natalidad de 12.000 pesetas/brutas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y como mínimo con un año de antigüedad.

Si ambos padres trabajasen en S. H. C. Española, S. A., el premio los percibirá uno solo.

**Art. 41. Becas.**-El personal incluido en el Convenio podrá solicitar Becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma que a continuación se determina.

1. **Disposiciones generales.**-Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión creada al efecto se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de Becas que sean presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director de los Centros o persona en quien delegue, un Cuadro y dos Representantes del Personal.

Las Becas se abonará al personal antes del 15 de diciembre de cada año.

2. **Estudios para los que pueden solicitarse Becas.**-Todas las ayudas que se concedan serán de forma de Beca para Enseñanza; la cuantía de la Beca dependerá del escalón y modalidad educativa para la que se solicita.

2.1. **Clasificación de los niveles educativos.**-Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

| Nivel Educativo Ley General Educación        | Grupo de Estudios | Plan Enseñanza a extinguir     |
|--|-------------------|--------------------------------|
| Educación Preescolar:                        |                   |                                |
| • Jardín de Infancia                         | A                 | Enseñanza Primaria             |
| • Párvulos                                   |                   |                                |
| Educación General Básica                     | B                 | 2.ª Enseñanza Elemental        |
| Formación Profesional Bachillerato Unificado |                   | 2.ª Enseñanza Superior         |
| Polivalente                                  | C                 | 2.ª Enseñanza Preunivers.      |
| Curso de Orientación Universitaria           |                   |                                |
| 2.º Grado                                    |                   |                                |
| 1º Ciclo Educación Universitaria             |                   | Enseñanza Superior Grado Medio |
| 2º Ciclo Educación Universitaria             | D                 | Enseñanza Superior             |
| 3º Ciclo Educación Universitaria             |                   |                                |

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

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

2.2. **Becas para otros estudios.** Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario (Plan Antiguo), Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistencia Social, se incluirán, a efecto de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el C.O.U.

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Universitarias de Ciencias Empresariales y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Los estudios de Secretariado son asimilados al «Grupo C» de estudios y siempre que se cursen en centros oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

La beca asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una justifi-

cación del Centro donde curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar becas.

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

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

La Comisión establecida considerará los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición serán presentados en razón de circunstancias muy particulares.

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

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

3.5. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente.

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

Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad certificada.

3.6. Las becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán, por tanto, opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.7. A las viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá el derecho a solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

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

4. Presentación de Solicitudes.

4.1. En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en los tabloneros de anuncios, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado.

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

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

a) Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, la Comisión de Becas vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.5.

5. Importe de las Becas.  
La cuantía de las becas que se concedan estará en función de:

a) El nivel de estudios a realizar.  
b) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.

5.1. La beca de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado 2.º de este artículo será la siguiente:

| Nivel de estudios | Importe beca ptas./brutas |
|-------------------|---------------------------|
| A                 | 4.000                     |
| B                 | 5.500                     |
| C                 | 10.000                    |
| D                 | 19.000                    |

5.2. El importe de la beca se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

a) No se incrementará la beca correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

b) Las demás becas se incrementarán en la cuantía siguiente:

- Notable en evaluación global: 15 por 100 sobre beca-base.
- Sobresaliente en evaluación global: 20 por 100 beca-base.
- Matrícula en evaluación global: 25 por 100 beca-base.

5.3. Veracidad de los datos declarados.

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

Art. 42. Ayuda a deficientes.

A) Deficientes psíquicos.—Se establece una modalidad por parte de la Empresa, para aquellas personas que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencia psíquica, y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares Ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas en centros de diagnóstico oficiales (Dirección General de Sanidad y Centro de Diagnóstico, dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en Provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1.º Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual por el I.N.P. equivalentes a 3.000 pesetas mensuales/brutas.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 3 años en adelante: 33.000 pesetas/año/brutas.

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

Cuantía de la ayuda de 3 años en adelante: 45.000 pesetas/año/brutas.

3.º Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un Centro de Educación Especial.

4.º Se reducirá la ayuda en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado, asistiese a un Centro de Educación Especial de carácter completamente gratuito.

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

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 3 años en adelante: 58.000 pesetas/año/brutas.

6.º Se abonará mensualmente la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

B) Deficientes físicos.

1.º Si asisten a colegios de enseñanza normal se atenderán a las normas vigentes establecidas para los casos normales.

2.º Si asisten a colegios de enseñanza especializada, se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente.

En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa expresada en los puntos 1.º al 6.º del apartado A, y 2.º del apartado B, unido a la presentación que reciba del I.N.P., beca del Ministerio de Educación y Ciencia, SEREM, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, etc., no llegara al 80 por 100 de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho 80 por 100.

La Dirección con los Representantes del Personal estudiarán y decidirán los casos en que hubiera necesidad de otorgar el complemento citado en el párrafo anterior. Este complemento deberá cargarse al Fondo de Asignación Social.

Art. 43. Seguro de Vida e Invalidez.

1. Condiciones Generales.—El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta. En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda del 24 de enero de 1977, Anexo n.º 3, Artículo 3.º, punto 5.º («BOE» del 5-2-77), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

a) Inmediatamente después de comprobada y aceptada la incapacidad, en el caso de accidente.

b) Un año después de la comprobación, si la incapacidad es consecuencia de una enfermedad.

2. Personal Asegurado.

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que se encuentren en situación de Invalidez Provisional, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan 65 años de edad.

b) El personal fijo en plantilla que se haya jubilado anticipadamente entre los 60 y 65 años de edad, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla 65 años.

c) El personal fijo en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, siga en activo al cumplir los 65 años de edad, tendrá garantizado el riesgo de fallecimiento hasta los 70 años.

3. Personal excluido de las garantías.

Las garantías del Seguro Colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia o de Servicio Militar.

4. Duración de las garantías.

4.1. Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

4.2. Las garantías cesarán:

• El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2), de este artículo.

• En caso de que el asegurado haya sido declarado afecto de invalidez permanente y absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5. Capitales Asegurados.

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponde a su nivel o categoría por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada nivel o categoría son los siguientes:

| Personal empleado        | Pesetas |
|--------------------------|---------|
| Niveles 14, 13 y 12..... | 550.000 |
| Niveles 11, 10 y 9.....  | 450.000 |
| Niveles 8, 7 y 6.....    | 425.000 |
| Niveles 5, 4 y 3.....    | 375.000 |

| Personal obrero   | Pesetas |
|-------------------|---------|
| Oficial 1.º.....  | 400.000 |
| Oficial 2.º.....  | 375.000 |
| Oficial 3.º.....  | 350.000 |
| Especialista..... | 300.000 |
| Subalterno.....   | 350.000 |

6. Coeficiente Familiar

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su Nivel o Categoría, excepto el personal eventual y en período de prueba.

|   | %   |
|---|-----|
| • Para asegurados solteros o viudos sin hijos.....  | 90  |
| • Para asegurados casados.....  | 120 |
| • Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados....  | 120 |
| • Para cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en... | 20  |

7. Riesgos excluidos  
Respecto a la cobertura del riesgo de fallecimiento no existe más excepción que la muerte por suicidio ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el grupo asegurado.

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

8. Beneficiarios

Los beneficiarios del Seguro Colectivo serán, para todos los trabajadores, los siguientes:

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

Se hace constar, sin embargo, que de forma excepcional podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser expresamente comunicadas por el propio asegurado a la Empresa, mediante la cumplimentación del boletín de cambio de beneficiario.

9. En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

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

Art. 44. Préstamos de Vivienda.

Condiciones para solicitarlo.

Podrá solicitar préstamos para adquisición de viviendas todo el personal que cumpla las siguientes condiciones:

1. Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de 2 años al servicio de la Empresa. El personal soltero podrá solicitarlo con igual antigüedad, si es cabeza de familia, o si no lo es, condicionado a que el plazo de celebración del matrimonio no sea superior a 6 meses después de la concesión del anticipo. Al no cumplir con esta condición, será inmediatamente exigible el reembolso total del anticipo.

2. Rellenar un impreso de solicitud, que deberá venir acompañado del compromiso de compra-venta, con las garantías que exigen las leyes en vigor, en el que constará la clase de vivienda, su precio y la forma de pago, y de un plano a escala que indique la distribución, amplitud total. Caso de construcción, ampliación o reconstrucción, se acompañará el título de propiedad o documento que acredite el compromiso de compra-venta, al menos del solar, y el oportuno presupuesto.

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

4. Comprometerse a la formalización de una póliza de Seguro sobre las cantidades que puede recibir de la Empresa.

La Empresa estudiará con todo interés las solicitudes de préstamos que se presenten, tratando de arbitrar la solución más adecuada en cada caso.

Si la resolución es favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso, así como el plazo de devolución que no podrá ser superior a 10 años.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Este Convenio sustituye íntegramente a las normas por las que se ha regido el personal Obrero de «S. H. C. Española, S. A.», contenidas en el Convenio Colectivo que esta Sociedad tenía concertado con su personal y cuya vigencia terminó el día 31 de diciembre de 1979.

Segunda.—Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que, en concepto de cuotas de la Seguridad Social, corresponde abonar a los tra-

bajadores incluidos en este Convenio, serán deducidas de sus retribuciones, así como los importes que por I. R. P. F., legalmente deban ser retenidos por la Empresa.

Tercera.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar, al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida la re-

percusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1.º de enero de 1980.

efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Art. 8.º *Reglamento de régimen interior.*—Ambas partes se comprometen a renegociar el Reglamento de Régimen Interior, cuando sea publicado el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa queda obligada a entregar un ejemplar de este Reglamento a cada uno de los trabajadores de la empresa, así como al personal de nuevo ingreso en el momento de su contratación.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*—a) El presente convenio forma un todo indivisible y por tanto, si la Autoridad Laboral Competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos establecidos en convenio, quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

b) Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a los efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Art. 10. *Clasificación de puestos de trabajo.*—Todos los puestos de trabajo de la «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, S. A. (SICE)» serán debidamente clasificados de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos.

Esta labor de clasificación de puestos de trabajo será realizada por una comisión mixta entre la representación de los trabajadores y la empresa, en un plazo de seis meses.

En la clasificación del personal por la comisión mixta, se actuará de acuerdo con los Anexos I y II de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 11. *Cursillos de formación profesional.*—Durante la vigencia del presente convenio, la empresa organizará cursillos de formación profesional de aquellas especialidades que considere convenientes, informando a la representación de los trabajadores sobre el desarrollo y contenido de los mismos, siguiendo las directrices del artículo 9.º de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 12. *Garantías sindicales.*—La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que todos los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

La Empresa reconoce plenamente a las secciones sindicales.

a) *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados en las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las anteriores deducciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa.

b) *Delegados sindicales.*—Las centrales sindicales, podrán nombrar un delegado que ostente la representación del sindicato central. El delegado sindical deberá

TABLA DE SALARIOS PERSONAL OBRERO, MAYOR 18 AÑOS (Sin antigüedad)

| CATEGORIAS   | SALARIO BASE (365 días) | CALIFICACION (365 días) | CONVENIO (365 días) | ASISTENCIA (365 días) | GARANTIZADA 1.325 pts/punto (425 días) | REGLAMENT. (60 días) | TOTAL ANUAL |
|--------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|--|----------------------|-------------|
| Oficial 1.º  | D                       | 417.270                 | 581.520             | 36.000                |  | 96.920               | 750.612     |
|              | C                       | 405.714                 | 569.964             | 36.000                | (1,95 puntos)                          | 94.994               | 737.130     |
|              | B                       | 394.782                 | 559.032             | 36.000                | 36.172                                 | 93.172               | 724.376     |
|              | A                       | 380.430                 | 544.680             | 36.000                |  | 90.780               | 707.632     |
| Oficial 2.º  | C                       | 360.634                 | 521.964             | 36.000                | (1,75 puntos)                          | 86.994               | 677.420     |
|              | B                       | 355.546                 | 516.876             | 36.000                | 32.462                                 | 86.146               | 671.484     |
|              | A                       | 344.842                 | 506.172             | 36.000                |  | 84.362               | 658.996     |
| Oficial 3.º  | C                       | 337.123                 | 495.168             | 36.000                | (1,60 puntos)                          | 82.528               | 643.376     |
|              | B                       | 326.167                 | 484.212             | 36.000                | 29.680                                 | 80.702               | 630.594     |
|              | A                       | 317.827                 | 475.872             | 36.000                |  | 79.312               | 620.864     |
| Especialista | C                       | 306.353                 | 463.668             | 36.000                | (1,40 puntos)                          | 77.278               | 602.916     |
|              | B                       | 302.345                 | 459.660             | 36.000                | 25.970                                 | 76.610               | 598.240     |
|              | A                       | 298.289                 | 455.604             | 36.000                |  | 75.934               | 593.508     |

TABLA DE ANTIGÜEDAD PERSONAL OBRERO 425 DIAS

| TIEMPO       | ESPECIALISTA | OFIC. 3.º | OFIC. 2.º | OFIC. 1.º |
|--------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 1 a 2 años   | 2.550        | 2.975     | 3.400     | 4.250     |
| 2 a 3 años   | 4.675        | 5.100     | 5.950     | 6.800     |
| 3 a 4 años   | 6.800        | 7.225     | 8.075     | 9.775     |
| 4 a 5 años   | 9.775        | 10.200    | 11.475    | 14.025    |
| 5 a 6 años   | 11.050       | 11.475    | 13.175    | 15.725    |
| 6 a 7 años   | 12.325       | 13.175    | 14.875    | 17.850    |
| 7 a 8 años   | 13.600       | 14.450    | 16.575    | 19.975    |
| 8 a 9 años   | 15.300       | 15.725    | 18.275    | 21.675    |
| 9 a 10 años  | 16.575       | 17.425    | 19.975    | 23.800    |
| 10 a 11 años | 17.850       | 18.700    | 21.250    | 25.500    |
| 11 a 12 años | 19.125       | 19.975    | 22.950    | 27.625    |

jornadas inferiores a las señaladas en el capítulo de retribuciones, y en general quienes tengan con la empresa un contrato de características especiales y personal contratado a pie de obra.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1/1/80, cualquiera que sean las fechas de su aprobación por la Autoridad Laboral competente y de su publicación en el B. O. P.

Su vigencia será desde el 1/1/80 al 31/12/81, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prórroga, no se hubiese denunciado por alguna de las partes contratantes.

Sin perjuicio del párrafo anterior, al 1/1/81 se negociarán de nuevo todos los conceptos dinerarios a partir de la tabla en la misma fecha.

Art. 4.º *Revisión.*—Todos los conceptos dinerarios del presente convenio, de forma automática, si el incremento del IPC en los seis primeros meses del año 1980 superase el 6,5 por 100, una vez excluida la repercusión del precio de la gasolina del consumo directo. Esta revisión se realizará en el mismo porcentaje del exceso del IPC indicado anteriormente, y se aplicará con efectos del 1/1/80. El pago efectivo se hará en la primera mensualidad después de la publicación oficial del IPC.

Art. 5.º *Garantía personal.*—En el caso de que existiese algún productor que tuviera reconocida las condiciones económicas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los productores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Art. 6.º *Mejora de percepciones económicas.*—En caso de que SICE fuese adjudicataria del concurso de Tráfico de Madrid, de fecha de presentación 18/2/80, la empresa abonará una paga lineal de 8.000 pesetas a todos sus trabajadores, repartidas de la siguiente forma; incrementará el plus convenio del Anexo I (tabla de retribuciones de enero-80) en la cantidad de 1.000 pesetas, a partir del día 1/7/80, también serán incrementadas en la misma cuantía las pagas extraordinarias de julio y diciembre; sobre las tablas resultantes de la aplicación de este párrafo se hará la revisión a que se refiere el artículo 4.º.

El 1/1/81 se incrementará el sueldo base del Anexo I, resultante de la aplicación del párrafo anterior en la cantidad de 1.000 pesetas, detrayéndose la misma cuantía del plus convenio.

Art. 7.º *Modificaciones.*—Toda disposición de rango superior a este convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo será incluida automáticamente en éste con

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Construcciones Eléctricas, S. A. (SICE)».

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, 30 de abril de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Arman de la Vega).

(C. C.—4.639)

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA SOCIEDAD IBERICA DE CONSTRUCCIONES ELECTRICAS (SICE) Y SUS TRABAJADORES DE LA PROVINCIA DE MADRID

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente convenio será aplicable a todo el personal fijo contratado por la Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas «SICE» en los diferentes centros de trabajo de Madrid, Coslada y Alcalá de Henares y al personal con contrato de conservación.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este convenio afecta a todo el personal fijo indicado anteriormente, a los aprendices, y a todo el personal que ingresó durante su vigencia con contrato fijo o de conservación. Queda excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la vigente Ley de contrato de trabajo, y artículo 4.º de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, el personal contratado por

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CONSTRUCCIONES ELECTRICAS, S. A. (SICE)»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Construcciones Eléctricas, S. A. (SICE)», y Resultando que con fecha 10 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Construcciones Eléctricas, S. A. (SICE)», suscrito por las partes el 7 de marzo del año en

considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio Colectivo de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 21 de enero de 1974 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.º 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 han reconocido mutuamente capacidad representativa suficientes.

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones a derecho necesario. Vistos los preceptos que se mencionan en los demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo,

ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente.

Serán funciones de los delegados sindicales:

1.º Representar y defender los intereses del sindicato a que representa y a los afiliados del mismo en la empresa, servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

2.º Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad e higiene en el trabajo y comisiones mixtas con voz y sin voto.

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por el presente convenio al comité de empresa.

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecte a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

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

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

6.º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.º Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

**Excedencias.**—Podrán solicitar la situación de excedencia aquellos trabajadores en activo que ostentaran cargo sindical de relevancia provincial o local, a nivel del sindicato respectivo en cualquiera de sus modalidades. Igualmente disfrutarán de excedencia los cargos sindicales de relevancia nacional. Permanecerán en tal situación mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

**Participación en las negociaciones de convenios colectivos.**—A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional, provincial o local de las centrales o sindicatos reconocidas en el presente convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de convenios colectivos, les serán concedido permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación.

**De los Comités de Empresa.**—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Igualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad

por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantillas, cierres totales y parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

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

c) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto despido. (Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves en el que serán oídos aparte del interesado el comité de empresa y la parte sancionada.)

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

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

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

2. La calidad de la docencia y la efectividad de las mismas en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

D) Se reconoce al comité de empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

E) Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

G) La dirección de la empresa queda obligada a notificar mensualmente las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, secciones y personal que las ha efectuado.

**Garantías.**—

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese o dimisión.

Si el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán atendidos aparte del interesado, el comité de empresa, restantes delegados sindicales y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

b) Los miembros del comité de empresa dispondrán de las horas que determine la ley, siendo remuneradas.

La empresa reconoce la acumulación de horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas las empleadas en negociación colectiva.

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

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral.

e) La empresa pondrá a disposición del comité un local que a la vez será compartido con las centrales sindicales.

f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, a fin de prever la asistencia de los mismos al curso de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

**Art. 13. Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo por cómputo anual para 1980, será de 1.980 horas efectivas de trabajo, durante el año 1981 la jornada de trabajo por cómputo anual será de 1.930 horas efectivas de trabajo, durante el año 1982 la jornada de trabajo por cómputo anual será de 1.880 horas efectivas de trabajo, para todo el personal sin distinción de obreros, técnicos y administrativos, pudiendo la empresa por quedar suprimida la jornada de verano, establecer los mismos horarios para unos y otros en todo tiempo. Tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo el tiempo de bocadillo, que está establecido en 15 minutos diarios.

Los trabajadores que por derechos adquiridos o disposiciones legales disfruten de un horario inferior al citado continuarán con el mismo, percibiendo las retribuciones del convenio.

Flexibilidad a la entrada del trabajo en 45 minutos para todo el personal, pudiéndose recuperar a la hora de salida.

El personal que no utilice los medios de locomoción puestos por la empresa y llegue tarde el mismo día de cualquiera de los autocares o tren pero antes que éstos, no se le considerará falta de puntualidad.

Como consecuencia de la autorización de la Delegación de Trabajo para la apertura de la Factoría de Coslada y teniendo en cuenta los diversos puntos y medios de desplazamiento que puede utilizar el personal, el promedio semanal de desplazamiento excede de 35 minutos de lo establecido por la Delegación de Trabajo, llegándose al acuerdo de compensar dicho tiempo saliendo los viernes 35 minutos antes, contando este tiempo como efectivamente trabajado. Esto afecta únicamente al personal que realiza su trabajo en dicho centro.

**Art. 14. Prima de mérito.**—Se calculará sobre las tablas del Anexo II con un abanico del 20 al 32 por 100 y de acuerdo con las normas generales de organización del trabajo en vigor dentro de la empresa. En casos especiales la prima podrá ser rebajada a un mínimo del 17 por 100 siendo imprescindible para la aplicación de esta medida el acuerdo entre la representación de los trabajadores y el Jefe de Personal, que actuarán en conciencia.

**Art. 15. Plus de antigüedad.**—Se establece el sistema de trienios cuyo número será ilimitado y la cuantía de los pluses de antigüedad será del 5 por 100 para el primer trienio y el 3 por 100 para todos los restantes, calculándose su importe sobre las tablas del Anexo II.

Se computarán a estos efectos los períodos de aprendizaje y tiempo de trabajo como pinche, botones y aspirantes, al igual que en todos los demás casos.

Para los que ostenten estas categorías en la entrada en vigor de este convenio y para los que en el futuro ingresen en el mismo.

**Art. 16. Gratificación extraordinaria.**—SECE pagará dos pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad a su personal empleado y de 30 días al personal obrero. Estas pagas serán calculadas sobre la suma de retribución convenio, plus de antigüedad, plus jefe de equipo y devengos extrasalariales.

Serán efectivas en los meses siguientes:

— Julio, antes del día 10.

— Diciembre, antes del día 15.

El devengo de estas pagas será establecido en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, servicio militar, accidente de trabajo, vacaciones anuales y permisos retribuidos.

La empresa abonará una paga extraordinaria de 12 días dentro de la primera quincena del mes de octubre/80. Esta paga se percibirá con el salario actual al de la fecha en la que se abone, y sobre los mismos conceptos que las pagas de Navidad y Julio.

**Art. 17. Horas extraordinarias.**—Se estará a lo dispuesto por lo que marque la ley vigente en cada momento.

**Art. 18. Número de jornadas al año.**—El número de jornadas al año será el que resulte de restar de los días naturales del año los siguientes:

— Domingos, fiestas y vacaciones. No obstante lo indicado en párrafos anteriores, los operarios que estén realizando obras o reparaciones y trabajen algún sábado o domingo, por necesidades del servicio, compensarán las horas trabajadas en dichos días con descansos, permisos, vacaciones o bien horas extraordinarias, de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

**Art. 19. Período de vacaciones anuales.**—Será de 30 días naturales. El disfrute de éstas se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Estos días de vacaciones se disfrutarán de acuerdo con la normativa vigente derivada de los acuerdos entre la empresa y la representación de los trabajadores.

**Art. 20. Conceptos remunerativos.**—Como aplicación de la normativa de ordenación de salarios, decreto 2.380/1973 de 17 de agosto y Orden 22/2/73, el régimen salarial retributivo en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Retribución convenio (salario base + plus convenio)
2. Personales.
  - a) Antigüedad.
  - b) Extrasalarial.
3. De puestos de trabajo.
  - a) Peligrosidad, toxicidad y penosidad.
  - b) Nocturnidad.
  - c) Jefatura de Equipo.
4. Calidad y cantidad de trabajo.
  - a) Mejora a la productividad.
  - b) Prima de mérito.
  - c) Horas extraordinarias.
5. Vencimiento periódico superior a un mes.
  - a) Gratificación de Julio.
  - b) Gratificación de Navidad.
  - c) Paga de Octubre.

**Art. 21. Comedor.**—A partir del día 1/1/80, el personal afectado por este convenio cobrará como indemnización por concepto de comedor la cantidad de 100 pesetas en el Centro de Coslada. El personal de Zurbano, Arroyo de Opañel y Alcalá de Henares cobrará 168 pesetas. Este concepto se cobrará por cada día de asistencia al trabajo, con parada de 45 minutos para comer, quedando exceptuado el personal que cobre dieta.

El personal desplazado en Madrid de los centros de trabajo de Zurbano, Arroyo de Opañel y Coslada cobrarán por este concepto 168 pesetas por día, siempre que la Ordenanza Laboral no determine media dieta.

Todo el personal que disfrute un permiso no retribuido superior a media jornada de trabajo y que no efectúe la comida en su centro de trabajo, no percibirá la cantidad de comedor estipulada.

El personal de Zurbano y Arroyo de Opañel que se desplace al centro de

Coslada cobrará 110 pesetas, siempre que realice la comida en dicho centro.

Art. 22. *Mejora social al personal.*—Personal Obrero.—En caso de accidente de trabajo, el personal obrero percibirá el 100 por 100 de su salario, desde el primer día.

Para el caso de Incapacidad Laboral Transitoria durante los 20 primeros días percibirá el 85 por 100 cuando el absentismo por enfermedad no sobrepase el 1,85 por 100; en el supuesto de que sobrepasase el 1,85 por 100 y no alcanzase el 2,10 por 100, percibirá el 75 por 100, cuando sobrepasase dicho absentismo percibirá el 60 por 100 (absentismo de obreros).

A partir de los 20 días el personal obrero percibirá el 100 por 100 cualquiera que fuese el absentismo por enfermedad en obreros.

No se computará a efectos de enfermedad la derivada por hospitalización.

Personal empleado.—El personal empleado en caso de accidente percibirá el 100 por 100 de su salario, desde el primer día.

En caso de enfermedad percibirá el 85 por 100 en los 20 primeros días y a partir de los 20 primeros días el 100 por 100.

En caso de hospitalización percibirá el 100 por 100 desde el primer día.

Art. 23. *Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*—Todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo especial penosidad, toxicidad o peligrosidad, percibirán un 20 por 100 del salario base de las tablas de retribuciones que se adjuntan en el cuadro Anexo I.

En el supuesto de que muy singularmente concurrieran de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la marcada peligrosidad supere la normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurrieran dos circunstancias de las señaladas y del 30 por 100 de indole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo establecido en el artículo 77 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 24. *Complemento de nocturnidad.*—Con independencia de los conceptos retributivos a los que pudieran tener derecho por horas extraordinarias y por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, el personal que tuviera derecho a percibir este complemento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, percibirá un 20 por 100 de su salario base, de las tablas del Anexo I.

Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se computará por la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Art. 25. *Paga de octubre.*—La Empresa abonará una paga extraordinaria de 12 días dentro de la primera quincena del mes de octubre. Esta paga se percibirá con el salario actual al de la fecha en que se abone, y sobre los mismos conceptos que las pagas de Navidad y Julio.

Art. 26. *Retribución convenio.*—Constituido por el salario base y plus convenio, es la que se establece en la tabla de retribuciones de convenio que se determina en el cuadro Anexo n.º I.

Art. 27. *Préstamos y avales.*—La Empresa destinará en conceptos de préstamos 1.000.000 pesetas, con un límite de 100.000 pesetas por persona. El período de devolución será de 1 año al 6,5 por 100 de interés. La empresa avalará a su personal los préstamos concedidos a éste por bancos o cajas de ahorros, hasta un máximo de 1.000.000 pesetas, con un límite de 150.000 pesetas por persona, pudiéndose conceder mayor cuantía en casos especiales.

Los préstamos y avales serán adjudicados por el Jefe de Personal, previa notificación al comité de empresa.

Art. 28. *Locomoción.*—La empresa abonará el importe en pesetas del billete de ida y vuelta a todo el personal

que no sea usuario de los autocares dispuestos por la empresa, por cada día de asistencia al trabajo.

En caso de consulta médica, la empresa abonará el importe del billete de ida y vuelta para efectuar dicha consulta.

Art. 29. *Base de cálculo.*—Para el año 1980 la empresa tomará como base de cálculo para los diferentes conceptos dinerarios de los obreros la de 426 días.

Art. 30. *Jefe de equipo.*—Se regirá por lo establecido en el artículo 79 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y sobre el salario base de las tablas que se adjuntan en el Anexo n.º I.

Art. 31. *Seguro de vida.*—Sufrirá el mismo incremento que las tablas salariales, siendo potestad del trabajador el incrementar su parte en dicho porcentaje.

Art. 32. *Grupo de empresa.*—Incremento mensual de 1.500 pesetas, quedando la subvención en 10.000 pesetas mensuales.

Art. 33. *Incremento salarial.*—Se estará en lo dispuesto en el Anexo n.º I.

Art. 34. *Dietas.*—En concepto de dietas se establecen los siguientes sistemas

a) 1.250 pesetas de dieta entera y 550 pesetas la media dieta para salidas máximas de siete días.

b) 1.000 pesetas de dieta entera y 550 pesetas la media dieta para salidas superiores a siete días.

c) Para el sistema porcentual de 1.300 pesetas se estiman los siguientes tantos por ciento:

1.º 5 por 100 para el desayuno.

2.º 35 por 100 para la primera comida.

3.º 25 por 100 para la segunda comida.

4.º 35 por 100 para pernoctar.

En cualquier caso si el trabajador estimase no cubrir sus necesidades con estos sistemas podrá acogerse a la modalidad de gastos pagados (Art. 82 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica).

Art. 35. *Revocación.*—Es potestad de los trabajadores el revocar la comisión negociadora mediante votación secreta, pudiendo negociar los próximos convenios: Centrales Sindicales, Comisiones Mixtas o Grupos Independientes, siempre que así lo decidan la mayoría de los trabajadores afectados por dichos convenios mediante votación secreta.

TABLA DE RETRIBUCIONES - ENERO 1980

| CATEGORIA                                | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | RETRIBUCION CONVENIO |
|--|--------------|---------------|----------------------|
| <b>Personal Obrero</b>                   |              |               |                      |
| Oficial 1.º                              | 563,97       | 744,80        | 1.308,77             |
| Oficial 2.º                              | 554,23       | 712,53        | 1.266,76             |
| Oficial 3.º                              | 542,39       | 688,54        | 1.230,93             |
| Especialista                             | 540,21       | 679,43        | 1.219,64             |
| Peón                                     | 529,36       | 650,11        | 1.179,47             |
| Aprendiz 4.º año                         | 300          | 568           | 868                  |
| Aprendiz 4.º año                         | 300          | 447           | 747                  |
| Aprendiz 2.º año                         | 189          | 477           | 666                  |
| Aprendiz 1.º año                         | 189          | 404           | 593                  |
| <b>Personal Subalterno</b>               |              |               |                      |
| Almacenero                               | 16.383       | 23.373        | 39.756               |
| Chófer turismo                           | 16.765       | 25.136        | 41.901               |
| Chófer camión                            | 16.935       | 25.473        | 42.408               |
| Vigilante                                | 15.938       | 23.339        | 39.277               |
| Ordenanza                                | 15.877       | 23.399        | 39.276               |
| Portero                                  | 15.877       | 23.399        | 39.276               |
| Telefonista                              | 15.985       | 23.292        | 39.277               |
| <b>Personal Administrativo</b>           |              |               |                      |
| Jefe de 1.º                              | 19.850       | 32.733        | 52.583               |
| Jefe de 2.º                              | 19.067       | 29.723        | 48.790               |
| Oficial de 1.º y Viajante                | 18.010       | 26.806        | 44.816               |
| Oficial de 2.º                           | 17.288       | 24.502        | 41.790               |
| Auxiliar                                 | 16.414       | 23.548        | 39.962               |
| <b>Técnicos de Oficina</b>               |              |               |                      |
| Delineante Proyectista                   | 19.298       | 30.083        | 49.381               |
| Delineante de 1.º                        | 18.010       | 26.806        | 44.816               |
| Delineante de 2.º                        | 17.288       | 24.502        | 41.790               |
| Calcador                                 | 16.414       | 23.548        | 39.962               |
| Reproductor de Planos                    | 15.877       | 23.400        | 39.277               |
| Auxiliar                                 | 16.414       | 23.548        | 39.962               |
| <b>Personal Organización del Trabajo</b> |              |               |                      |
| Jefe Organización de 1.º                 | 19.298       | 30.760        | 50.058               |
| Jefe Organización de 2.º                 | 19.067       | 29.723        | 48.790               |
| Técnico Organización 1.º                 | 18.010       | 26.806        | 44.816               |
| Técnico Organización 2.º                 | 17.288       | 24.502        | 41.790               |
| Auxiliar Organización                    | 16.874       | 23.240        | 40.114               |
| <b>Técnicos de Taller</b>                |              |               |                      |
| Jefe de Taller                           | 19.772       | 34.591        | 54.363               |
| Maestro de Taller                        | 18.210       | 28.978        | 47.188               |
| Maestro de Taller 2.º                    | 18.010       | 28.652        | 46.662               |
| Encargado                                | 17.181       | 25.664        | 42.845               |
| <b>Personal Técnico Titulado</b>         |              |               |                      |
| Ingenieros, Arquitectos y Licen.         | 22.795       | 43.051        | 65.846               |
| Peritos y Aparejadores                   | 21.936       | 40.270        | 62.206               |
| Ayte. Técnico Sanitario (S. M. E.)       | 21.936       | 30.731        | 52.667               |
| Maestros Industriales                    | 18.777       | 29.175        | 47.952               |

TABLA DE RETRIBUCIONES BASES PARA EL CALCULO DEL PLUS DE ANTIGÜEDAD E INCENTIVO ENERO/80

| CATEGORIA              | BASE DIARIA O MENSUAL |
|------------------------|-----------------------|
| <b>Personal Obrero</b> |                       |
| Oficial 1.º            | 819,63                |

| CATEGORIA                  | BASE DIARIA O MENSUAL |
|----------------------------|-----------------------|
| Oficial 2.º                | 779,59                |
| Oficial 3.º                | 745,77                |
| Especialista               | 734,85                |
| Peón                       | 696,32                |
| <b>Personal Subalterno</b> |                       |
| Almacenero                 | 24.935                |

| CATEGORIA                               | BASE DIARIA O MENSUAL |
|---|-----------------------|
| Chófer de turismo                       | 26.970                |
| Chófer de camión                        | 27.452                |
| Vigilante                               | 24.481                |
| Ordenanza                               | 24.481                |
| Portero                                 | 24.481                |
| Telefonista                             | 24.481                |
| <b>Personal Administrativo</b>          |                       |
| Jefe de 1.º                             | 37.107                |
| Jefe de 2.º                             | 33.505                |
| Oficial de 1.º y Viajante               | 29.735                |
| Oficial de 2.º                          | 26.864                |
| Auxiliar                                | 25.131                |
| <b>Técnicos de Oficina</b>              |                       |
| Delineante Proyectista                  | 34.067                |
| Delineante de 1.º                       | 29.735                |
| Delineante de 2.º                       | 26.864                |
| Calcador                                | 25.131                |
| Reproductor de Planos                   | 24.481                |
| Auxiliar                                | 25.131                |
| <b>Personal Organización de Trabajo</b> |                       |
| Jefe Organización de 1.º                | 34.709                |
| Jefe Organización de 2.º                | 33.505                |
| Técnico de Organización de 1.º          | 29.735                |
| Técnico de Organización de 2.º          | 26.864                |
| Auxiliar de Organización                | 25.275                |
| <b>Técnicos de Taller</b>               |                       |
| Jefe Taller                             | 38.796                |
| Maestro de Taller                       | 31.987                |
| Maestro de Taller 2.º                   | 31.487                |
| Encargado                               | 27.866                |
| <b>Personal Técnico Titulado</b>        |                       |
| Ingenieros, Arquitectos y Licen.        | 49.692                |
| Peritos y Aparejadores                  | 46.234                |
| Ayte. Técnico Sanitario (S. M. E.)      | 37.185                |
| Maestros Industriales                   | 32.712                |

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, homologando el Convenio Colectivo de la empresa «Auxiliar de Servicios y Colaboraciones, S. A.» (AUSYCO).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Auxiliar de Servicios y Colaboraciones, S. A.» (AUSYCO), y Resultando que con fecha 28 de marzo tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la empresa «Auxiliar de Servicios y Colaboraciones, S. A.» (AUSYCO), suscrito por las partes el 18 de marzo de 1980 y constituida la Comisión Negociadora el 5 de marzo del año en curso.

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

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

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

## Acuerda

1.° Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Auxiliar de Servicios y Colaboraciones, S. A.» (AUSYCO).

2.° 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.° Disponer su publicación en el «BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 30 de abril de 1980.—El Delegado de Trabajo, (Firmado): Felipe Armán de la Vega.

(G. C.—4.640)

## DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.° El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de la empresa «Auxiliar de Servicios y Colaboraciones, S. A.» (AUSYCO, S. A.), en todos sus departamentos de su centro de trabajo en Madrid.

Art. 2.° El presente Convenio afectará a todo el personal de la plantilla del centro de trabajo en Madrid de «AUSYCO, S. A.».

Art. 3.° Este Convenio entrará en vigor a efectos retributivos el día 1 de enero de 1980, a todos los demás efectos a partir del día de su firma. Su duración será hasta el día de 31 diciembre de 1980.

Art. 4.° Este Convenio se prorrogará por años naturales si no existe solicitud en contra y previo aviso de cualquiera de las partes contratantes con un mes de antelación al vencimiento del plazo de duración señalado en el artículo anterior. En caso de prórroga se negociará una variación de las condiciones económicas.

Art. 5.° Queda constituida una Comisión paritaria para la vigilancia del Convenio compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa.

Estos representantes serán sustituidos respectivamente en caso de ausencia justificada, enfermedad o baja en la empresa.

Tanto los miembros de la Comisión paritaria como los sustitutos serán los que se fijen en diligencia adjunta al Convenio. Las funciones de esta Comisión estarán encaminadas hacia la correcta y justa aplicación de la normativa del Convenio. Sus decisiones se adoptarán por mayoría simple, y quedará constituida cuando asistan a las reuniones por lo menos dos terceras partes de sus componentes.

Esta Comisión se reunirá trimestralmente, dentro de los 15 primeros días del tercer mes. Excepcionalmente, se reunirá a petición de cualquiera de las partes para el análisis de casos urgentes.

## Art. 6.° Ascensos.

1. Auxiliares Administrativos: A esta categoría se podrá ingresar de forma directa o bien procediendo de las categorías de subalternos. De cualquier manera se exigirá tener cumplidos los 18 años y haber superado un examen de capacitación sobre las distintas materias, adaptando a nivel de trabajo a desarrollar. Este examen se efectuará a petición de los interesados en el plazo de dos meses a partir de la solicitud. En el caso de que la empresa no lo convocase en este tiempo, se entenderá aceptado el ascenso del solicitante, y se le reconocerá la categoría de Auxiliar.

2. Oficiales segunda Administrativos: A esta categoría se podrá acceder, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Por antigüedad, de forma automática y sin ningún otro requisito, a los seis años de alta en la categoría de Auxiliar.

b) Previo examen de capacitación al que podrán optar quienes lleven tres años en la categoría de Auxiliar.

Las pruebas deberán ser solicitadas mediante escritos de los interesados ante la

convocatoria que efectuará la Dirección de la Empresa una vez al año.

3. Oficiales primera C. Administrativos: A esta categoría se podrá acceder, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Los Oficiales segunda con 8 años de antigüedad en la categoría, de modo automático y sin ningún otro requisito.

b) Los Oficiales segunda con 4 años de antigüedad en la categoría, previo examen de capacitación.

La prueba a realizar deberá ser solicitada mediante escrito de los interesados ante la Convocatoria que efectuará la Dirección de la Empresa una vez al año.

## Art. 7. Vacantes y nuevos puestos de trabajo

1. Para cubrir las vacantes que se produzcan hasta el grado de Oficial primera-A-inclusive, y de acuerdo con el Organigrama de trabajo que se adjunta como documento número 1, o sus sucesivas modificaciones expuestas ante la Comisión paritaria, se estará a la siguiente normativa:

a) Cuando se produzca una vacante, la empresa lo comunicará en el tablón de anuncios, a efectos de que soliciten cubrir la los trabajadores interesados en el plazo de 7 días.

En el caso de que el número de aspirantes excediera de cinco por cada puesto a cubrir por el Comité paritario, establecido en el artículo 6, y convocado al efecto, se determinarán los cinco que deben acudir a las pruebas definitivas, que serán efectuadas por una institución especializada, ajena a la empresa.

b) El Comité paritario para tomar el acuerdo establecido en el apartado anterior, tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. Formación Profesional y Académica.
2. Experiencia en el trabajo.
3. Antigüedad en la empresa.
4. Categoría profesional.

c) En el caso de que las pruebas efectuadas por la institución especializada a que se refiere el apartado a) de este artículo se diesen supuestos de igual puntuación, se estará para proceder a la elección definitiva a los criterios de categoría y antigüedad.

d) En el caso de que la vacante no se cubriese de la forma anteriormente señalada, se podrá acudir a personal ajeno a la empresa.

Art. 8. Cuando la empresa lo estime necesario, el personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia salarial existente entre el nivel retributivo anual correspondiente a la categoría que corresponda los trabajos que efectúe en su categoría profesional. Esta situación podrá prolongarse por un máximo de tres meses consecutivos, al cabo de los cuales deberá reintegrarse a su categoría o ser ascendido a la categoría que corresponda a los trabajos que realice. Igualmente si se mantuviera esta situación durante 6 meses alternos en un período de 12.

Art. 9. Jornada, vacaciones y permisos.—La jornada laboral será la actualmente en vigor, con las modificaciones siguientes:

Para el personal Administrativo desde las 7,45 hasta las 15,15 horas de lunes a viernes.

Los sábados de 7,45 a 14,15 horas, librando un sábado de cada dos alternativamente, por grupos y servicios.

El resto del personal realizará el horario establecido hasta la fecha.

Art. 10. Con carácter excepcional y solamente para la vigencia exclusiva de este Convenio se establecen 6 días de permiso retribuidos que se tomarán por acuerdo del trabajador con la empresa.

Art. 11. Durante la semana de San Isidro el horario para el personal Administrativo quedará fijado entre las 8 y las 14 horas.

Art. 12. Todo trabajador tiene derecho cada año a un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, o la parte proporcional que le correspondiera en el caso de no llevar trabajando en

la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Art. 13. Se establece un tiempo de 20 minutos para el desayuno dentro del horario de trabajo. Este descanso se podrá disfrutar fuera de los locales de la empresa y de forma alternativa y subsidiaria por grupos y servicios.

Para prevenir cualquier posible exceso en el tiempo concedido para el desayuno se señala la consideración de falta grave, realizarse cinco transgresiones al tiempo fijado en cada mes natural.

La empresa se reserva el derecho de anular esta concesión si se observara más de un 30 por 100 de infracciones de esta norma en el transcurso del citado período de un mes.

Art. 14. Todo trabajador podrá disfrutar anualmente de 30 días, consecutivos o alternos, de permiso sin sueldo, siempre que lo permita las condiciones de producción de la empresa.

Art. 15. Retribuciones.—Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Aumentos por antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- d) Estímulo a la producción.
- e) Horas extraordinarias.
- f) Pluses.

Art. 16. Todo el personal de la empresa disfrutará de un aumento por años de servicio, consistente en trienios y equivalente al 5 por 100 del salario base de cada trabajador. Los trienios serán abonados en su totalidad con arreglo a la categoría que ostente cada trabajador.

Los trienios serán abonados en su totalidad con arreglo a la categoría que ostente cada empleado en el momento de su devengo. Estos trienios se devengarán a partir de primero de enero del año en que se cumplan.

Art. 17. Todo el personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán a mediados del mes de julio y en Navidad, el importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario real bruto de cada trabajador.

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

Art. 18. Se establece un incremento del 10 por 100 sobre la masa salarial que se fija en la suma de 69 millones quinientos veintitrés mil pesetas (69.523.000 pesetas) a repartir entre todo el personal de la empresa del modo siguiente:

De este 10 por 100 se deducirá la cantidad de 180.000 pesetas, que se distribuirá según el criterio de la Dirección.

El resto se repartirá entre todo el personal incrementándose en su correspondiente salario Base.

Art. 19. Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará un incremento de, al menos, un 75 por 100 sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

No podrán concederse las horas extraordinarias con discriminación personal, siendo repartidas entre los trabajadores que deseen realizarlas. Dentro de este reparto tendrán preferencia los empleados del departamento al que corresponda desarrollar dicho trabajo, y dentro de éstos, al que habitualmente realice dicha labor.

Art. 20. Por las características de trabajo de los Cobradores se establece un plus de peligrosidad de 1.500 pesetas mensuales que se les abonará en la correspondiente nómina. Asimismo se les abonará un plus de productividad mensualmente que consistirá, por cada punto que supere el 74 por 100 de eficacia, en

la gestión de cobro en 0,50 pesetas por documento.

En concepto de locomoción se les abonará 928 pesetas mensuales.

Art. 21. Quebranto de moneda.—Los cajeros, cobradores y auxiliares de caja percibirán anualmente, en concepto de indemnización por quebranto de moneda, las cantidades siguientes:

- Cajero: 12.000 pesetas.
- Auxiliar de caja: 12.000 pesetas.
- Cobrador: 12.000 pesetas.

Las faltas que se produzcan a estos empleados se descontarán únicamente de la citada indemnización por quebranto. Sin embargo cuando la cuantía de la falta sea superior al importe de dos anualidades de aquella indemnización, el exceso se repondrá mediante deducciones de hasta el 5 por 100 del salario real bruto que perciba el empleado mensualmente. Se señala un plazo máximo de amortización de 4 años, excepto para el cajero.

Art. 22. Desplazamientos.—Cuando por necesidad del servicio tenga que desplazarse cualquier empleado fuera de la localidad de la empresa, los gastos de locomoción, alojamiento y otros relativos a la estancia serán a cargo de dicha empresa. La empresa asegurará por una cantidad de 5 millones de pesetas la cobertura del riesgo de accidentes que lleve implícito el desplazamiento.

Art. 23. Servicio Militar.—La empresa pagará mensualmente y durante el tiempo normal que dure el Servicio Militar hasta la licencia, una cantidad equivalente al 50 por 100 del salario real bruto mensual que percibiese el trabajador al incorporarse al Servicio Militar, coincidiendo con las pagas de julio y Navidad, abonará otra cantidad equivalente al 50 por 100 de lo que por el mismo concepto viniese percibiendo en bruto el trabajador al tiempo de incorporarse al Servicio Militar.

Art. 24. Otras mejoras.—La empresa abonará hasta los 18 meses la diferencia existente entre las Prestaciones de la S. Social Incapacidad Laboral transitoria y el 100 por 100 del salario que se perciba en el momento de causar baja.

Art. 25. Estudios y formación. Subvenciones.—100 por 100 gastos de Academia y matrícula para los Botones.

75 por 100 costo estudios y matrícula estudio de Bachillerato.

100 por 100 costo centro estudios y matrícula de estudios relacionados con la empresa (Mercantiles, Icade, Mandos Intermedios).

50 por 100 gastos de matrícula para estudios Universitarios.

Bolsa de Libros: 1.000 pesetas anuales para los estudios subvencionados.

El mantenimiento del derecho a estas subvenciones para cada curso, estará supeditado a la obtención del aprobado del curso anterior.

Art. 26. Permisos retribuidos.—Se amplían los establecidos por Ley de Relaciones Laborales y la OLOYD a los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de padres políticos o hermanos políticos y sobrinos: un día.
- b) Obtención del carnet de conducir: 3 días al año.
- c) Matrimonio de hermanos: 1 día.

Art. 27. De seguro de vida para cobradores se establece: 500.000 pesetas muerte.

1.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente.

Art. 28. Se reconoce el derecho de los trabajadores para celebrar Asambleas dentro de los Locales de la empresa, de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores una vez al mes.

## DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a las disposiciones Laborales Vigentes.

Madrid, 18 de marzo de 1980.

## MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

## RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «M. N. MARIA DE ARANZAZU»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «M. N. María de Aranzazu», y

Resultando que con fecha 28 de febrero tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de la Empresa «M. N. María de Aranzazu», suscrito por las partes el 7 de febrero de 1980 en orden a su oportuna homologación.

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.

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

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

## ACUERDA:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «M. N. María de Aranzazu».

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

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia y su inscripción en el registro correspondiente.

Madrid, 29 de abril de 1980.—El Delegado de Trabajo. (Firmado) Felipe Arrián de la Vega.

(G.C.-4.641)

## CONVENIO COLECTIVO PERSONAL FLOTA OCEANICA, S. A.

Art. 1.º El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo, entre la empresa «Oceánica, S. A.» y su personal de flota.

Art. 2.º Vigencia, prórroga, denuncia.—El presente Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 1980, con independencia de la fecha de su homologación por la autoridad laboral y su correspondiente publicación en el «B. O.»

Su vigencia será de un año, con efectos hasta el 31 de diciembre de 1980 y quedará prorrogado por períodos anuales sucesivos, si con tres meses de antelación a su vencimiento, no hubiese denunciado por alguna de las partes contratantes.

La tabla salarial será revisada a los seis meses, con relación al índice de la carencia de vida, si el mismo superara el 6,75 por 100 excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado.

Art. 3.º Comisión paritaria.—Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la aplicación o cumplimiento del presente acuerdo, se suscite con carácter general, será resuelta por la Comisión Paritaria, la cual estará integrada por igual número de representantes del personal de flota y de la Empresa, quedando constituida la misma, en la fecha de

entrada en vigor del presente acuerdo. En caso de no llegarse a un acuerdo, se acudirá a un arbitraje de equidad.

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

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este convenio y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, a juicio de las partes quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por la comisión negociadora.

Art. 5.º Comisión de Servicio.—Se entenderá por Comisión de Servicio, la misión profesional o cometidos especiales que, circunstancialmente, ordena la Empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar, así como la expectativa de embarque.

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

Si la Comisión de Servicio se realizara fuera del domicilio del tripulante, éste percibirá asimismo las dietas estipuladas en este Convenio. En cualquier caso, los gastos que puedan realizarse se abonarán previa justificación, debiendo la Empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

Art. 6.º Régimen de retribuciones.

a) Antigüedad: Se abonará por trienio de servicio a la Empresa 1.500 pesetas para todas las categorías.

b) Pagas extras: Todo el personal recibirá anualmente dos pagas extraordinarias, con carácter obligatorio, por una cantidad del sueldo íntegro a cobrar, dichas pagas se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.

c) Trabajos especiales (sucios y penosos): Se establece una gratificación para los trabajos especiales de obligada ejecución por los tripulantes, de acuerdo con el anexo 5, los no previstos en el citado anexo se ajustarán en cada caso.

Art. 7.º Transbordos.—Se entiende como tal, el traslado de un tripulante de un buque a otro de la misma Empresa, dentro del transcurso del período de embarque. Existen dos clases de transbordos:

a) Por iniciativa de la Empresa: Por necesidades de organización o de servicio, el traslado será dispuesto por la Empresa, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:

1. Criterio de excepción para los delegados de buque.

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

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

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

b) Por iniciativa del tripulante: Cuando por razones de ubicación de su domicilio u otras causas justificadas, el tripulante así lo solicite y la Empresa pueda proporcionárselo. En ambos casos hasta que el trabajador no esté enrolado en el nuevo buque permanecerá en las condiciones que venía disfrutando en el buque anterior, del cual desembarcó, siendo por cuenta de la naviera los gastos que el transbordo ocasione al tripulante.

Art. 8.º Expectativa de embarque.—Se considera expectativa de embarque la situación del tripulante que se halla en su domicilio, a órdenes de la Empresa.

Durante este período, el tripulante devengará el salario como si estuviera en situación de enrolamiento. Si la expectativa fuera en un lugar ajeno a su domicilio, percibirá igualmente las dietas correspondientes y comenzará a correrle las vacaciones del presente Convenio.

Art. 9.º Viajes y dietas.—El tripulante tendrá derecho a que se le abonen los viajes por la vía más rápida y directa

que fuera posible. Quedando excluidos los taxis de largo recorrido, los coches de alquiler y clases de lujo. Se considerarán taxis de largo recorrido las distancias superiores a 25 km. En caso de utilización de estos medios, su uso debe estar justificado por falta de billete de otro tipo, urgencia de embarque, o porque de su utilización se derive un ahorro para la Empresa. El tripulante en todo caso presentará los correspondientes justificantes.

Dietas: El valor de la dieta será de 3.000 pesetas, para todas las categorías, cuando el desplazamiento se realice dentro de territorio nacional. Para desplazamientos en territorio extranjero la Empresa abonará los gastos totales que se deriven de dicho viaje.

Art. 10.º Fondeadas y atracadas.—Cuando el buque se encuentre fondeado en un puerto, rada, bahía, etc., sin que exista riesgo que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, la Empresa contratará un servicio de botes para que el personal pueda desplazarse a tierra al término de la jornada de trabajo y su regreso a una hora convenida. Si el buque se encuentra atracado a un muelle que distara del centro de la ciudad 3 o más kilómetros, la Empresa, cuando no existan medios públicos de transporte, contratará un medio para el desplazamiento del personal a dicho centro, no siendo estos servicios, en ningún caso, inferiores a un viaje completo por jornada.

Art. 11.º Ropa de trabajo.—La Empresa abonará a cada tripulante la cantidad de 1.500 pesetas mensuales en concepto de ropa de trabajo, durante el tiempo de embarque.

Art. 12.º Manutención.

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

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

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

— Controlar las propuestas de pedidos, las facturas y realizar inventarios de pesos y calidades.

— Realizar el inventario de gambuzas al final de cada mes para conocer el gasto por tripulante y día.

— Establecer el cálculo de calorías y minutos.

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

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

Con independencia de todo cuanto sobre la materia antecede, la Empresa suministrará un bocadillo variado cada día y a cada miembro de la tripulación, así como café o colacao para las guardias.

Art. 13.º Licencias.

a) Con independencia de las vacaciones reglamentarias, el tripulante tendrá derecho a disfrutar de licencias por los motivos que a continuación se enumeran:

1. Licencias por índole familiar: Matrimonio, 20 días. Nacimiento de hijo, 15 días. Enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres y hermanos hasta 10 días. Muerte de cónyuge e hijos, 15 días. Muerte de padres o hermanos, 12 días.

No obstante estos plazos y ateniéndose a las excepcionales circunstancias que puedan ocurrir en algunas situaciones justificadas, la Empresa concederá los días necesarios.

En los supuestos de licencias por motivo de índole familiar los permisos que se soliciten deberán ser concedidos por el Capitán en el momento de ser solicitados, desembarcando el tripulante en el primer puerto con medios de desplaza-

miento más directo. Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quienes no justifiquen en forma debida las causas alegadas al formular la petición.

Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias, correrán a cargo del permisiario, a excepción de la muerte del cónyuge e hijos, que correrán a cargo del Armador, quedando el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro, y los puertos de Africa, hasta el paralelo de Noadibou (Port Etienne). No obstante quedan excluidas de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte de cónyuge e hijos.

Los tripulantes que disfruten de este permiso, percibirán el total del sueldo como si estuvieran embarcados.

2. Licencia para asistir a cursos, cursillos y exámenes.

a) Cursos Oficiales para obtención de Títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante.

Antigüedad mínima: 2 años.

Duración del curso: la del curso.

Salario: profesional.

N.º de veces: retribuida una sola vez.

Vinculación a la Naviera: según lo dispuesto en la O. T. M. M.

Peticiones máximas: 6 por 100 de los puestos de trabajo.

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

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

Antigüedad mínima: sin limitación.

Duración: la del cursillo.

Salario: profesional.

N.º de veces: retribuida una sola vez.

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

3. Licencias para asuntos propios.

Los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora por un período de hasta seis meses, que podrán concederse por el Naviero en atención a los fundamentos que exponga el solicitante y las necesidades del servicio.

Estas licencias no tendrán retribución de ninguna clase.

Art. 14.º Natalidad.—El tripulante con una antigüedad no menor de dos años al servicio de la Empresa percibirá la cantidad de 10.000 pesetas, por nacimiento de cada hijo. Será requisito formal para el abono indicado la presentación de Libro de Familia o certificado de inscripción en el Registro Civil.

Art. 15.º Servicios recreativos y culturales.—La Empresa dotará a todos sus buques de 2 aparatos de TV y dos de radio, salvo en los buques de una sola cámara, que estarán dotados de 1 aparato de TV, y radio. Siendo por cuenta de la Empresa todos los gastos de instalación, reparación y mantenimiento, procurando repararse lo antes posible cualquiera de los aparatos anteriormente citados, cuyo funcionamiento sea deficiente.

El buque tendrá una asignación para el año 1980 de 1.000 pesetas por tripulante, destinada en juegos recreativos, libros para la biblioteca del buque. Para fijar el número de tripulantes se estará a lo que determine el cuadro indicador establecido para el buque. Esta cantidad se hará efectiva tan pronto entre en vigor el presente Convenio.

Art. 16.º Correspondencia.—Los Capitanes deberán exponer en los tablones de anuncios las direcciones postales de los consignatarios en los puertos donde el buque vaya a hacer escala próximamente.

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

Cuando el buque se halle en puerto extranjero, los tripulantes darán su correspondencia al Consignatario para su franqueo.

Art. 17.º Pérdida del equipaje a bordo.—En caso de pérdida de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación,

no imputable a los perjudicados, debida a naufragio, incendio, o cualquier otro accidente, la Empresa abonará como compensación las cantidades siguientes:

- a) 75.000 pesetas por pérdida total.
- b) 25.000 pesetas por pérdida parcial a juicio del Capitán, una vez oído al interesado.

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

**Art. 18. Permanencia de familiares a bordo.**—Todo personal de flota puede solicitar de la Empresa directamente o a través del Capitán, ser acompañado por la esposa y/o hijo mientras se encuentre embarcado.

La Empresa admitirá la solicitud hasta los límites que constituyan el uso o costumbre dentro de la misma, y sin que en ningún caso, puedan sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por SEVIMAR.

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

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

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

La manutención de la esposa o familiar acompañante será por cuenta del familiar acompañante. Con independencia de cuanto antecede el tripulante visitado deberá dirigir un escrito al Capitán eximiéndole tanto a él como a los Armadores de toda responsabilidad que pudiera emanar de la estancia del familiar a bordo (accidente, enfermedad, etc.) e igualmente hará constar que el acompañante se encuentra debidamente asegurado.

**Art. 19. Alumnos.**—Los alumnos de cualquier especialidad percibirán y con independencia de la ayuda familiar a que tuviera derecho, durante el tiempo que estuviera embarcado, una gratificación de 20.000 pesetas por doce mensualidades, en las que se encuentran incluidos y mejorados todos sus actuales conceptos retributivos.

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

**Art. 20. Zonas de guerra.**—Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, así definida por las Compañías de Seguros y el Ministerio de Asuntos Exteriores, la tripulación tendrá derecho:

- a) A no partir en ese viaje, siendo en este caso el tripulante transbordado a otro buque. Caso de que no sea posible el transbordo inmediato, el tripulante pasará a disfrutar las vacaciones que le corresponden o en su defecto de permiso particular, sin que por ello pierda ninguno de los derechos de la Empresa, no pudiéndose mantener al tripulante en esta situación por un período superior a dos meses, transcurrido el cual pasará el tripulante a disfrutar las condiciones similares a las de Expectativa de Embarque.
- b) Los que accedan voluntariamente a salir de viaje y mientras dure éste, percibirán una prima de 1.000 pesetas diarias. Asimismo, la Empresa mientras dure el viaje suplementará el Seguro de Accidente hasta 5.000.000 de pesetas por invalidez permanente y 3.000.000 de pesetas por muerte.

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

**Art. 21. Permanencia en lugares insalubres y epidémicos.**—Se consideran puertos insalubres o epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (O. M. S.) durante el tiempo que haya estado vigente dicha declaración.

Los tripulantes del buque que hagan escala en dichos puertos, antepuertos, bahías o radas o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos, en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia, un incremento del 50 por 100 del sueldo íntegro a cobrar.

**Art. 22. Seguro de accidente.**—Aparte del seguro obligatorio de accidentes y como complemento del mismo, la Empresa establecerá a su cargo y a favor de los tripulantes un seguro de accidentes, cubriendo los riesgos de muerte e invalidez absoluta, en su actuación profesional, con los capitales asegurados siguientes:

- Por muerte: 1.000.000 de pesetas.
- Por invalidez absoluta: 2.500.000 pesetas.

**Art. 23. Puestos en tierra.**—La Empresa dará trato preferente a los tripulantes fijos de su flota sobre el personal ajeno a ella al objeto de ocupar plazas. Dicha preferencia en el trato incluye la espera para los casos en que el tripulante se halle embarcado.

**Art. 24. Vacaciones.**—El personal disfrutará de 40 días de vacaciones cada cinco meses de embarque. El turno de vacaciones se ajustará lo más posible a las fechas de inicio del mismo.

En cualquier caso, los relevos se efectuarán como máximo desde 16 días antes de la fecha en que le corresponda el disfrute hasta 15 días después de dicho plazo.

El turno de vacaciones se llevará lo más rígido posible. Por cada dos días de exceso del disfrute de vacaciones, el tripulante pasará a disfrutar un día más de las mismas.

**Art. 25. Régimen económico.**—Percepciones fijas y periódicas:

Las percepciones del personal, de carácter fijo y periódico, estarán determinadas por los siguientes conceptos:

- a) Salario profesional.
- b) Aumento años de servicio.
- c) Horas extraordinarias.

a) **Salario profesional:** Será aquel que para cada categoría reglamentaria establecida el anexo n.º 1. En el mismo quedarán incluidos los conceptos de gratificación por mando y jefatura a que se refiere la O. T. M. M.

b) **Aumento por años de servicio:** Este complemento será el de 1.500 pesetas mensuales por trienio para todos y cada uno de los tripulantes, sin discriminación de categorías.

c) **Horas extraordinarias:** Como compensación a las horas extraordinarias que por necesidades del buque pudieran realizarse, se establece un Convenio, cuyo importe mensual para cada categoría reglamentaria queda reflejado en el anexo n.º 2.

**Art. 26. Pagas extraordinarias.**—Todo el personal recibirá dos pagas extraordinarias, una en la nómina correspondiente al mes de junio y otra en la del mes de diciembre. La cuantía bruta por categoría reglamentaria será la figurada en el anexo n.º 3.

**Art. 27. Actividad sindical.**—Por lo que a este tema se refiere, se estará a lo que en cada momento sea dispuesto de manera oficial sobre la materia.

| SALARIO PROFESIONAL BRUTO  |         |
|----------------------------|---------|
| CATEGORIAS                 | IMPORTE |
| Capitán .....              | 78.500  |
| Jefe de Máquinas.....      | 73.600  |
| Primeros Oficiales.....    | 54.400  |
| Segundos Oficiales.....    | 50.000  |
| Contramaestre.....         | 40.400  |
| Mayordomo y Calderero..... | 40.400  |
| Marineros.....             | 39.200  |
| Engrasadores.....          | 39.300  |
| Camarero.....              | 39.200  |

| CONVENIO HORAS EXTRAORDINARIAS |         |
|--------------------------------|---------|
| CATEGORIAS                     | IMPORTE |
| Capitán .....                  | 26.500  |
| Jefe de Máquinas.....          | 26.400  |
| Primeros Oficiales.....        | 22.600  |
| Segundos Oficiales.....        | 15.000  |
| Contramaestre.....             | 18.600  |
| Mayordomo y Calderero.....     | 18.600  |
| Marineros.....                 | 13.300  |
| Engrasadores.....              | 15.200  |
| Camarero.....                  | 14.800  |

| VALOR BRUTO PAGAS EXTRAORDINARIAS |         |
|-----------------------------------|---------|
| CATEGORIAS                        | IMPORTE |
| Capitán .....                     | 105.000 |
| Jefe de Máquinas.....             | 100.000 |
| Primeros Oficiales.....           | 77.000  |
| Segundos Oficiales.....           | 65.000  |
| Contramaestre.....                | 59.000  |
| Mayordomo y Calderero.....        | 59.000  |
| Marineros.....                    | 52.500  |
| Engrasadores.....                 | 54.500  |
| Camarero.....                     | 54.000  |

| VALOR BRUTO DE 30 DIAS DE VACACIONES |         |
|--------------------------------------|---------|
| CATEGORIAS                           | IMPORTE |
| Capitán .....                        | 105.000 |
| Jefe de Máquinas.....                | 100.000 |
| Primeros Oficiales.....              | 77.000  |
| Segundos Oficiales.....              | 65.000  |
| Contramaestre.....                   | 59.000  |
| Mayordomo y Calderero.....           | 59.000  |
| Marineros.....                       | 52.500  |
| Engrasadores.....                    | 54.500  |
| Camarero.....                        | 54.000  |

**TRABAJOS SUCIOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

|  | Pesetas |                      |
|--|---------|----------------------|
| Picado y pintado o enalichado de tanques de agua dulce.....    | 30.000  |                      |
| Limpieza bajo las planchas de toda la sentina de máquinas..... | 25.000  |                      |
| Picado y pintado de toda la sentina de máquinas.....           | 40.000  |                      |
| Limpieza total de la caja de cadenas.....                      | 30.000  |                      |
| Limpieza completa de los tanques de agua dulce.....            | 15.000  |                      |
| Limpieza completa del cárter del motor principal.....          | 9.000   |                      |
| Barrido o baldeo de las bodegas.....                           | 2.000   | Barrido.             |
|  | 3.000   | Barrido con Baldeo.  |
| Hacer pistones y válvulas.....                                 | 2.500   | Por pistón y persona |

Estos trabajos para ser abonados, deberán ser efectivamente realizados.

**NOTA COMPLEMENTARIA**

Cuando según el Cuadro de Tripulaciones mínimas fijado por la Dirección General de Transportes Marítimos para la m.n. «María de Aránzazu», exista la falta de algún tripulante, el importe correspondiente, comprendido en cada uno de los anexos 1, 2, 3 y 4, será repartido entre los que realicen su trabajo.

Madrid, 6 de febrero de 1980.

**MINISTERIO DE TRABAJO**

Delegación Provincial de Madrid

**RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «ALFONSO BENITEZ, S. A., CESPA Y CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS DE LAS ZONAS 7, 8 Y 14», DE MADRID CAPITAL**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de las Empresas «Alfonso Benítez, S. A.», «Cespa y Construcciones y contratas de las zonas 7, 8 y 14 de Madrid Capital», y

Resultando que con fecha 21 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo texto del Convenio Colectivo de las Empresas «Alfonso Benítez, S. A.», «Cespa y Construcciones y Contratas de las zonas 7, 8 y 14» de Madrid capital, suscrito por las partes el 14 de marzo de 1980, en orden a su oportuna homologación.

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.

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

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

**ACUERDA**

1.ª Homologar el Convenio Colectivo de las Empresas «Alfonso Benítez, S. A.», «Cespa» y «Construcciones y contratas de las zonas» 7, 8 y 14 de Madrid capital.

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

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

Madrid, 29 de abril de 1980.—El Delegado de Trabajo.—(Firmado) Felipe Arman de la Vega. (G. C.—4.638)

**CONVENIO COLECTIVO LOCAL DE LIMPIEZA DE LAS ZONAS 7, 8, Y 14, DE MADRID CAPITAL**

**CAPITULO I**

Artículo 1.º **Ámbito.**—El presente Convenio Colectivo será de ámbito local y regulará las relaciones de trabajo de las

Empresas «Construcciones y Contratas, S. A.», «Alfonso Benítez, S. A.», y «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S. A.», con el personal de las categorías relacionadas en la Tabla Salarial Anexa, adscritos a los servicios de Limpieza Pública y Riego de las Zonas 7.ª, 8.ª y 14.ª concertadas con el Excmo. Ayuntamiento de Madrid capital.

Art. 2.º **Vigencia.**—El presente Convenio Colectivo, con independencia de la fecha de su homologación por las Autoridades Competentes, entrará en vigor el día 1.º de enero de 1980, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Las retribuciones económicas acordadas en este Convenio serán abonadas con efectos retroactivos desde la indicada fecha.

Art. 3.º **Prórroga.**—El presente Convenio se prorrogará en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º **Condiciones.**—Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 5.º **Absorción y compensación.**—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, o Contratos Individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas, en caso de éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5.º (Bis) **Derechos adquiridos.**—Se respetarán todos los derechos adquiridos que pactados individualmente o colectivamente superen o no se recojan en el presente Convenio.

Art. 6.º **Interpretación y aplicación del Convenio.**—Ambas partes convienen en que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida, antes de entablar reclamación ante los Organismos competentes, a informar de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio deberá emitir su informe en un plazo máximo de quince días a contar desde el día siguiente en que hubiera sido solicitado.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, no obstante, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulado en dicho texto legal.

Art. 7.º **Composición de la Comisión Mixta Paritaria.**—La Comisión Mixta Paritaria de este Convenio Colectivo estará compuesta por 6 miembros representantes de la parte económica y 6 del personal, siendo nombrados estos últimos por el Comité de Empresa.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 8.º **Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo será de 42 horas semanales para todos los turnos, incluyéndose dentro de este horario el tiempo del bocadillo que se viene disfrutando. Este artículo entrará en vigor el día 17 de marzo de 1980.

Art. 9.º **Horas extraordinarias.**—Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios o urgentes, no considerán-

dose a tales efectos las realizadas en domingos y festivos.

Art. 10. **Vacaciones.**—Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales. Las vacaciones anuales se concederán al 70 por 100 de la plantilla durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre. El resto del personal que disfrute de sus vacaciones fuera de estos meses tendrá un incremento de 5.000 pesetas sobre los valores indicados por dicho concepto en la tabla salarial anexa.

No comenzarán a disfrutarse las vacaciones ni en sábados ni en domingos.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre los trabajadores y representantes de los mismos y se expondrán en los tablones de anuncios por la Empresa en todos los centros de trabajo.

Art. 11.º **Descanso dominical y fiestas.**—Las Empresas, con los respectivos Comités, propondrán al Ayuntamiento los siguientes puntos:

a) Que el 1.º de mayo, el 1.º de enero y el 25 de diciembre no se realicen servicios de ningún tipo.

b) Que en Navidad se disfruten dos días laborables de permiso, retribuidos a salario real, el personal se repartirá en dos turnos, Navidad y Año Nuevo, de forma que se disfruten tres días seguidos.

c) Que los domingos y festivos no se trabaje. En caso de que fuera rechazada esta propuesta, el trabajo en estos días será de carácter voluntario y rotativo y efectuado por un número de trabajadores no superior al del año anterior, recabándose personal obligatorio hasta dicho número para el caso de no cubrirse con voluntarios.

Las cantidades a percibir por los peones y conductores que trabajen los domingos y festivos serán las que se deduzcan de la tabla salarial del presente Convenio.

Art. 12. **Traslados de personal.**—Cualquier trabajador puede solicitar de la Empresa por escrito el cambio de turno y parque de donde vengán prestando sus servicios a otro.

La Empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, podrá disponer por necesidades reales de servicio, el cambio de trabajadores de un turno a otro, a excepción del turno de trabajo nocturno, que es voluntario y no rotativo. Si no hubiera personal voluntario para el turno de noche, se cubrirán los puestos necesarios con personal de día rotando entre todos ellos, excepto para los mayores de 55 años, que será voluntario.

Las Empresas procurarán evitar los traslados de personal, no pudiéndose realizar en ningún caso por razones de sanción.

A tal efecto la Empresa comunicará al Comité o Delegados los cambios de turnos y del parque que desee efectuar, así como las razones que lo justifican, salvo que hubiera personal que estuviera dispuesto a ser cambiado de forma voluntaria.

Recibida la precedente comunicación por el Comité de Empresa, éste determinará por sorteo entre todo el personal y en un plazo máximo de 72 horas, los trabajadores que deberán incorporarse al turno nuevo y parque.

Art. 13. **Sanciones y despidos.**—Las sanciones graves y los despidos serán puestos en conocimiento del Comité de Empresa con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y clases de sanción.

Art. 14. **Altas y bajas.**—Los contratos de trabajo que realicen las Empresas con sus trabajadores habrán de constar necesariamente por escrito.

La Empresa comunicará las altas y bajas en la misma al Comité de Empresa en el plazo de 10 días.

Art. 15. **Excedencia.**—Los trabajadores con dos años de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a seis meses e inferior a cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa en el plazo de un mes.

Si el trabajador no solicitara el reintegro con un preaviso de dos meses perderá el derecho a su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en caso

de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos o sindicales no necesitarán de dos años de antigüedad para solicitarlo, concediéndose obligatoriamente en estos casos.

Art. 16. **Conductores.**—En caso de que sea retirado el carnet de conducir a un conductor, la Empresa le asignará un trabajo similar equivalente respetándole la categoría y a todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a imprudencia temeraria constituida de delito o en caso de embriaguez.

La Empresa velará por el cumplimiento del Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Art. 17. **Licencias y permisos.**—Las Empresas teniendo en cuenta las necesidades del servicio deberán conceder hasta quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc. Asimismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido por el importe total devengado, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

— 15 días retribuidos en caso de matrimonio.

— 3 días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo y 5 días si ocurriera el hecho fuera de la localidad.

— 3 días en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos.

— 3 días en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica de cónyuge, hijos o padre.

— 2 días por alumbramiento de la esposa, si concurriera enfermedad grave se aumentará a 5 días.

— 2 días por traslado de domicilio habitual.

— 1 día hábil de matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 días en caso de que fuera en distinta localidad.

— 2 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre o madre de uno u otro cónyuge. Estos dos días podrán ampliarse hasta tres más, si existiese la necesidad de realizarse un desplazamiento al efecto.

Art. 18. **Seguro colectivo de vida.**—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive su muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador, o sus beneficiarios en su caso, percibirán en concepto de indemnización 1.250.000 pesetas independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondieran.

La Empresa concertará al objeto de cubrir estas indemnizaciones la oportuna póliza de Seguro Colectivo de Vida. El presente artículo entrará en vigor transcurrido un mes natural a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 19. **Ascensos.**—Serán de libre designación por parte de la Empresa, los puestos de Jefe de Servicios, Encargado General y Sub-Encargado General.

Las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por un concurso examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la Contrata, puntuando cada uno de estos dos requisitos un 50 por 100.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 60 días en la Empresa, y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos, al menos en todos los parques, la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el Tribunal examinador el Comité de Empresa estará representado por un vocal, siempre que sea posible, de la categoría profesional que se quiera cubrir.

Art. 20. **Seguridad e higiene.**—En todas las Empresas con más de 25 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene encargado de vigilar el cumpli-

miento total de lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente y el presente Convenio.

Art. 21. **Plazas vacantes.**—La Empresa cubrirá antes de 20 días las vacantes que se produzcan por causas de muerte y jubilación, con personal fijo. En caso de excedencia y servicio militar, se cubrirá interiormente por el mismo tiempo que duren éstas.

Las vacantes serán cubiertas con personal procedente del paro, siendo el personal interino el primero en cubrir plazas fijas si las hubiera.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 22. **Conceptos retributivos.**—El salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en la tabla del Anexo final.

Art. 23. **Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.**—Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

a) **Cuantía:** La fijada en el Anexo I del presente Convenio para la categoría que corresponda.

b) **Denominación:** Las Pagas Extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Julio y Navidad.

c) **Fechas de abono:** Paga Extraordinaria de Julio. Se hará efectiva como máximo el día 15 del mes de julio.

Paga Extraordinaria de Navidad. Se hará efectiva como máximo el día 21 del mes de diciembre.

d) **Período de devengo:** Las Pagas de Julio y Navidad, se abonarán semestralmente y en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de meses trabajados.

**Paga de Julio:** Se devengará del 1.º de enero al 30 de junio.

**Paga de Navidad:** Se devengará del 1.º de julio al 31 de diciembre.

Art. 24. **Participación en beneficios.**—Dentro del mes de marzo de cada año, el personal afectado por el presente Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios, de acuerdo con lo expresado en la Tabla Salarial del Anexo final.

Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente y día a día (del 1.º de enero al 31 de diciembre), y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas, Servicio Militar.

Art. 25. **Pluses.**—Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

a) de Transporte

b) de Trabajo tóxico, penoso y peligroso

c) de Nocturnidad

Los referidos pluses se abonarán exclusivamente por día trabajado.

Art. 26. **Incentivo.**—Es el indicado cada categoría en la Tabla Salarial Anexa y se cobrará por mes efectivamente trabajado.

Art. 27. **Día de pago.**—El día de pago será el último día de cada mes.

Art. 28. **Lugar de pago.**—El lugar de pago será el centro de trabajo.

Art. 29. **Dieta alimenticia.**—El personal que desarrolle su actividad en el turno de jornada interrumpida percibirá una dieta alimenticia de 150 pesetas, por día trabajado.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 30. **Anticipos quincenales.**—Voluntariamente todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales, a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita, de una cuantía máxima de 17.000 pesetas.

Art. 31. **Accidentes de trabajo.**—En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 100 por 100 del total devengado que con anterioridad al accidente venía percibiendo.

Art. 32. *Anticipos reintegrables.*—El personal con más de seis meses en la Empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 35.000 pesetas.

Las amortizaciones de dicho préstamo se harán en un año como máximo, quedando al criterio de la Empresa, en presencia del Comité, la procedencia o no del préstamo, debiendo la Empresa extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto en orden a la concesión o no de los mismos, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos le sean requeridos.

La Empresa dispondrá para llevar a cabo los préstamos la cantidad de 500.000 pesetas.

Las amortizaciones del préstamo revertirán en el fondo de préstamos.

Art. 33. *Enfermedad.*—En caso de enfermedad continuada del trabajador se abonará por la Empresa, con independencia de las percepciones que el mismo reciba de la Seguridad Social, el 60 por 100 del Plus de Transporte siempre que la duración de la enfermedad fuese de 20 días, si la enfermedad continuada se extendiera hasta un total de 90 días, durante el período comprendido entre el día 21 al 90 se abonará el 75 por 100 del Plus de Transporte y si la enfermedad continuada se prolongara por más de 90 días se abonará hasta el 100 por 100 del total devengado.

Art. 33 bis. *Hospitalización.*—En caso de hospitalización, y desde el primer día

de la baja, hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá hasta el 100 por 100 del total devengado.

Art. 34. *Prendas de trabajo.*—Una comisión de trabajadores-Empresa al efecto, en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio, estudiará la cantidad y calidad de las prendas de trabajo. La entrega de las prendas de trabajo se efectuará durante las horas de trabajo.

En cuanto al tema del anorak se estará a lo que determine el ayuntamiento.

Art. 35. *Mujer embarazada.*—Dispondrá de seis semanas de permiso antes del parto y 8 semanas después del parto, con reducción de una hora de jornada durante el primer año de lactancia. El embarazo no se considerará enfermedad, siendo su retribución a salario real durante el tiempo estipulado anteriormente.

Art. 36. *Revisión médica.*—Se realizará por parte de un servicio médico de la Seguridad Social una revisión médica anual que constará de toda una serie de pruebas obligatorias como por ejemplo, análisis, radiografías de tórax, etc. En noviembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario.

Art. 37. *Economato.*—Se acuerda que los trabajadores afectados por este Convenio se incorporarán, en calidad de beneficiarios, al Economato llamado «Santa Clara», a partir de la firma del Convenio, en plazo máximo de quince días. En caso de que existiesen dificultades para llevarlo a efecto, las Empresas se comprometen a realizar gestiones a fin

de contar, en el más breve plazo posible, con otro economato de las mismas características. Dicho plazo no excederá de quince días.

Art. 38. *Jubilación.*—Los trabajadores que soliciten su jubilación recibirán por parte de la Empresa, y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquélla, las siguientes cantidades:

|                    |              |
|--------------------|--------------|
| A los 60 años..... | 12.000 Ptas. |
| A los 61 años..... | 10.000 Ptas. |
| A los 62 años..... | 9.000 Ptas.  |
| A los 63 años..... | 8.000 Ptas.  |
| A los 64 años..... | 6.000 Ptas.  |
| A los 65 años..... | 4.000 Ptas.  |

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 4.000 pesetas, por año de servicio prestado, cuando el trabajador solicita la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

CAPITULO V

GARANTIAS SINDICALES

Art. 39. *Garantías Sindicales.*—Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa a la Empresa y en casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa petición del Comité, podrá autorizar que se realicen en horas de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requieren el asesoramiento de las Centrales Sindicales se posibilitará el acceso a los Centros de Trabajo de un representante sindical no perteneciente a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

*Delegados Sindicales y Comités:* Disponibilidad de tiempo sindical:  
«CYCSA»: 20 horas sindicales.  
«CESPA, S. A.»: 20 horas sindicales.  
«Alfonso Benítez, S. A.»: 30 horas sindicales.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a Organismos Oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel de central o centrales sindicales, y en general de todas las actividades de interés laboral y sindical fuera de la Empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizarán según acuerdo de los interesados. Asimismo la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión a petición de la Empresa y sobre negociación y deliberaciones de Convenio irán a cargo de las Empresas.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de sus respectivas Empresas.

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciado del que utilice la Empresa en todos los centros de trabajo.

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA 1980

| CATEGORIAS         | SALARIO BASE | INCENTIVO | PAGA VERANO | PAGA NAVIDAD | BENEFICIOS | VACACIONES | PLUS TRANSPORTE | PLUS (PENOSO PELIGR. TOXICO) | PLUS NOCTURNO | PRIMA CALIDAD |
|--------------------|--------------|-----------|-------------|--------------|------------|------------|-----------------|------------------------------|---------------|---------------|
| Jefe Admvo         | 1.215        | 820       | 30.000      | 30.000       | 15.000     | 57.000     | 366             | —                            | —             | —             |
| Oficial 1.º Admvo. | 1.140        | 661       | 27.000      | 27.000       | 14.000     | 53.000     | 366             | —                            | —             | —             |
| Oficial 2.º Admvo. | 935          | 338       | 27.000      | 27.000       | 14.000     | 41.500     | 366             | —                            | —             | —             |
| Auxiliar Admvo.    | 865          | 150       | 27.000      | 27.000       | 14.000     | 39.000     | 366             | —                            | —             | —             |
| Encargado          | 1.200        | 650       | 31.000      | 31.000       | 15.500     | 64.000     | 366             | 240                          | 390           | —             |
| Capataz día        | 1.100        | 563       | 27.500      | 27.500       | 14.000     | 56.500     | 366             | 220                          | —             | —             |
| Capataz noche      | 1.100        | 563       | 27.500      | 27.500       | 14.000     | 63.000     | 366             | 220                          | 345           | —             |
| Encargado Brigada  | 960          | 225       | 26.000      | 26.000       | 13.000     | 50.000     | 366             | 192                          | 329           | —             |
| Conductor día      | 960          | 79        | 26.000      | 26.000       | 14.000     | 51.000     | 366             | 192                          | —             | —             |
| Conductor noche    | 960          | 79        | 26.000      | 26.000       | 14.000     | 62.500     | 366             | 192                          | 321           | —             |
| Peón día/guarda    | 865          | —         | 23.000      | 23.000       | 12.500     | 41.000     | 366             | 173                          | —             | —             |
| Peón noche         | 865          | —         | 23.000      | 23.000       | 12.500     | 52.500     | 366             | 173                          | 276           | —             |
| Mujer Limpieza     | 865          | —         | 23.000      | 23.000       | 12.500     | 41.000     | 366             | 173                          | —             | —             |
| Oficial 1.º Taller | 960          | 79        | 26.000      | 26.000       | 14.000     | 56.000     | 366             | —                            | —             | 400           |
| Oficial 2.º Taller | 925          | 65        | 25.000      | 25.000       | 13.500     | 54.000     | 366             | —                            | —             | 375           |
| Oficial 3.º Taller | 900          | 60        | 24.000      | 24.000       | 13.000     | 52.000     | 366             | —                            | —             | 350           |

CONVENIO COLECTIVO «RISI, S.A.» 1980

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*—El presente convenio regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor en las Relaciones Laborales de la Empresa «Risi, S. A.», en todos sus departamentos del Centro de Trabajo de Daganzo (Madrid), así como en los que se puedan crear o establecer durante la vigencia del presente convenio en la provincia de Madrid.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a todo el personal fijo en plantilla de esta Empresa, en su centro de trabajo de Daganzo (Madrid). Sus efectos tendrán virtud tanto para el personal que actualmente figura en plantilla de «Risi, S.A.», como para el que se incorpore a la misma durante la vigencia del presente convenio.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1980, a excepción de los efectos previstos en el artículo 32, cuya entrada en vigor se fija el 1 de marzo de 1980. Y la duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1980, a excepción del artículo 11, cuya duración se establece hasta el 31 de diciembre de 1981.

Art. 4.º *Prórroga.*—El Convenio se prorrogará por años naturales de no existir denuncia en contra y previo aviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación del vencimiento del plazo de duración señalado en el artículo anterior, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Cláusulas de revisión.*—El presente Convenio será revisado automáticamente, si a los seis meses de su entrada en vigor el índice del costo de la vida, según datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadísticas supera el 6,75 por 100. Y siempre que por disposiciones oficiales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras, para la actividad,

que sean superiores a la totalidad de las concedidas por el presente Convenio.

Art. 6.º *Garantías «Ad Personam».*—Las condiciones pactadas en el presente convenio se aplicarán en su totalidad sobre las que rigieran anteriormente en la Ordenanza Laboral de Alimentación, respetándose todas las mejoras económicas anteriores concedidas por la Empresa.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo indivisible. En consecuencia, si la autoridad no homologara en su totalidad, deberá ser devuelto a esta Comisión Deliberadora para subsanar los defectos que indicara dicha Autoridad Laboral.

Art. 8.º *Ordenanza Laboral de Trabajo y demás Disposiciones Laborales.*—Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, continuará encuadrado y sometido, por tanto, como hasta ahora, a la Ordenanza Laboral para la Industria de Alimentación, y demás disposiciones laborales vigentes.

Art. 9.º *Comisión Mixta.*—En cumplimiento de lo dispuesto en la Legislación

vigente que regula los convenios colectivos de trabajo, para velar por que los actos de ejecución del convenio se ajusten al espíritu del mismo, cuando la letra de sus preceptos ofrezca duda sobre la intención con que fueron redactados, se creará en el plazo máximo de diez días desde la aprobación del convenio, una Comisión Mixta formada por los representantes designados por la Empresa y por los representantes del personal debidamente elegidos por éstos.

Para que sean válidas las reuniones de la Comisión Mixta será necesario, como mínimo, la asistencia de tres representantes de la Empresa y tres por los trabajadores. Cada representación social y empresarial tendrá un solo voto, acordado por mayoría entre los asistentes de cada una de las dos representaciones.

La Gerencia de la Empresa y el Comité de los Trabajadores aceptarán como decisión propia, los acuerdos de la Comisión Mixta en materia de interpretación, sin perjuicio de las atribuciones que las leyes confieran a la Autoridad Laboral.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 10. *Organización práctica del trabajo.*—La organización técnica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que la llevará a cabo con arreglo a la normativa laboral vigente.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 11. *Jornada continuada.*—El personal que preste sus servicios en jornada continuada, efectuará durante 1980 la cantidad de 1.952 horas efectivas de trabajo y 1.948 horas efectivas de trabajo en 1981.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los veinte minutos diarios dedicados al bocadillo.

Art. 12. *Jornada partida.*—Se establece la jornada de 43 horas semanales de trabajo efectivo.

Art. 13. *Vacaciones.*—Se llevarán a cabo en dos turnos homogéneos y su duración será de cinco semanas, que serán distribuidas de la siguiente forma:

1.º turno:  
— 3 semanas en el período comprendido entre el 28 de junio y 16 de agosto, ambos inclusive.

— 2 semanas en el período comprendido entre el 15 de diciembre y 28 del mismo mes, ambos inclusive.

2.º turno:  
— 3 semanas en el período comprendido entre el 17 de agosto y el 7 de septiembre, ambos inclusive.

— 2 semanas en el período comprendido entre el 29 de diciembre y el 11 de enero de 1981, ambos inclusive.

Los trabajadores indicarán mediante nota escrita al efecto, el turno deseado, y en supuesto caso de desigualdad numérica en la formación de los turnos, tendrán preferencia en la elección, los trabajadores de plantilla más modernos.

Art. 14. *Licencias.*—Avisando con la posible antelación, la Empresa concederá a sus trabajadores permiso retribuido, con derecho a percibir salario, por algunos motivos y durante los períodos de trabajo siguientes:

— Quince días por matrimonio del trabajador, pudiendo sumarse a las vacaciones.

— Cinco días por fallecimiento o enfermedad grave o internamiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge.

— Cinco días por alumbramiento de esposa.

— Un día por matrimonio de hijos, hermanos o nietos de ambos cónyuges.

— El tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado.

Art. 15. *Conceptos retributivos.*—Los conceptos retributivos a satisfacer por la Empresa, quedan fijados de la forma siguiente:

A) Salario base.  
B) Antigüedad.  
C) Complemento salarial.  
D) Plus convenio.  
E) Plus nocturnidad.  
F) Horas extraordinarias.  
G) Incentivos.  
H) Comisiones.  
I) Gratificaciones extraordinarias.

J) Plus asistencia.  
K) Locomoción.  
L) Suplidos.  
M) Mejora voluntaria.

Art. 16. *Salario base.*—Con fecha 1.º de enero todo trabajador percibirá un solo salario base, de acuerdo con la categoría profesional en la que esté clasificado, y en la cuantía que se determina en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Art. 17. *Antigüedad.*—Todo el personal de la Empresa, disfrutará de aumentos por año de servicio consistentes en trienios equivalentes cada uno de ellos al 9 por 100 del salario base de cada trabajador. Los trienios serán abonados, en su totalidad, a la categoría que ostente cada empleado en el momento de su devengo.

Art. 18. *Complemento salarial.*—Se obtendrá adicionando a las cantidades percibidas por este concepto al 31 de diciembre de 1979, el importe del plus de convenio percibido mensualmente en 1979.

Art. 19. *Plus Convenio.*—Se establece un plus convenio con arreglo a la siguiente escala de retribuciones de carácter fijo, obtenidas en el año 1979:

Hasta 400.000 pesetas, el 17 por 100.  
Desde 400.001 hasta 500.000 pesetas, el 15 por 100.  
Desde 500.001 hasta 1.000.000, el 14 por 100.  
Desde 1.000.001 en adelante, el 12 por 100.

El porcentaje así obtenido, se aplicará sobre los importes percibidos al 31 de diciembre de 1979, por los conceptos de: sueldo base, complemento salarial y plus convenio, y la cantidad resultante será la que integre el concepto de plus convenio para 1980, bien entendido que se deducirá de dicho plus la diferencia existente entre el sueldo base acreditado al 31 de diciembre de 1979 y el nuevo sueldo base para 1980.

Art. 20. *Plus de nocturnidad.*—El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un complemento por trabajo nocturno, equivalente al 28 por 100 del salario real de su categoría profesional o la superior que tuviere asignada distinguiendo los siguientes supuestos:

1.º Si se trabaja durante un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá solamente sobre las horas trabajadas.  
2.º Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

Se exceptúan aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse de noche (guardas, vigilantes, etc.).  
La jornada nocturna será de cuarenta horas semanales.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación o Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias.*—El importe de las gratificaciones extraordinarias del 18 de julio y Navidad, será de treinta días cada una de ellas, del salario real más antigüedad si la hubiere, exceptuándose las comisiones, y entendiéndose por salario real (sueldo base, complemento salarial y plus convenio).

La participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa se fija en el 9 por 100 de la retribución real anual, entendiéndose ésta, como la suma de los conceptos retributivos de: sueldo base, complemento salarial y plus convenio e incentivos para los conductores, percibidos durante los doce meses del año, con inclusión de las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad, e incrementándose con la cantidad percibida en concepto de antigüedad si la hubiere, no pudiendo ser prorrateado su importe y abonándose dentro del primer trimestre del año siguiente a su devengo.

Art. 23. *Plus de asistencia.*—A tales efectos, se establece el abono de cuarenta pesetas diarias a cada productor, por cada día de efectiva asistencia al trabajo, teniendo en cuenta que si la falta no está debidamente justificada, se perderá el derecho del presente plus por la totalidad de los días de trabajo correspondientes al mes en que ésta tuviera lugar.

Art. 24. *Dietas.*—Se establece la cantidad de 1.350 pesetas en concepto de

dieta completa, que incluye los conceptos de alojamiento, desayuno, comida y cena.

Art. 25. *Servicio militar.*—Los trabajadores que lleven más de un año al servicio de la Empresa y se incorporen al servicio militar, voluntario u obligatorio, tendrán derecho a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, en la cuantía establecida en el presente convenio.

Art. 26. *Trabajadores enfermos o accidentados.*—Los trabajadores que causen baja por enfermedad tendrán derecho a percibir desde el día en que fuesen dados de baja oficialmente, siempre que tuvieren una antigüedad mínima de un año al servicio de la Empresa, y mientras dure su incapacidad laboral transitoria, el cien por cien de su salario real, con resarcimiento para la Empresa de las prestaciones económicas a que tengan derecho por la Seguridad Social. En caso de accidente de trabajo, no le afectará la antigüedad y devengará el cien por cien de su salario real desde el primer día en que fuese dado de baja oficialmente.

Art. 27. *Ayuda por jubilación.*—En caso de jubilación voluntaria y a propuesta de la empresa, todos aquellos trabajadores que acrediten más de diez años de antigüedad en la misma, percibirán indemnizaciones según su edad conforme a la siguiente escala:

A los 60 años: 10 mensualidades de indemnización.

A los 61 años: 8 mensualidades de indemnización.

A los 62 años: 6 mensualidades de indemnización.

A los 63 años: 4 mensualidades de indemnización.

A partir de los 64 años: 2 mensualidades de indemnización.

Art. 28. *Ayuda por defunción.*—A tales efectos, y con cargo total a la Empresa, se establece un Seguro Colectivo de Vida para todo el personal en plantilla afectado por el presente convenio, y cuya cuantía no será inferior en ningún caso a quinientas mil pesetas, quedando la Empresa obligada a entregar al Comité de Empresa fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de las primas.

Art. 29. *Fondo de ayuda a la Cultura.*—A tales efectos, se establece un fondo para cada trabajador, en la cuantía de 10.500 pesetas anuales, no cotizables, que se abonarán en el mes de octubre de cada año.

CAPITULO V

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 30.—La Empresa viene obligada a proporcionar a sus productores las prendas de trabajo adecuadas a la actividad que realiza (dos chaquetillas, dos blusas, dos delantales, dos monos o dos batas). Con duración de un año.

Art. 31. *Aprendizaje.*—El aprendizaje tendrá una duración máxima de dos años. La edad mínima de ingreso en la categoría de aprendiz será la que en todo momento señalen las disposiciones vigentes. No obstante, el aprendiz de dieciocho años o más, de edad, percibirá el salario mínimo interprofesional.

Transcurrido el aprendizaje, el aprendiz pasará automáticamente a ser clasificado como oficial de 2.º si hubiera vacante, y en caso contrario se clasificará como ayudante por un plazo máximo de dos años, a cuyo fin adquirirá la categoría de oficial de 2.º que es la que le corresponde.

Art. 32. *Conductores.*

A) *Dietas.*—Con efectos de 1.º de marzo de 1980, se establece la cantidad de 1.350 pesetas en función del número de kilómetros recorridos conforme a la siguiente escala:

Hasta 125 km. no devenga dieta.  
Hasta 250 km. media dieta.  
Hasta 500 km. una dieta.  
Hasta 750 km. dos dietas.  
Hasta 1.000 km. dos dietas y media.  
Hasta 1.250 km. tres dietas.  
Hasta 1.500 km. tres dietas y media.

B) *Incentivos.*—Con efectos de 1.º de marzo de 1980 el transporte de mercancía a nuestros centros de distribución, se

incentivará con 1,40 pesetas por kilómetro recorrido.

C) *Retorno.*—Con efectos de 1.º de marzo de 1980, cuando por necesidad de la Empresa, y con el fin de no perjudicar sus incentivos, tengan que efectuar una determinada espera para recoger cualquier tipo de mercancía que haya que retornar a nuestros centros de trabajo, percibirán la cantidad de 1.000 pesetas por cada retorno.

D) *Descargas.*—Con efectos de 1.º de marzo de 1980, y siempre que cooperen en la descarga de mercancías en nuestros centros de trabajo y distribución en provincias, percibirán la cantidad de 500 pesetas por cada descarga.

E) *Retirada de carnet de conducir.*—Los trabajadores que efectúen habitualmente trabajos de conducción de vehículos, y por cualquier circunstancia les fuera retirado el carnet de conducir temporal o permanentemente, la Empresa les acoplará en otro puesto de trabajo, manteniéndose los haberes correspondientes a la categoría perdida.

F) *Reparaciones en vehículos.*—Si por avería de un vehículo tiene que estar fuera de servicio más tiempo de lo establecido por cualquier taller oficial en reparar una determinada avería, y las causas de que dicha reparación no se llevase a cabo fuesen imputables a la Empresa, el conductor de dicho vehículo percibirá la cantidad fija de 45.000 pesetas netas mensuales o la parte proporcional de la citada cantidad, por el tiempo que estuviera parado en demasía.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Art. 33. *Jornada flexible para técnicos y administrativos.*—Se establece jornada flexible para técnicos y administrativos solamente en lo que concierne al horario de comida, que podrá efectuarse entre las 13 y las 14,45 horas, recuperando el exceso de tiempo empleado a partir de las seis y cuarto de la tarde.

Art. 34. *Ayuda por comida.*—Se establece una ayuda por comida a todo el personal, siempre y cuando efectúe jornada partida, en la cuantía de 100 pesetas por día efectivo de trabajo, y siempre que al 31-12-79, no viniera percibiendo cantidad alguna en concepto de locomoción.

Art. 35. *Jornada continuada.*—Durante el período del 16 de junio al 7 de septiembre todo el personal de Oficinas, incluyendo la Delegación de Madrid, disfrutará de la jornada continuada de 8 de la mañana a 3 de la tarde.

Art. 36. *Forma de pago.*—El abono de los salarios devengados por los trabajadores se efectuará con carácter mensual, estableciéndose mensualidades de treinta días durante todos los meses del año, en tanto se encuentre en vigor el presente convenio.

Art. 37. *Jornadas no laborables.*—La representación social y empresarial, de mutuo acuerdo, convienen que los días 2 de mayo, 7 de abril y 26 de diciembre, tendrán la consideración de festivos a todos los efectos.

Art. 38. *Locomoción.*—Las cantidades que los trabajadores perciban por este concepto, se verán incrementadas en la misma proporción que se menciona en el artículo 19 del presente Convenio, en función del aumento porcentual aplicado, según las retribuciones que en el citado artículo se contienen. Dicho porcentaje se aplicará en todas las subidas que se produzcan en el transcurso del año, siempre y cuando el porcentaje del aumento real del combustible fuera superior al pactado en el presente artículo, aplicándose el primero en caso contrario.

Art. 39. *Horario en jornada partida.*—Con efectos de 1.º de marzo, el horario a seguir por todo el personal con jornada partida será el siguiente:

De lunes a jueves:  
Entrada: 8,00 horas.  
Salida: 18,00 horas.

Viernes:  
Entrada: 8,00 horas.  
Salida: 17,00 horas.

El presente horario no afectará al personal que presta sus servicios en la Delegación de Ventas, con el que se establecerá, de mutuo acuerdo, el horario a seguir, dadas las peculiares características del trabajo a desarrollar en dicha Delegación.

Art. 40. *Visitas médicas.*—En caso de salida para visitas a médicos-especialistas de la Seguridad Social, la Empresa abonará el tiempo imprescindible cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación expresa del tiempo empleado por el médico.

El desplazamiento para estas visitas será a cargo de la Empresa.

**TABLA SALARIAL**

Sueldo base a percibir por los trabajadores de «RISI, S. A.», según relación de categorías que a continuación detallamos:

| Categorías   | Salario |
|--|---------|
| <b>Técnicos:</b>   |         |
| Director de fabricación.....                               | 31.000  |
| Encargado general.....                                     | 26.000  |
| Jefe mantenimiento.....                                    | 28.000  |
| Maestro Obrador o encargado de taller.....                 | 25.000  |
| Jefe de almacén.....                                       | 26.000  |
| <b>Administrativos</b>                                     |         |
| Director administrativo.....                               | 31.000  |
| Jefe administrativo.....                                   | 28.000  |
| Oficial administrativo de 1.ª.....                         | 25.000  |
| Oficial administrativo de 2.ª.....                         | 24.000  |
| Auxiliar administrativo.....                               | 21.000  |
| Telefonista.....   | 21.000  |
| Jefe de ventas.....  | 28.000  |
| Promotor comercial.....                                    | 25.000  |
| Vendedor autoventa.....                                    | 24.000  |
| <b>Obreros y subalternos</b>                               |         |
| Oficial de 1.ª freidor, tostador o mantenimiento, etc..... | 24.000  |

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| Oficial de 2.ª.....      | 22.000 |
| Ayudante.....            | 21.000 |
| Almacenero.....          | 21.000 |
| Aprendiz de 1.º año..... | 16.000 |
| Aprendiz de 2.º año..... | 18.000 |
| Peones.....              | 20.000 |
| Ordenanzas.....          | 21.000 |
| Vigilantes.....          | 21.000 |

G. C. 5.119

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IBEROPIEL» S.A. DEL GRUPO «ALMACENISTAS Y RECOLECTORES DE CUEROS Y PIELES»**

En Madrid a veinticinco de marzo de mil novecientos ochenta, se reúnen don Manuel Buezo Alonso, en representación de la Empresa «Iberopiel» S. A., con domicilio en Madrid 17, calle de Alfonso Gómez, número 31, con D.N.I. número 12.886.515, y don Manuel Vilches Cara, Representante Sindical, nombrado en las últimas elecciones, según se comunicó a la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid con fecha 30 de enero de 1978, según fotocopias adjuntas, con D.N.I. 51.842.499, con el fin de discutir y convenir las condiciones de trabajo con el personal de esta Empresa teniendo en cuenta que el vigente Convenio Colectivo finaliza el 31 de marzo de 1980.

Los citados en la representación que ostentan acuerdan lo siguiente:

1.º Prorrogar para esta Empresa el citado Convenio Colectivo homologado por resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, con fecha 16 de abril de 1979 (Referencia R. Colectivas.-Convenios E 238/1807), con vigencia hasta el 31 de marzo de 1981, con las siguientes modificaciones:

**RETRIBUCIONES**

Teniendo en cuenta las normas emanadas del Gobierno sobre incrementos salariales en las renovaciones de los Convenios Colectivos que se efectúan en 1980,

que deben ser entre el 12 y el 16 por 100, se conviene en incrementar la Masa Salarial de esta Empresa vigente en la actualidad en un 15 por 100, con lo cual se cumplen las citadas normas gubernamentales.

Este incremento del 15 por 100 se efectuará sobre la totalidad de las percepciones anteriores que se perciban hasta el 31 de marzo de 1980, o sea, sueldo o salario base, antigüedad, plus voluntario empresa y participación en beneficios del 9 por 100 sobre el sueldo o salario base.

Queda exenta del citado incremento del 15 por 100 la cantidad fija de 300 pesetas mensuales que percibe en las condiciones pactadas en anteriores convenios, el personal que conduce vehículos, de acuerdo con el artículo 22 del Capítulo III del Convenio homologado por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid con fecha 18 de noviembre de 1976, vigente desde el 1-4-1976 hasta el 31 de marzo de 1977 y publicado en el BOLE-

TIN OFICIAL de la Provincia de Madrid número 296 de fecha 11-12-1976, vigente hasta el 31-3-1979.

**JORNADA LABORAL**

Conforme dispone el artículo 34, apartado número 2, se establece la duración de trabajo semanal de cuarenta y dos horas en jornada continuada, a distribuir de conformidad con el personal, según las épocas del año.

Y en prueba de conformidad por ambas partes se firma el presente Convenio Colectivo por cuadruplicado en el lugar y fecha al principio reseñados, entregándose copia al Representante Sindical en este mismo acto, así como copia de la nueva tabla de salarios y sueldos, que de acuerdo con todo lo anterior se establece con vigencia desde el 1 de abril de 1980 hasta el 31 de marzo de 1981.

**IBEROPIEL, S.A. GRUPO «ALMACENISTAS Y RECOLECTORES DE CUEROS Y PIELES»**

**NUEVA TABLA DE SALARIOS CON VIGENCIA DESDE EL 1 DE ABRIL DE 1980 HASTA EL 31 DE MARZO DE 1981**

| Categorías                   | Sueldos o salarios bases anteriores |       | Incrementos pactados desde el 1.º abril de 1980 hasta el 31-3-81 |         | Nuevas percepciones incrementadas desde el 1.º de abril 1980 |       |
|------------------------------|-------------------------------------|-------|--|---------|--|-------|
|                              | Mensual                             | Día   | Día  | Mensual | Mes  | Día   |
| Personal técnico no titulado |                                     |       |  |         |  |       |
| Encargado de almacén         | 34.769                              | —     | 15 %   | 5.215   | 39.984   |       |
| Personal administrativo      |                                     |       |  |         |  |       |
| Jefe de Sección              | 34.769                              | —     | 15 %   | 5.215   | 39.984   |       |
| Oficial de 1.ª               | 30.041                              | —     | 15 %   | 4.506   | 34.547   |       |
| Personal obrero              |                                     |       |  |         |  |       |
| Clasificador almacén de 1.ª  |                                     | 1.070 | 15 %   | 161     |  | 1.231 |
| Oficial almacén              |                                     | 874   | 15 %   | 131     |  | 1.005 |
| Peón especializado           |                                     | 798   | 15 %   | 120     |  | 918   |
| Peón ordinario               |                                     | 760   | 15 %   | 114     |  | 874   |
| Personal de oficios varios   |                                     |       |  |         |  | 1.005 |
| Conductor de coche y camión  |                                     | 874   | 15 %   | 131     |  |       |

G.C. 4.648