

# BOLETIN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE MADRID



**Suplemento al número 64 correspondiente al día 17 de marzo de 1981**

### MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial  
de Madrid

#### ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INDUSTRIAS MECANICAS RUEDARSA, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 13 de enero de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
  2. Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
  3. Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.
- Madrid, 16 de febrero de 1981.—El Delegado de Trabajo. (Firmado: Felipe Arrián de la Vega).

#### CONVENIO PARA EL AÑO 1981 SOBRE RELACIONES LABORALES DE «INDUSTRIAS MECANICAS RUEDARSA, S. A.»

1. **Objetivos.**—El presente Convenio tiene como razón de ser y objetivos fundamentales el plantear y llevar a la práctica las relaciones laborales en «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.» basándose en los principios: Convivencia, cooperación, mutua confianza y mutuo beneficio de todos cuantos aportan su trabajo y de la empresa.

2. **Vigencia.**—Este Convenio regirá desde el 1.º de enero de 1981 al 31 de diciembre de 1981, sin perjuicio de mantener convalidaciones en la segunda quincena de julio de 1981, para las regularizaciones que procedan con efecto a partir de 1.º de julio de 1981 mediante el incremento en la masa salarial del primer semestre de 1981 del doble del % en que haya excedido durante los 6 primeros meses el I. P. C. del 6,75 por 100, para su abono en el segundo semestre.

3. **Ámbito personal.**—Este acuerdo afecta a toda la plantilla de «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.».

4. **Compensación y absorción de las mejoras.**—Las retribuciones y condiciones acordadas en este pacto exceden de las fijadas en la Ordenanza Laboral, Convenio Colectivo Provincial y disposiciones de ámbito general por lo que cualquier diferencia

o reclamación económica sólo podrá exigirse y por la diferencia existente en su caso si, globalmente considerados, en cómputo total y anual que comprenda otros sistemas retributivos, se superase por el sistema o norma cuya aplicación se invoque, el nivel total, anual, global de este Convenio.

5. **Prioridad del Convenio.**—El presente Convenio sustituye a los anteriores Convenios que venían rigiendo en «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.».

El presente Convenio sustituye a los anteriores Convenios que venían rigiendo en «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.».

Asimismo complementa y sustituye el Reglamento de Régimen Interior en los puntos concretos que figuran en este Convenio.

6. **Colaboración en la Organización del Trabajo.**—En las actuales circunstancias la mejora de la organización del trabajo es no sólo un derecho de la Dirección de «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.» sino una necesidad para evitar en lo posible el aumento de costos.

Estas mejoras no deben implicar, por supuesto, aumento de la intensidad de trabajo ni descenso de las percepciones normales del trabajador; pero, salvando esto, todos los trabajadores de «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.» se comprometen, dentro de este Convenio, a colaborar decidida y sinceramente en las medidas que se establezcan con carácter general en la organización del trabajo y en las normas concretas referidas a la misma.

#### JORNADA DE TRABAJO

1. **Distribución.**—La jornada laboral del personal comprendido en este Convenio queda fijada de forma continuada durante todo el año. Asimismo disfrutarán de un cuarto de hora de descanso, durante la misma, para bocadillo.

2. **Cómputo anual.**—En cómputo anual el número de horas de trabajo efectivo de «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.» es de 1.930 horas.

3. **Horario.**—El personal de Tratamientos Térmicos tendrá el siguiente horario de trabajo:

	ENTRADA	SALIDA
Primer turno.....	7 h.	14,84 h.
Segundo turno.....	14,84 h.	22,66 h.
Tercer turno.....	22,66 h.	7 h.

Descansarán los sábados los productores a quienes en este día de la semana les correspondiera trabajar en turno de tarde o noche.

El resto del personal comprendido en este Convenio realizará en 1981 una jornada diaria de 7,84 horas con el siguiente horario de entrada y salida:

	ENTRADA	SALIDA
Turno de mañana.....	7 h.	14,84 h.
Turno de tarde.....	14,84 h.	22,66 h.

El personal que trabaje a dos turnos disfrutará de descanso los sábados de las semanas en las que les corresponda hacer el turno de tarde.

El personal a turno fijo de mañana disfrutará de descanso, de forma alternativa, un sábado cada dos semanas.

No se trabajarán los días oficialmente considerados como festivos y, además los que se fijen cuando se publique el calendario oficial de fiestas para 1981 como consecuencia del número anual de horas de trabajo 1.930.

No cabrá ninguna reclamación en concepto de horas extraordinarias ni diferencias de salario basadas en que por la aplicación de los turnos de descanso de los sábados, fiestas concedidas o número de horas de trabajo anuales, un turno o uno o varios productores, haya trabajado en 1981 alguna o algunas horas más que sus compañeros.

4. **Vacaciones.**—Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica para la Provincia de Madrid.

Estas vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, salvo en caso de fuerza mayor de efecto colectivo, como falta de trabajo, etc., que se disfrutarán en cualquier mes del año, correspondiendo elegir en primer lugar a los productores más antiguos durante 1981; en 1982 corresponderá la elección en primer lugar a los más modernos.

#### RETRIBUCIONES

Las retribuciones comprenderán:

1. **Sueldo Convenio.**—El sueldo Convenio en «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.», será el que resulte de incrementar el vigente con las cantidades que se desprendan de los criterios y cálculos que se exponen:

Convieniéndose en repartir el incremento resultante de calcular la masa salarial para 1981 de forma lineal, igual, entre todo el personal de «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.» resulta que cada productor de «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.», percibirá mensualmente y en las pagas extraordinarias de julio y diciembre la cantidad de 7.250 pesetas más, que se adicionará, al anterior sueldo convenio colectivo de empresa, siendo pues en 1981 los sueldos Convenio para cada categoría los que se exponen:

CATEGORIA	SUELDO	
	BASE PTAS. DIA O PTAS. MES	DIA
Oficial 1.º.....	1.632	1.632
Oficial 2.º.....	1.607	1.607
Oficial 3.º.....	1.587	1.587
Especialista.....	1.580	1.580
Peón.....	1.557	1.557
Almacenero.....	50.322	50.322
Maestro Industrial.....	53.859	53.859
Telefonista.....	48.831	48.831
Abogado.....	56.645	56.645
Ofc. 1.º Adv., T.O. y Delin.....	52.041	52.041
Ofc. 2.º Adv., T.O. y Delin.....	50.287	50.287
Auxiliar Adv., T.O. y Delin.....	49.228	49.228
Analista 1.º.....	51.613	51.613

CATEGORIA	SUELDO	
	BASE PTAS. DIA O PTAS. MES	MES
Conductor turismo.....	50.352	50.352
Conductor camión.....	50.645	50.645
Vigilante.....	50.645	50.645
Cocinero ppal.....	49.522	49.522
Capataz.....	49.989	49.989
Archivero Bibliotecario.....	50.287	50.287
Jefe de 1.º Adv. y T.O.....	60.081	60.081
Jefe de 2.º Adv. y T.O.....	56.081	56.081
Médico.....	48.066	48.066
A.T.S.E.....	56.683	56.683
Encargado.....	52.081	52.081
Ingeniero.....	60.081	60.081

A tal fin se acuerda dejar fijadas para 1981 y según las tablas que constarán en este Convenio los devengos que por horas extraordinarias, primas, puntualidad, tóxicos, antigüedad y asistencia.

Se repartirá entre toda la plantilla de «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.» el 20 por 100 de los devengos por limpieza en sábados, y por aquellos trabajos que, tengan el carácter de horas extraordinarias. También se repartirá entre todo el personal el 20 por 100 de incremento sobre el importe de las horas extraordinarias a nivel de 31 de diciembre de 1977; abonándose por semestres, es decir, en julio de 1981 y en enero 1982.

2. En concepto de Plus de Acuerdo General, de anteriores Convenios de Empresa, y para quienes tienen a ello el derecho adquirido según los referidos Convenios, las suma de 3.000 pesetas, que no serán absorbibles por posteriores aumentos salariales legales, y que no entrarán en las pagas extraordinarias.

3. **Retribución de horas extraordinarias.**  
a) Tabla de devengos por horas extraordinarias según categorías (anexo número 7).  
b) Tabla de devengos diarios por antigüedad según categorías:

CATEGORIAS	PTAS. ANTIGÜE. DIA 1 QUINQ.
Ofc. 1.º Taller.....	32,3
Ofc. 2.º Taller.....	31,7
Ofc. 3.º Taller.....	31,1
Especialista.....	30,9
Peón.....	30,2
Almacenero.....	31,5
Conductor camión.....	32,3
Conductor turismo.....	32
Vigilante.....	30,5
Cocinero.....	31,5
Ofc. 1.º Adv. y T. O.....	34,3
Ofc. 2.º Adv. y T. O.....	33
Auxiliar Adv. y T. O.....	31,4
Maestro Industrial.....	35,9
A. T. S.....	41,9
Encargado.....	32,8
Capataz.....	31,2
Analista 1.º.....	33,9
Archivero.....	33
Jefe de 1.º.....	37,3
Jefe de 2.º.....	35,90

c) Tabla de devengos diarios por tóxicos según categorías:

CATEGORIAS	PTAS. DIA
Ofc. 1.º Taller.....	202
Ofc. 2.º Taller.....	194
Ofc. 3.º Taller.....	186
Especialista Taller.....	184
Peón Taller.....	176
Ofc. 2.º T. Térmicos.....	248
Ofc. 3.º T. Térmicos.....	234
Especialista T. Térmicos.....	229

d) Tabla de nocturnidad:

CATEGORIAS	PTAS. DIA
Ofc. 1.º.....	202
Ofc. 2.º.....	194
Ofc. 3.º.....	186
Especialista.....	184
Peón.....	176

4. Plus de puntualidad.—En concepto de plus de puntualidad se abonará 300 pesetas mes y se hará las siguientes deducciones en los casos de impuntualidad:

- 1.º falta de puntualidad en el mes 0 pesetas deducidas.
- 2.º falta de puntualidad en el mes, 100 pesetas deducidas.
- 3.º falta de puntualidad en el mes, 200 pesetas más deducidas.

Las cantidades deducidas serán transferidas al fondo de asistencia social del Grupo de Empresa.

Además, quienes durante un trimestre no incurran en ninguna falta, ni aún justificada, de puntualidad ni de asistencia, percibirán una gratificación de 1.000 pesetas.

No se perderá este premio a la puntualidad y a la asistencia si ha recuperado el tiempo perdido por la falta de asistencia, bien entendido que habrá lugar a la recuperación cuando lo permitan las necesidades de producción.

5. Plus de asistencia.—Por este concepto se abonarán mensualmente 1.500 pesetas a cada operario practicándose las siguientes deducciones por cada falta, aún las justificadas:

- 1.º falta: 500 pesetas deducidas.
- 2.º falta: otras 500 pesetas deducidas.
- 3.º falta: pérdida total del plus.

Sin embargo, no se perderá cantidad alguna por las faltas justificadas de los siguientes motivos:

- 1.º Fallecimiento de padres, hijos o cónyuges.
- 2.º Matrimonio del interesado.
- 3.º Nacimiento hijos.

La empresa abonará cuando se esté hospitalizado, el 25 por 100 de las 1.500 pesetas.

6. Plus ayuda cena nocturna.—En concepto de ayuda para cena a las personas que hacen horas extraordinarias nocturnas, se establecen las siguientes cantidades:

Tratamientos T. en turno de noche: 210 pesetas.  
Haciendo tres horas extraordinarias nocturnas: 210 pesetas.

7. Retribución por incentivo.—Se abonará en la cuantía y condiciones que figuran en la tabla anexa, núms. 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

8. En el funcionamiento del comedor intervendrá el grupo de empresa de «Industrias Mecánicas Ruedarsa, S. A.» Los beneficios que esta intervención proporcione quedarán en provecho del citado grupo de empresa.

9. Garantía personal.—El productor que tuviera reconocidas condiciones económicas superiores a las aquí pactadas, tendrá derecho a seguir las disfrutando, siempre con carácter estrictamente personal.

10. Medidas socio-laborales.

1.º Contratación de personal.—El Comité de Empresa será informado de las vacantes producidas en la empresa, así como de los puestos de trabajo a cubrir.

2.º Medidas disciplinarias.—La Jefatura de Personal informará al Comité de Empresa de las medidas disciplinarias que se adopten.

3.º Datos básicos de la marcha de la em-

presa.—La Dirección informará al Comité de Empresa:

- A) Semestralmente:
  - Cartera de pedidos existentes.
  - Marcha de la producción.
  - Situación sobre los objetivos.
  - Situación financiera.
- B) Anualmente:
  - Plan de inversiones.
  - Objetivos.
  - Balance.

4.º Comité de Empresa.—La empresa se compromete a garantizar el libre ejercicio de los derechos sindicales que ya ejercen los miembros del Comité. Por ello reconoce al Comité de Empresa como el solo órgano representativo de todos los trabajadores de la empresa, que tiene como misión fundamental la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación, representación de todos los trabajadores ante la empresa y, en su caso, ante la Administración del Estado.

Ello supone su intervención en las formas que se especifican en los siguientes supuestos:

A) Negociación colectiva: Promoviendo el establecimiento o revisión de las condiciones económicas y sociales.

B) Sistemas de trabajo: Informado previamente sobre la revisión de sistemas de rendimientos, primas e incentivos.

C) Seguridad e Higiene: Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene.

D) Contratación de personal; E) Medidas disciplinarias; F) Situación de la empresa: Tal como se especifica en los artículos 1.º, 2.º y 3.º

4.1. Derechos y garantías del Comité de Empresa.

A) Local del Comité: La empresa mantendrá un local en lugar accesible para los trabajadores, para ser utilizado por el Comité de Empresa.

B) Derecho de Reunión: En cualquier momento podrá reunirse el Comité, previo conocimiento de la Jefatura de Personal, sin más requisito formal que el de comunicar cada uno de sus miembros a su mando respectivo el abandono del puesto de trabajo.

C) Tiempo sindical: Cada miembro del Comité dispondrá de hasta 40 horas al mes para desarrollar sus funciones sindicales dentro o fuera de la empresa, para cualquier tipo de gestión o consulta con las respectivas centrales sindicales.

D) Derecho de comunicación y publicaciones del Comité: La empresa mantendrá para estos fines los tablones de anuncios existentes en cada una de las naves, en las cuales el Comité podrá fijar las publicaciones periódicas o folletos de interés sindical que estime conveniente y que irán respaldados por el sello del Comité.

E) Cualquier tipo de medida disciplinaria, que afecte a un miembro del Comité, o medida que suponga limitación en los derechos sindicales de sus miembros, deberá ser notificada al Comité antes de su puesta en práctica, y no interrumpirá el normal desarrollo de las funciones sindicales por el implicado hasta la firmeza de la sanción y de la decisión que sobre ella adopten los órganos jurisdiccionales.

Las garantías sindicales se conservarán hasta un año después de haber cesado en el cargo sindical.

F) Comisiones de trabajo: El Comité podrá constituir de entre sus miembros las comisiones de trabajo que considere necesarias en materia de seguridad e higiene, primas, etc. y cuyas funciones serán de colaboración con las tareas del Comité.

4.2. Las pagas extraordinarias de julio y diciembre se abonarán del 15 al 20 de cada uno de esos meses.

Si estos porcentajes disminuyeran en más del 5 por 100 sobre los tiempos empleados en preparación de máquina antes de 1979, se abonará para este tiempo de preparación y mientras dure esta disminución de más del 5 por 100 con la que corresponda como actividad media para cada operario.

Al pasar un productor de mano de obra directa, a sección de mano de obra indirecta percibirá la prima media correspondiente a esa sección.

ANEXO 1

TABLA Y CONDICIONES PRIMA PERSONAL CON BOLETO

(Primero)

ACTIVIDAD	OFIC. 1.º	OFIC. 2.º	OFIC. 3.º	ESPECIAL
95 a 100	20	20	20	20
101	30	28	27	26,50
102	30,50	28,50	27,50	27
103	31	29	28	27,50
104	31,50	29,50	28,50	28
105	32	30	29	28,50
106	37	35	33	32
107	38	36	34	33
108	39	37	35	34
109	40	38	36	35
110	41	39	37	36
111	42	40	38	37
112	43	41	39	38
113	48	45	43	42
114	50	47	45	44
115	52	49	47	46
116	54	51	49	48
117	56	53	51	50
118	58	55	53	52
119	60	57	55	54
120	63	59	57	56
121	65	62	60	59
122	68	65	63	62
123	71	68	66	65
124	74	71	69	68
125	77	74	73	72
126	80	77	75	74
127	83	80	78	77
128	86	83	81	80
129	89	86	84	83
130	92	89	87	86
131	96	93	91	90
132	100	97	95	94
133	104	101	99	98
134	108	105	104	103
135	112	109	108	107

El tiempo dedicado a la preparación de máquina se abonará a partir del 24 de enero de 1979, con la actividad correspondiente al 112, siempre que se mantengan los porcentajes actuales de tiempo de preparación.

ANEXO 2

TABLA INCENTIVOS TRATAMIENTOS TERMICOS

(Precio tonelada tratamientos térmicos)

OPERACION	PRECIO TONELADA
Cementar.....	451
1.º temple.....	554
2.º temple.....	554
Revenido.....	554
Normalizado.....	716
Temple.....	716
Revenido.....	55
Chorreado.....	75

La hora prima que se realice con boleto de trabajo, se abonará a 42 pesetas.

ANEXO 3

TABLA INCENTIVOS

(Montaje de transmisiones)

FAMIL	DENOMINACION	PTAS.
11	Cardancillos enderezados y equilibrados...	14,31
13	Transmisión agrícola...	20,45
14	Transmisión pequeña y mediana.....	31,71
15	Transmisión grande y Mercedes.....	47,52

HUMANES

FAMIL	DENOMINACION	PTAS.
13	Transmisión agrícola...	20,45
16	Transmisión agrícola con carena.....	29,60

La hora prima que se realice con boleto de trabajo, se abonará a 42 pesetas.

ANEXO 4

TABLA INCENTIVOS MONTAJE DE CRUCES

FAM.	DENOMINACION	PTAS.
1	Cruces pequeñas y medianas con montaje de agujas a mano.....	2,09
2	Cruces pequeñas y medianas con montaje de agujas a máquina.....	1,08
3	Cruces grandes con montaje de agujas a mano.....	2,99
4	Dado pequeño y mediano con montaje de agujas a mano.....	0,46
5	Dado pequeño y mediano con montaje de agujas a máquina.....	0,11
6	Dado grande con montaje de agujas a mano.....	0,57

La hora prima que se realice con boleto de trabajo, se abonará a 42 pesetas.

ANEXO 5

TABLA DE INCENTIVOS MONTAJE CONJUNTOS

FAM.	DENOMINACION	PTAS.
7	Juntas Spicer, trócolas y agrícolas con montaje de anillos.....	2,17
8	Juntas Spicer con montaje de chapas.....	4,80
9	Horquillas correderas.....	0,56
10	Cardancillo de cualquier tipo sin enderezar ni equilibrar.....	5,79
12	Transmisión homocinética de cualquier tipo.....	9,74
17	Puente acoplamiento.....	7,12
18	Varios.....	1,74

La hora prima que se realice con boleto de trabajo, se abonará a 42 pesetas.

ANEXO 6

INCENTIVOS PARA MANO DE OBRA INDIRECTA

TABLA Y CONDICIONES PRIMA MANO DE OBRA INDIRECTA

1. **Fundamentos.**—Todo el personal de Ruedarsa debe percibir, además de su salario (pactado colectiva o individualmente), unos incentivos económicos que sean la expresión de su especial esfuerzo y colaboración en la producción de la empresa.

En el caso de la mano de obra indirecta, este esfuerzo y colaboración debe medirse en relación con la eficacia general media alcanzada por la mano de obra directa, tomando como medida más concreta y representativa la actividad media por categorías obtenida en el taller de mecanizado.

2. **Prima mensual individual por mano de obra indirecta.**—Todos los trabajadores de mano de obra indirecta no sujetos a otro tipo de incentivos participarán del presente sistema.

3. **Cálculo de la prima para mano de obra indirecta.**—Esta prima será calculada de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$A \times B \times C \times D = PMI$$

- siendo:
- A = Coeficiente corrector.
  - B = Media trimestral de pesetas/prima por hora obtenida por la categoría correspondiente en mecanizado. (El valor de B para las distintas categorías, se obtendrá dividiendo el total de pesetas/prima por el total de horas de presencia, de todos los operarios de cada categoría.)
  - C = Coeficiente personal, siguiendo la calificación por méritos, campo: 0 a 1 (de acuerdo con el cuadro anexo 1).
  - D = Total horas de presencia durante el mes.

4. **Equivalencias.**

MANO DE OBRA INDIRECTA DE MECANIZADO

A	B
Maestro Industrial 1. <sup>o</sup>	Oficial 1. <sup>o</sup>
Proyectista	0,98 Oficial 1. <sup>o</sup>
Oficial 1. <sup>o</sup>	0,95 Oficial 1. <sup>o</sup>
Oficial 2. <sup>o</sup>	
Listero asimilado	0,95 Oficial 2. <sup>o</sup>
Cocinero Principal	
Telefonista	
Oficial 3. <sup>o</sup>	
Capataz	
Conductor	
Listero	0,95 Oficial 3. <sup>o</sup>
Especialista B	
Mozo Especializado Almac.	
Especialista A	
Auxiliar Administrativo	0,90 Especialista A
Vigilante	0,74 Especialista A
Peón	
Pinche cocina	0,53 Especialista A
Aprendiz	
Pinche	0,32 Especialista A
Botones	
	0,21 Especialista A

5. **Ejemplos**

a) Si la media de la prima obtenida por los oficiales 1.<sup>o</sup> de mecanizado fuera de 34 pesetas/hora, un oficial 1.<sup>o</sup> de utillaje que tuviera 0,96 de coeficiente personal y 250 horas de presencia, cobraría de prima mensual:

$$0,95 \times 34 \times 0,96 \times 250 = 7.752,50 \text{ pesetas.}$$

b) Si la media obtenida por los oficiales 3.<sup>o</sup> de mecanizado fuera de 28,30 pesetas/hora, un conductor que tuviera coeficiente personal 0,92 y horas de presencia 182, cobraría:

$$0,95 \times 28,30 \times 0,92 \times 182 = 4.502,68 \text{ pesetas.}$$

c) Si la media obtenida por los especialistas A de mecanizado, fuera de 24,08 pesetas/hora, un auxiliar administrativo que tuviera 0,87 de coeficiente personal y horas de presencia 205, cobraría:

$$0,90 \times 24,08 \times 0,87 \times 205 = 3.864,25 \text{ pesetas.}$$

6. **Valoración del coeficiente personal.**—Siguiendo los puntos marcados en el cuadro y con el asesoramiento directo del mando inmediato del trabajador, los jefes de Departamento establecerán la calificación que corresponda a cada operario o empleado.

Estas valoraciones se registrarán en el Impreso preparado al efecto por duplicado enviando en ejemplar al Departamento de Personal y dejando el otro en Departamento.

7. **Información.**—La media de pesetas/hora de prima obtenida por cada categoría en mecanizado durante el trimestre anterior, será hecha pública en los tablones de anuncios del departamento de Personal.

Cada trabajador incluido en este sistema de prima para mano de obra indirecta, puede recabar del Jefe de su departamento el coeficiente personal obtenido y las razones del mismo.

ANEXO 7

HORAS EXTRAS TALLER 1.º ENERO 1981

CATEGORIA	%	SIN QUINQ.	CON QUINQ.	DOS QUINQ.	TRES QUINQ.	CUATRO QUINQ.
Oficial 1. <sup>o</sup>	75	421	435	439	454	461
Oficial 2. <sup>o</sup>	75	400	410	421	429	440
Oficial 3. <sup>o</sup>	75	382	396	403	415	426
Especialista	75	378	389	400	408	422
Peón	75	362	374			
Almacenero	75	433			468	

HORAS EXTRAS EMPLEADOS 1.º ENERO 1981

CATEGORIA	%	SIN QUINQ.	UN QUINQ.	DOS QUINQ.	TRES QUINQ.	CUATRO QUINQ.
Oficial 1. <sup>o</sup>	75	476	489	500	511	520
Oficial 2. <sup>o</sup>	75	433	433	455	468	
Auxiliar	75	411	422	429	440	
Analista	75	462	476	487		
Chofer T	75	437	448	460		
Chofer C	75	443	455	466		
Vigilante	75	403	413	423	447	
Cocinero	75	415	428	439	451	
Capataz	75	428	439	450	461	

ANEXO 8

SUBVENCION EMPRESA PARA SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En el año 1981 la empresa subvencionará el Seguro Colectivo de vida que se contrató por importe de 263,750 pesetas.

(G. C. 2.296)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MAHOU, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 16 de febrero de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa «MAHOU, S. A.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

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

Madrid, 26/febrero 1981.— El Delegado de Trabajo. (Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º **Ámbito Territorial, funcional y personal.**—Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa «MAHOU, S. A.», dedicada a la fabricación y comercio de cerveza, que preste sus servicios en el centro que la misma tiene actualmente establecido en Madrid, sin excepción alguna.

A los efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico indivisible y serán consideradas globalmente.

Art. 2.º **Vigencia, duración y prórroga.**—El presente Convenio tendrá efectos desde el 1.º de enero de 1981, hasta el 31 de diciembre de 1981.

Durante los primeros 6 meses de su vigencia las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en las correspondientes tablas salariales que se adjuntan a este Convenio como anexo n.º 2.º

A partir del 1.º de julio de 1981, se incrementará únicamente el Plus de Convenio en la cantidad que resulte de aplicar el 6 por 100 fijo a la suma del Salario Base y Plus Convenio de cada categoría. Asimismo el total día resultante se aplicará para el cálculo de las gratificaciones especiales. Las tablas salariales resultantes serán las que se indican en el anexo n.º 3.º

Los restantes conceptos salariales no sufrirán variación alguna en el segundo semestre.

El Convenio se considera prorrogado por períodos anuales, si ninguna de las partes contratantes formulase solicitud de revisión con tres meses de antelación, como mínimo, a la conclusión de su vigencia, (31-12-81) o a la de cualquiera de sus prórrogas en su caso.

Solicitada la revisión de este Convenio, las deliberaciones se iniciarán antes del 1.º de enero del año siguiente.

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

Art. 4.º **Absorción.**—Las retribuciones del trabajo, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, en

cuanto fuesen superiores a los mínimos establecidos con carácter general en este Convenio, pueden ser absorbidas y compensadas en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijan en este referido Convenio.

También compensarán o absorberán las nuevas condiciones que se implanten durante el período de vigencia de este acuerdo, por disposición legal de obligación cumplimiento.

Se entenderán, como mejoras, todas aquellas condiciones que excedan de las mínimas obligatorias, establecidas por la legislación vigente.

Art. 5.º **Revisión.**—La Representación Social podrá pedir la revisión del Convenio si, por disposición legal de cualquier rango, se establecen mejoras para los productores de la empresa que al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en el mismo, motiven la anulación total o parcial de los beneficios que en él se conceden, entendiéndose, como tales, los que excedan de los mínimos obligatorios. Para que pueda ser estimada, como causa de revisión, la anulación parcial de los beneficios, considerándolos en su conjunto, habrá de ser superior al 20 por 100 de los mismos.

Asimismo, corresponderá a la empresa el derecho de solicitar la revisión del Convenio antes de que expire su término, si el coste total del personal y Seguros Sociales resultara incrementado en un 10 por 100 como consecuencia de mejoras implantadas con carácter obligatorio o por modificación de las cuotas o de las bases de la Seguridad Social, Mutualismo, Desempleo, Formación Profesional.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art.º **Bases de Cotización para Seguros Sociales, Desempleo, Mutualidad y Formación Profesional.**—De conformidad con lo establecido en la Ley 24/1972, de 21 de junio, en el Decreto 527/1973, de 29 de marzo, y en la Orden Ministerial de 5 de abril de 1973, la cotización a la Seguridad Social se ajustará a los conceptos y con las limitaciones que las disposiciones anteriormente citadas establecen, o con las modificaciones que puedan establecerse en lo sucesivo, teniendo en cuenta, a efectos de determinación del grupo de tarifa que corresponde a cada categoría profesional, las siguientes asimilaciones:

	TARIFA
Titulado de Grado Superior y asimilado	1
Titulado de Grado Medio y asimilado	2
Jefe Administrativo, Técnicos y Comerciales de 1.º y 2.º	3
Inspectores Comerciales de 1.º y 2.º	5
Oficiales Técnicos y Administrativos	5
Subalternos de cualquier categoría	6
Auxiliares Técnicos y Administrativos	7
Oficiales de 1.º Jefes de Equipo y Oficiales 1.º y 2.º Obrero	8
Ayudantes y Auxiliares de 1.º Obrero	9
Auxiliares de 2.º Obrero	10
Mujeres de la limpieza	10
Aspirantes y aprendices de 3.º y 4.º año	11
Aspirantes y aprendices de 1.º y 2.º año	12

Art.º **Conceptos que integran la retribución.**—Las percepciones económicas de los trabajadores que prestan sus servicios en «Mahou, S. A.», estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

Percepciones Salariales

- 7.1. Salario Base.
- 7.2. Complementos personales:
  - 7.2.1. Antigüedad.
  - 7.2.2. Plus de Convenio.

- 7.2.3. Pluses especiales de antigüedad.
- 7.2.4. Condiciones particulares, si las hubiere.
- 7.3. Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
  - 7.3.1. Horas extras.
  - 7.3.2. Retribución especial de domingos y festivos.
  - 7.3.3. Primas o incentivos en general, si los hubiere.
  - 7.3.4. Complemento por trabajo efectivo y continuado.
- 7.4. Complementos de puesto de trabajo:
  - 7.4.1. Plus de rotación.
  - 7.4.2. Plus de trabajo nocturno.
- 7.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
  - 7.5.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
  - 7.5.2. Gratificaciones extraordinarias especiales.

*Percepciones no Salariales*

- 7.6. Ayuda por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente, sea o no laboral.
- 7.7. Otras ayudas, en general.

Art. 8.º *Salario Base y Plus Convenio.*—Se acuerda establecer para las diferentes categorías los salarios base y plus Convenio que se transcriben en la tabla de los anexos 2 y 3 de este Convenio.

Art. 9.º *Antigüedad.*—Todos los trabajadores fijos, con excepción de los aspirantes y aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, en la forma y cuantía siguiente:

Bienes del 5 % por cada uno, en razón a su antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de 15 bienes, equivalente al 75 % de aumento de antigüedad. Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre la columna de Salario Base-Tabla de Antigüedad, que en cada momento corresponde a la categoría profesional del trabajador, de acuerdo con las tablas que figuran en los anexos 2 y 3 de este Convenio.

Los productores que el 1.º de enero de 1970 tuvieron consolidados uno o los dos pluses especiales de 7,5 % los continuarán disfrutando, con lo que el tope máximo de aumentos por antigüedad resultará incrementado, en estos casos especiales, en el porcentaje correspondiente al plus o pluses especiales consolidados.

Las categorías exceptuadas de esta remuneración, cuales son los aspirantes y aprendices, no comenzarán a computar el tiempo para el complemento de antigüedad, sino desde la fecha de su promoción a cualquiera de las categorías no excluidas.

Art. 10. *Remuneración obligatoria de domingos y fiestas.*—Todos los productores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo o día de descanso semanal obligatorio, según se establece en la Ley de Descanso Dominical, así como los de las fiestas.

Cuando se solicite que el personal trabaje un domingo o día festivo, tendrá un día de descanso en compensación y percibirá la retribución doble.

Será de libre aceptación por parte del interesado trabajar en domingo o día festivo, a excepción de los productores de mantenimiento, conservación y vigilantes.

Cuando por necesidades imperiosas o causas imprevistas se precise que uno o varios turnos trabajen en domingo o festivos, se informará al Comité de Empresa, abonándose dicha jornada como horas extraordinarias al 80 %.

Art. 11. *Retribución de vacaciones.*—Todos los trabajadores, sin distinción de grupo o categoría profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales consecutivos, a partir del 1.º de enero de 1981, que deberán firmar con 24 horas de antelación, como mínimo, a la iniciación de las mismas.

La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el salario base, más los aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales y plus de convenio.

Teniendo en cuenta que la actividad de «Mahou, S. A.», resulta muy afectada por el fuerte incremento de la demanda en los meses de verano, lo que da a nuestra industria características muy peculiares, que permiten encuadrarla, sin ningún género de dudas, entre las calificadas como industria de «campana»; las vacaciones de su personal se disfrutarán durante los doce meses del año.

No obstante cuanto antecede, la Empresa tratará de conceder tantas vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre como las necesidades comerciales, de organización, producción y campaña permitan, estableciéndose para los meses citados, en cualquier caso, el disfrute de vacaciones para el 33 % del personal.

A principio de cada año, se redactará un programa de vacaciones para todo el personal, en el que se establecerá un sistema de rotación, para que la época en que cada uno disfrute sus vacaciones varíe cada año. Aquellos productores que tengan que alegar alguna excepción de fuerza mayor, debidamente justificada, deberán hacerlo en la Dirección de Personal durante el mes de enero de cada año.

Se establecen unas bolsas de vacaciones cuya cuantía será la siguiente: En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre, 15.000 pesetas; en los meses de abril, mayo, octubre y diciembre, 7.000 pesetas; en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

Art. 12. *Pagas extraordinarias obligatorias.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de dos pagas extraordinarias, de treinta días cada una, en los meses de julio y diciembre.

Para el cálculo de estas pagas se computará el salario base y el plus de convenio, más los aumentos por antigüedad.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de cada una de estas pagas, es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses consecutivos de antelación, como mínimo, en la fecha señalada, para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose, como meses completos, las fracciones de mes, e iniciándose el devengo de dichas pagas el 1.º de julio y 1.º de diciembre, respectivamente.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias especiales.*—Se establecen tres gratificaciones en la cuantía que para cada categoría se señala en la tabla que figura en los anexos números 2 y 3, cuyo importe se hará efectivo dentro de las primeras quincenas de abril, agosto y septiembre, respectivamente.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas gratificaciones extraordinarias, es preciso estar al servicio de la empresa con doce meses consecutivos de antelación, como mínimo, en la fecha señalada, para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose, como meses completos, las fracciones de mes.

El devengo de dichas pagas se iniciará los días 1 de abril, el 1 de agosto y el 1 de septiembre respectivamente.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de las señaladas para la prestación del horario normal en jornada completa y continuada.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 %.

La base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias y de sus recargos, será el salario hora pactada de mutuo acuerdo entre las partes y que figura en las tablas que como anexos números 2 y 3 se acompañan a este convenio.

Estos salarios serán incrementados en su base con los pluses de antigüedad a que cada productor tenga derecho, de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de este convenio.

En lo referente al número de horas extraordinarias a realizar, se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente.

Art. 15. *Premios a la antigüedad por una sola vez.*—Al personal que cumpla los veinte, los treinta y los cuarenta años de servicio ininterrumpido a la empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio, con la siguiente cuantía:

A los veinte años de servicio .....	25.000
A los treinta años de servicio .....	35.000
A los cuarenta años de servicio .....	45.000

Art. 16. *Rendimientos mínimos.*—Teniendo en cuenta las características especiales de la Industria Cervecera, la determinación de los rendimientos mínimos presenta serios obstáculos difíciles de salvar, máxime cuando estos rendimientos están condicionados por procesos bioquímicos no regulables a voluntad. Por estas circunstancias no es posible incluir en el presente Convenio una tabla de rendimientos.

En tanto no se fijen las mencionadas tablas, los trabajadores están obligados a unos rendimientos mínimos atemperados a los usos profesionales de la empresa. Si se produjese contienda respecto a dichos usos, se estará a lo que el prudente arbitrio del Tribunal competente haya deducido de las pruebas aportadas y falle en consecuencia.

Art. 17. Todas las percepciones señaladas en el presente Convenio se referirán a la jornada completa, y en tanto no se establezcan las tablas de rendimiento mínimo, para tener derecho a la totalidad de las percepciones, es preciso haber cubierto íntegramente la jornada completa con el rendimiento habitual propio de esta empresa. Los trabajadores que presten servicios durante un horario inferior al de la jornada completa, percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Art. 18. A fin de estimular debidamente la productividad, reduciendo al máximo los tiempos muertos y el absentismo, todos los trabajadores incluidos en este Convenio, a excepción de los pertenecientes al servicio de reparto, percibirán el complemento de productividad que se detalla en el anexo número 4 de este Convenio.

La percepción de este complemento, se condicionará a las siguientes normas:

1.º Se percibirá por días efectivamente trabajados.

2.º A este único fin se entenderá como jornada completa aquella que suponga más de la mitad de la jornada día pactada.

3.º Únicamente, a efectos de un mejor cálculo de este complemento, el descuento se aplicará al resultante de dividir el complemento por 30 días.

4.º El personal del servicio de reparto, que haya sido declarado incapacitado por los servicios médicos y esté pendiente de acoplamiento en otro Departamento, percibirá el complemento de productividad.

5.º Este complemento no podrá ser invocado para la modificación de la estructura, forma y funcionamiento de cualquiera de los incentivos existentes en la empresa.

Art. 19. De conformidad con lo dispuesto en el apartado primero del artículo 45 de la vigente Ordenanza Laboral, se fija la cuantía de las dietas que deberán pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades distintas de aquella en la que esté situada la fábrica donde trabajen, en 2.300 pesetas diarias.

En los casos en que el trabajador pueda regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 750 pesetas diarias. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

Los trabajadores de los servicios de transporte y reparto que tengan que prestar servicio en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica, estarán excluidos del régimen de dietas que se establece en el párrafo anterior, siempre que tengan pactadas con la empresa las compensaciones económicas en la forma prevista en el apartado 3 del artículo 45 de la Ordenanza Laboral anteriormente citada.

Los Inspectores comerciales y el personal dedicado a la instalación y mantenimiento de equipos expendedores de cerveza que tengan que prestar servicios en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica o su centro de trabajo, quedarán excluidos, asimismo, del régimen de dietas que se regula en el apartado primero de este artículo, siempre que tengan pactada con la empresa esta compensación, económica por cualquier concepto o sistema.

Art. 20. *Plus de trabajo nocturno.*—Todo el personal que desarrolle su trabajo entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en los anexos números 2 y 3 para su categoría laboral o la de superior categoría que circunstancialmente estuviera desempeñando, incrementada con el % correspondiente a su antigüedad. Dicha tabla corresponde a las cantidades que se abonarán por este concepto el 31-12-79, y que en dicho año, se calcularon aplicando lo que preveía el artículo 22 del Convenio que estaba vigente en 1979.

Quien en el período del tiempo indicado, para el plus de nocturnidad, trabajase un máximo de cuatro horas, percibirá el mencionado Plus, únicamente, sobre las horas realmente trabajadas entre las veintidós horas y las seis horas. Si el número de horas trabajadas en dicho intervalo de tiempo ascendiera de cuatro horas, el plus de nocturnidad lo percibirá por el total de la jornada normal pactada.

Si por necesidades de campaña, producción o fuerza mayor hiciera falta la realización de turnos en jornada nocturna, éstos se realizarán desde el 15 de junio de 1981 al 12 de septiembre del mismo año, previo aviso al Comité de Empresa.

Si por necesidades extraordinarias hiciera falta implantar los turnos de noche, fuera del período establecido anteriormente, se efectuará de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa.

Art. 21. *Jornada.*—El régimen de trabajo para todas las secciones será de jornada completa y continuada de lunes a sábado, ambos inclusive, durante 13 semanas al año, en principio fijas, pero sometida su variación a circunstancias imprevisibles, a elección de la empresa.

En las restantes semanas del año el régimen de trabajo será de jornada completa y continuada de lunes a viernes ambos inclusive.

Art. 22. *Jornada, turnos y horarios de trabajo.*—Respecto a las materias que comprende este enunciado, y en relación con las normas vigentes aplicables a las mismas se pactan las siguientes particularidades que deberán interpretarse de conformidad con lo señalado en el artículo anterior:

1.º Los turnos de trabajo se iniciarán a las 7,00 horas de la mañana y finalizará el último de los de la tarde a las 23,00 horas.

Las excepciones a estos horarios se reflejan en los cuadros horarios que se someten a la aprobación de la autoridad laboral con esta fecha. Igualmente se someterán a la autoridad laboral las modificaciones posteriores que pudieran producirse por necesidades imperiosas del proceso de producción o por causa de fuerza mayor.

2.º Cada turno de trabajo tendrá una duración de 8 horas de trabajo efectivo y continuado.

3.º Cuando los turnos de trabajo deban efectuarse en sábado de conformidad con lo prevenido en el artículo anterior, serán de trabajo efectivo y continuado.

4.º El personal sujeto a turnos, en tanto esté adscrito a la jornada de 8 horas de trabajo efectivo y continuado, devengará un complemento por compensación de los 45 minutos del tiempo de comida, que se abonará por jornada trabajada en turno de 8 horas efectivas y continuadas y será aplicable a las categorías y con las cuantías que figuran en las tablas que se adjuntan como anexo número 4.

Únicamente, los turnos de noche que, durante el período de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 12 de septiembre, realicen su jornada de 8 horas de trabajo efectivo y continuado de lunes

a viernes, no devengarán dicho complemento.

Este complemento se tipifica como un complemento por cantidad de trabajo cuya denominación será «complemento por trabajo efectivo y continuado». Dicho complemento se percibirá por días efectivos trabajados. Si por absentismo no se realizasen la mitad de la jornada completa pactada, no se percibirá dicho complemento.

En consecuencia y en las condiciones anteriormente descritas en las semanas en las que se trabajen 5 días, la jornada será de 40 horas de trabajo efectivo y continuado y en las semanas en las que se trabajen 6 días la jornada será de 46 horas de trabajo efectivo y continuado.

5.º Los horarios para los distintos turnos se empalmarán de tal forma que entre los mismos no existan tiempos muertos y quede en cualquier caso garantizado el relevo.

6.º El personal administrativo y subalternos con jornada de 7 horas, en las semanas en que se trabajen los sábados, tendrá una jornada de 42 horas semanales, a razón de 7 horas y 20 minutos diarios, y el sábado 5 horas y 20 minutos. Durante el resto del año la jornada será de 35 horas semanales a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes.

7.º Siendo en todo caso, los horarios de trabajo descritos anteriormente de trabajo efectivo y continuado, a efectos de control de puntualidad para todo el personal éste fichará en los relojes de control de su sección, su entrada al puesto de trabajo a la hora en punto y su salida del mismo no antes de cinco minutos (5 m.) de la hora de finalización, quedando en todos los casos garantizado el relevo.

8.º Se establece, en todos los casos anteriormente descritos una tolerancia máxima de puntualidad de treinta minutos (30 m.) mes, permitiéndose hasta dos faltas de puntualidad al mes de diez minutos (10 m.) y sancionándose toda falta superior o igual a quince minutos (15 m.).

9.º A efectos de uniformidad horaria, «Mahou, S. A.», instalará en el plazo más breve posible un reloj maestro por el que se regirán todos los horarios de la empresa.

10.º Asimismo la empresa entregará las listas de personal de mantenimiento en las distintas secciones de fábrica en que estas existan, indicando sus turnos, horarios y libranzas, etc.

Art. 23. Exclusiones del régimen de la jornada normal de trabajo.

1.º Quedan excluidos del régimen de jornada normal, los Porteros, Guardas y Vigilantes que disfruten de casa-habitación, con zona limitada de vigilancia y siempre que no se les exija una vigilancia constante.

2.º En el caso de los trabajadores cuyas actividades consistan en poner en marcha o cerrar el trabajo de los demás se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

3.º El personal de distribución y reparto, mientras esté adscrito a estos servicios, queda excluido del régimen de jornada normal, en virtud de las compensaciones económicas pactadas con la empresa y denominadas primas de venta y reparto, con las que se compensan las características inherentes al servicio del reparto.

4.º Los Inspectores comerciales (de venta y reparto), en tanto estén adscritos a estos servicios, quedarán excluidos del régimen de jornada normal, en virtud de las compensaciones económicas pactadas con la empresa y denominadas primas de venta, con las que, entre otros conceptos, se compensan, las características inherentes a los servicios de esta categoría.

Art. 24. Plus de rotación de tarde o noche.—Se establece un plus de rotación en cuantía igual, por categoría, a la que figura en el anexo 4 que se percibirá por día efectivamente trabajado en jornada completa pactada en turno de tarde o noche, en régimen de rotación de turnos.

A efectos de este artículo, se considera turno de tarde el que se inicia a partir de las 13 horas en adelante, y turno de noche el que se inicia a partir de las 23 horas.

Si por absentismo no se realizase la

mitad de la jornada completa pactada, este complemento no se percibirá.

Art. 25. Repercusión en precios.—Como los incrementos salariales pactados dan lugar a un incremento en los costos del personal, su incidencia en los precios repercutirá en la forma y cuantía que autoricen las normas vigentes en la materia.

CAPITULO III

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 26. Para ingresar en la empresa como trabajador fijo, será necesario, cumplir los requisitos tipificados en la Legislación vigente al respecto y, además los siguientes:

a) Solicitar el ingreso mediante el formulario establecido por la empresa.

b) Someterse a examen médico y pruebas sicotécnicas o profesionales que la empresa considere conveniente, de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.

c) Presentar los documentos requeridos por la empresa una vez superadas satisfactoriamente las pruebas.

Una vez producido el ingreso del nuevo personal, el Comité de Empresa será informado de ello.

Sin perjuicio de lo señalado en las disposiciones legales vigentes y siempre que cumplan los requisitos necesarios, en igualdad de condiciones de aptitud, tendrá preferencia para el ingreso, los hijos, nietos o hermanos del personal en activo, jubilado o fallecido.

Todos los contratos de trabajo se efectuarán de conformidad con la normativa vigente y los modelos-tipo de contrato se remitirán al Comité de Empresa.

Art. 27. Ascensos y pruebas de aptitud.—La empresa desarrollará la política de formación y promoción más adecuada en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados, según las necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación, que se den en cada momento.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa convocará y celebrará en los tres meses anteriores a las pruebas de aptitud, cursos de formación profesional teórico-prácticos. Durante los mismos se desarrollarán las enseñanzas que figuren en el plan del curso. La enseñanza correrá a cargo del personal de la empresa que designe la Gerencia por su capacitación, según la materia de que se trate.

La proporción entre las enseñanzas teóricas y prácticas vendrá determinada por las características del puesto de trabajo para el que se prepare al personal. Todas las pruebas de aptitud, que preceptivamente se celebren, se han de puntuar con un máximo de diez puntos, de los cuales hasta 1,5 corresponderán a la antigüedad, a razón de 0,05 puntos por año de servicio en la empresa. No se podrá descontar ninguna puntuación en la valoración de las pruebas por conducta laboral que haya sido anteriormente sancionada.

Las pruebas de aptitud deberán convocarse con la antelación mínima necesaria, debiendo indicarse en la convocatoria el número de plazas a cubrir y la fecha de celebración de las pruebas de aptitud; en el plazo de 30 días siguientes a la convocatoria, el Tribunal examinador habrá de publicar los ejercicios y programas de dichas pruebas.

Todo aspirante tendrá derecho a revisar su examen con el Tribunal si no está de acuerdo con la calificación obtenida.

Art. 28. Escalafones.—La Dirección de la Empresa redactará el escalafón del personal a su servicio, con separación de los grupos que lo integren, teniendo en cuenta, para la colocación en el mismo, los siguientes extremos:

1. Grupo Laboral.
2. Categoría Profesional.
3. Orden de antigüedad en la categoría.
4. Orden de puntuación, en su caso, en el examen de ascenso.
5. Antigüedad en la categoría inmediata inferior.
6. Antigüedad en el grupo laboral.
7. Antigüedad en la empresa.
8. Fecha de nacimiento.

En cada fábrica o factoría habrá un so-

lo escalafón. El personal de los depósitos dependientes de una factoría podrá integrarse en el escalafón de aquella o constituir un escalafón independiente.

La Dirección de la Empresa publicará anualmente en el mes de febrero el escalafón para conocimiento del personal, y el trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar ante la misma sobre el lugar que le haya sido asignado.

Caso de ser denegada su petición por la Dirección de la Empresa, podrá acudir ante la Delegación de Trabajo correspondiente en el plazo de 10 días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Art. 29. Licencias con sueldo.—Las empresas concederán licencias con sueldos a sus trabajadores fijos en los casos siguientes y de la duración que se indica:

a) Quince días por causa de matrimonio del trabajador.

b) Tres días por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo.

c) Cuatro días por defunción del cónyuge, hijos, padres, padres políticos o hermanos del trabajador.

d) Dos días por defunción de abuelos, nietos, tíos, cuñados, o hijos políticos del trabajador.

e) Hasta tres días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos y hermanos del trabajador.

f) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores deban cumplir algún deber de carácter público y personal impuesto por la Ley o disposición administrativa.

g) Un día por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos, hermanos políticos o comuniones del hijo del trabajador.

h) Dos días por traslado de domicilio del trabajador.

En todo caso, se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales. Si la localidad en que suceden los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas estuviese ubicada fuera de la provincia de Madrid, los plazos, se ampliarán dos días naturales más.

Art. 30. Servicio Militar.—El personal fijo incorporado a filas, podrá solicitar la reincorporación al trabajo en la empresa, previa obtención de la oportuna autorización de la Autoridad Militar correspondiente, siempre y cuando el permiso concedido para trabajar en la empresa sea igual o superior a 30 días o bien que la continuidad en la prestación del trabajo quede garantizada.

El trabajador fijo que haya de incorporarse a filas durante el tiempo del servicio militar y no trabaje en la empresa, tendrá derecho a percibir, durante dicho período de tiempo, una cantidad fija de SIETE MIL PESETAS (7.000 Ptas.), por cada mes natural de permanencia en filas.

Art. 31. Seguro de vida, invalidez y accidentes de circulación.—«Mahou, S. A.» tiene suscrita una póliza colectiva para todo el personal fijo de plantilla de 1.000.000 de pesetas por asegurado, que se mantendrá durante la vigencia de este Convenio con las siguientes condiciones:

	PESETAS
Invalidez.....	1.000.000
Fallecimiento.....	1.000.000
Muerte por accidente.....	2.000.000
Muerte por accidente de circ.....	3.000.000

B) Riesgos cubiertos y riesgos excluidos, según póliza actualmente suscrita.

Art. 32. Mejora de la pensión de jubilación y viudedad.—Las bases por las que se rigen los complementos de jubilación y viudedad son las que figuran en el anexo 1.

Se establecen la posibilidad de jubilación anticipada, durante la vigencia del presente Convenio, a los trabajadores mayores de 60 años con las mismas condiciones de beneficios que a los que tuvieran 65 años cumplidos.

La determinación de dicho complemento se rige a tenor de lo establecido en la base 2.ª del anexo 1 del vigente Convenio, es decir, se han de tomar en cuenta las retribuciones brutas reales per-

cibidas por el interesado en los 12 meses anteriores a la jubilación, computándose a estos efectos las recogidas en la base 3.ª del mismo anexo, aplicando el % que corresponda según los años de servicio y teniendo en cuenta para la fijación, de dicho % los años de servicio que tendría el productor si estuviese trabajando en la Empresa hasta cumplir los 65 años de edad.

A fin de proceder al estudio para la actualización de aquellas pensiones que con el transcurso del tiempo se hayan quedado más desfasadas, todos los pensionistas presentarán en la Dirección de Personal, antes del 15 de marzo del presente año, certificación relativa a las cantidades que actualmente perciben de la Mutualidad correspondiente.

Art. 33. Indemnización por fallecimiento.—En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la Empresa abonará a estos últimos una indemnización por alivio de luto de 25.000 pesetas por una sola vez.

Se considerarán derechohabientes, a los efectos de percibir la indemnización anteriormente indicada, en el orden de prelación que se relacionan, las siguientes personas:

- Viuda.
- Descendientes legítimos.
- Legitimados.
- Naturales.
- Adoptivos menores de 18 años e incapacitados para el trabajo, sea cual fuere su edad.
- Hermanos.
- Huérfanos menores de 18 años e incapacitados para el trabajo que estuvieran a su cargo.
- Ascendientes legítimos en primer grado.

Art. 34. Orfandad.—Con independencia de la pensión que corresponde por orfandad a los hijos del trabajador fallecido, se establece una ayuda, abonable por cada hijo menor de 18 años y por una sola vez de cincuenta mil pesetas (50.000).

Art. 35. Ayuda por incapacidad laboral transitoria.—Los trabajadores fijos de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del salario real correspondiente a su categoría laboral en jornada normal de trabajo. Este beneficio podrá disfrutarse a partir del cuarto día de enfermedad y durante el tiempo correspondiente a dicha enfermedad.

Art. 36. El personal fijo de plantilla en situación legal de incapacidad permanente absoluta o total, tendrá derecho a una ayuda por incapacidad de 5.000 pesetas mensuales. Dicha ayuda será incompatible con cualquier renta de trabajo.

Art. 37. Personal disminuido físicamente.—La Empresa continuará efectuando, en la medida que le sea posible, el mejor acoplamiento del personal de las distintas secciones de la fábrica disminuido físicamente. También tratará, de acuerdo con los organismos oficiales pertinentes, de lograr la reconversión profesional del mayor número posible de dicho personal.

Art. 38. La Empresa garantiza a aquellos productores que tengan hijos subnormales o minusválidos la percepción de la ayuda percibida por tal concepto en el año 1980.

Dicha ayuda consistirá en el abono por una sola vez del 75 % de la cantidad resultante de la diferencia entre ingresos y gastos que por tal concepto justifique el interesado.

Las nuevas solicitudes, serán examinadas previamente por el Servicio Médico.

Art. 39. Préstamos.—A efectos de facilitar la adquisición de vivienda para residencia habitual y permanente, así como para resolver aquellas situaciones de imperiosa e ineludible necesidad familiar, el personal fijo de plantilla podrá solicitar préstamos que, debidamente justificados y documentados, serán presentados en la sección de Personal.

A este fin se constituye un fondo de 10.000.000 pesetas.

Las solicitudes serán estudiadas por una comisión que estará integrada por un directivo de cada departamento y un

representante miembro del Comité de Empresa.

Dicha comisión se reunirá periódicamente, a fin de estudiar las solicitudes planteadas, para determinar la concesión o no de los mismos.

El plazo máximo de amortización de las cantidades concedidas será de cuatro años.

Art. 40. *Festividad de la Virgen de las Viñas.*—La festividad de la Viña, Patrona de la Industria Cervecera, que se celebra el día 10 de septiembre, se pagará doble, sin excepción de ningún tipo.

CAPITULO IV

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 41. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales concordantes y de general aplicación.

Art. 42. *Principios generales.*— Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene promover en la empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como proponer, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

La empresa continuará potenciando a todos los niveles la formación en materia de seguridad e higiene, a fin de crear una correcta mentalidad en este campo.

El Comité de Seguridad e Higiene velará especialmente por la determinación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de que los mismos sean así declarados, de conformidad con las disposiciones vigentes, será fijado un plazo para su desaparición o para su realización conforme a las normas que regulan esta materia.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado, según establece la legislación vigente.

Art. 43. *Ropa de trabajo.*— La empresa proveerá a cada uno de los trabajadores de ropa y calzado suficiente y adecuado a su trabajo, y se ajustará al calendario pactado de mutuo acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 44. *Reconocimientos médicos.*— La empresa efectuará el reconocimiento médico para todo el personal de la siguiente forma:

Se efectuará bajo el criterio del Servicio Médico de Empresa, en el ámbito de la competencia y funciones que le son propias y tiene encomendadas en la empresa.

Se realizará a todo el personal de la empresa como mínimo una vez al año y con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones en que por la naturaleza del trabajo a efectuar así se precise, tal y como ha sido definido en el Comité de Seguridad e Higiene.

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

- Análisis sistemático de sangre: glucemia; colesteroína; urea; ácido úrico.
- Análisis sistemático de orina.
- Radiografía de tórax.
- Visiostest.

*Productores en ambiente ruidoso.*— Audiometría.

*Productores de Reparto.*— Radiografías P. A. y lateral de C. lumbosacra.

Como es costumbre en la empresa, el Servicio Médico facilitará a cada trabajador el resultado de dicho reconocimiento.

CAPITULO V

Art. 45. *Garantías Sindicales.*— Los miembros del Comité de Empresa, afectados por este Convenio, dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas mensuales en los siguientes casos:

a) Asistencia a cualquier clase de reuniones a las que fuesen debidamente citados por las centrales sindicales u órganos de la administración, en atención a su condición de representantes de los trabajadores.

b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo, promovidos por su respectiva central sindical, a los que fuesen convocados y citados expresamente para su capacitación; así como actos de gestión que deban realizar por razón de sus obligaciones específicas.

Con cargo a la reserva de horas anteriormente citada, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar, durante la jornada laboral, a los trabajadores por ellos representados, sobre asuntos de interés directo laboral. Dicha comunicación, que se regirá por las normas de absentismo vigentes en la empresa, se efectuará de modo que no se perturbe, en absoluto, la normalidad del proceso productivo en cualquiera de los departamentos de la empresa.

No se incluirá en el cómputo de horas, el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

En la empresa se pondrá a disposición de los miembros del Comité espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés directo laboral en la empresa. Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Secretariado del Comité de Empresa, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la empresa, a los efectos de que pueda alegar ante el delegado de trabajo o Autoridad Competente, en su caso.

Art. 46. *Secciones Sindicales.*— Ambas partes conscientes de la próxima elaboración de una normativa que regulará este tema y a fin de conseguir una mayor operatividad práctica acuerdan, hasta tanto no se efectúe la publicación de la normativa indicada lo siguiente:

a) Reconocer las secciones sindicales de aquellas centrales sindicales que estén representadas en el Comité de Empresa.

b) Reconocer las secciones sindicales que, sin estar presentes en el Comité de Empresa tengan un 10 por 100 como mínimo de afiliados, respecto al total de la plantilla. Dicha afiliación se demostrará fehacientemente.

c) Reconocer un delegado por cada sección sindical reconocida, en las condiciones anteriores, cuya misión fundamental consistirá en ostentar la representación de la central o sindicato y ser medio de comunicación entre aquél y la Dirección de la Empresa.

d) El delegado del sindicato tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, si bien a las reuniones que, en su caso, pueda asistir, tendrá voz pero no voto.

En las mismas condiciones que los miembros del Comité de Empresa, dispondrá, el delegado representante de cada sección, de hasta 100 horas al año.

e) El delegado de las secciones sindicales reconocidas, podrá solicitar de la empresa el descuento en nómina de las cuotas correspondientes a su central, descuento que ésta efectuará.

Art. 47. *Asambleas.*— El personal de «MAHOU, S.A.», podrá celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral.

Estará legitimado para solicitar dichas asambleas el Comité de Empresa, como órgano representativo de los trabajadores; también podrán solicitarlas los mismos trabajadores, a través del Comité de Empresa, siempre que los solicitantes superen el 20 por 100 de la plantilla de la empresa. La Dirección de la Empresa acusará recibo a la solicitud de asamblea en un plazo de 48 horas.

La empresa arbitrará los medios necesarios, en la medida de sus posibilidades, para facilitar el local donde los trabajadores podrán celebrar dichas asambleas. El Comité de Empresa será responsable, en todo momento, de que las asambleas se desarrollen con absoluta normalidad y sin interrumpir el proceso productivo, haciéndose expresa mención de la reserva de acciones que pudiera corresponder a la empresa, si a ello hubiera lugar.

Art. 48. *Comisión mixta.*— Para la aplicación e interpretación de este Convenio y en base a lo establecido en las normas

vigentes, se crea una comisión mixta, presidida por don José Luis Borque Ortega, y que estará integrada en total por las representaciones que negociarán el convenio y que a continuación se relacionan:

*Representación de los trabajadores:* Don José Ramón Nieto González, don Baltasar Mora Gómez, don Andrés Vega Aguado, don Mariano Magdaleno Bravo, don Félix Aranda Gómez, don Eusebio García García, don Miguel Angel Burset Touron, don Juan José Muro López, don Alberto Cano Torres, don Pedro Calatayud López-Serrano, don Wilwardo Barleycorn Orobiyi y don Antonio Merchán Benayas.

*Representación de la empresa:* Don Oscar Fernández de Pinedo, don Luis Fernando Rubio y Canal, don José García Montes, don Ramón Gayoso Rodríguez, don Christian Ducasse, don Carlos Walter Schumacher, don Eusebio López Romero y don Alvaro Lobato Paramio.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 49. *Disposición final.*— En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales de carácter general y en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, que mantendrá plena vigencia en todas aquellas materias que no se opongan a lo estipulado en este Convenio, o no hayan sido derogadas por el mismo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera:* Durante la vigencia de este Convenio, se mantendrán e incrementarán los rendimientos actuales obtenidos en la empresa durante todo el período pactado.

Para hacer realidad este principio y en tanto no se desarrolle una tabla exhaustiva de rendimientos, se establece que todo el personal deberá aportar toda la dedicación y competencia necesarias para hacer más productivo su trabajo o contribuir a facilitar las medidas organizativas que pudieran adoptarse en este sentido, ateniéndose, más particularmente, a la puntualidad, asistencia, actividad y sentido de la responsabilidad de cada productor.

*Segunda:* El auxiliar de 2.º obrero pasará automáticamente a auxiliar de 1.º obrero en el momento de ser fijo en la plantilla.

El auxiliar de 1.º obrero ascenderá a ayudante obrero después de 7 años en la categoría de auxiliar de 1.º

*Tercera:* La empresa garantiza la percepción fija de los haberes el día 26 de cada mes; caso de ser domingo o festivo, se abonará el día laborable anterior, para ello el cierre de fichas se producirá el día 5 de cada mes.

ANEXO I

AL CONVENIO COLECTIVO DE MAHOU, S. A.

Bases que regulan la concesión de los beneficios de mejora de las pensiones de jubilación y viudedad

JUBILACION

Base 1.º *Condiciones generales.*— Para acogerse a los beneficios que se reglamentan con las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

1.1. Pertenecer a la plantilla de la empresa, con un mínimo de diez años de servicio ininterrumpidos.

1.2. Solicitar la jubilación voluntaria para el día mismo en que se cumplan los 65 años de edad, con treinta días de antelación como mínimo.

1.3. Solicitar, igualmente, la pensión de jubilación a la Mutualidad Laboral, así como el subsidio de vejez, si tuviera derecho.

1.4. Jubilarse en la fecha solicitada.

Base 2.º *Beneficios que se conceden.*— Se trata de un complemento que, sumado a

la pensión anual de jubilación que tenga derecho a percibir de la Mutualidad Laboral, y el subsidio de vejez, en su caso, alcancen una cifra equivalente al tanto por ciento del total de remuneraciones brutas reales percibidas en los doce meses anteriores a la jubilación, según se detalla en la escala que a continuación se señala, teniendo en cuenta los años de servicios prestados a la empresa como productor fijo, computándose la fracción de año como año completo.

AÑOS DE SERVICIO A LA EMPRESA	% QUE HA DE ALCANZARSE SUMANDO LA PENSION Y EL COMPLEMENTO
30 años o más.....	100
25 ó 29 años.....	95
20 ó 24 años.....	85
15 ó 19 años.....	75
10 ó 14 años.....	60

Base 3.º *Remuneraciones computables.*— Las percepciones brutas correspondientes a los doce meses anteriores a la jubilación, que servirán de base para la determinación del complemento de la pensión, serán única y exclusivamente las siguientes:

- 3.1. Salario base.
- 3.2. Complementos por antigüedad.
- 3.3. Plus de Convenio.
- 3.4. Gratificaciones extraordinarias.

No se tendrán en cuenta, por consiguiente, las horas extraordinarias, plus por trabajos nocturnos, penosos, tóxicos o peligrosos, dietas o compensaciones análogas, primas, plus familiar, etc.

Base 4.º El total del complemento anual que resulte de la aplicación de la escala contenida en la base 2.º se fraccionará en catorce partes iguales. Doce se abonarán por meses naturales vencidos y las dos restantes en las festividades de Navidad y Julio. El pago se efectuará en la forma que sea habitual en la empresa.

Base 5.º Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación al fallecer el beneficiario. Para el cobro de este complemento es preciso en el mes de enero de cada año, la presentación del beneficiario en el Departamento de Personal o la remisión del oportuno certificado.

Base 6.º El personal que hubiera causado baja en la empresa antes de cumplir los 65 años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el bruto percibido durante los doce meses precedentes a su baja por invalidez, de conformidad con lo establecido en la base 3.º El complemento será la diferencia necesaria para alcanzar el porcentaje a que tenga derecho, una vez deducidas las pensiones que, por cualquier concepto disfrute de la seguridad social o del ramo de accidentes.

Base 7.º Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la empresa, si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello al delegado de trabajo para su conocimiento.

Base 8.º Si las edades mínimas de jubilación fueran modificadas por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente en cuanto a la edad se refiere, sustituyendo los 65 años actuales por la edad que se implante.

Base 9.º Las presentes normas están en vigor desde el día 1.º de enero de 1970, a todos los efectos y muy especialmente en cuanto a la aplicación de la base 1.º

Base 10. Dadas las ventajas que para el trabajador jubilado reportan las condiciones pactadas en este Convenio, si una vez cumplida la edad reglamentaria de jubilación no se jubila, se le congelará el complemento de pensión que le hubiere correspondido en el momento de la jubilación por edad reglamentaria y por cada año vencido que pasase de esa fecha, se le reducirá dicho complemento en un 5 por 100, con un plazo máximo de 5 años, transcurrido el cual quedará definitivamente extinguido.

**VIUDEDAD**

Base 11. *Condiciones del causante.*—Deberá encontrarse, en el momento de su fallecimiento, en algunas de las siguientes situaciones:

11.1. Estar percibiendo de la empresa la pensión complementaria de jubilación.

11.2. Perteneecer a la plantilla de la empresa.

Base 12. *Condiciones del beneficiario.*—Deberá reunir alguno de los siguientes requisitos:

12.1. Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años, respecto a la fecha del fallecimiento del causante.

12.2. Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente o, en caso de separación judicial, que la sentencia firme le reconozca inocente u obligue al marido al pago de indemnización pecuniaria.

12.3. Estar incapacitada para el trabajo o tener a su cargo hijos del causante, con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

12.4. Si el beneficiario es varón, para tener derecho al complemento de pensión, deberá reunir los requisitos señalados en los apartados 13.1 y 13.2, y encontrarse al tiempo de fallecer su esposa, incapacitada para el trabajo y sosteniendo económicamente por ella.

Se entenderá por incapacidad para el trabajo, en los casos a que se refieren los apartados 13.3. y 13.4, la de carácter permanente y absoluto que inhabilite por completo para toda profesión u oficio.

Base 13. *Beneficios que se conceden.*—Son de dos clases, según la situación del causante en el momento del fallecimiento.

13.1. Si el causante estaba percibiendo la pensión complementaria de jubilación, el beneficiario percibirá el 70 por 100 de ésta en concepto de pensión de viudedad.

13.2. Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento del fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 13.2, el beneficiario tendrá derecho a una pensión complementaria que, sumada a la que perciba de la Mutualidad Laboral, por el concepto de viudedad, ya que la que pudiera corresponderle por orfandad queda totalmente excluida, alcance los siguientes porcentajes de remuneraciones bruta real,

computada según se establece en la base 3.ª

AÑOS DE SERVICIO A LA EMPRESA (CUMPLEIDOS)	% QUE HA DE ALCANZARSE ENTRE LA PENSION DE LA MUTUALIDAD Y EL COMPLEMENTO
20 o más años.....	70
10 a 19 años.....	60
Hasta 10 años.....	50

Base 14. *Extinción de los beneficios.*—Cesará el devengo de la pensión complementaria de viudedad por las siguientes causas:

14.1. Por contraer nuevas nupcias o contraer estado religioso.

14.2. Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en los artículos 169 y 171 del Código Civil o ausencia que implique abandono de los hijos.

14.3. Observar una conducta deshonesta o inmoral.

14.4. Cesar en la incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos que la recuperación tenga lugar después de cumplir 40 años la viuda o 60 el viudo.

14.5. Por fallecimiento del beneficiario.

Base 15. Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor el mismo día que el presente Convenio y no tendrá efectos retroactivos que excedan del primero de abril de 1977, aplicándose, exclusivamente, los beneficios que de ellas se derivan sobre las situaciones de viudedad, acaecidas a partir de esa misma fecha.

**GENERAL**

Base 16. Las cantidades que se determinen como complemento de jubilación y viudedad de acuerdo con las bases anteriores, fraccionadas de la misma forma que se indica en las mismas, se consolidará durante todo el tiempo del derecho al disfrute de cada una de las modalidades en la forma correspondiente a cada derecho-habitante, no pudiendo ser afectada en ningún sentido por la actualización de las pensiones de jubilación y viudedad que periódicamente pueda realizar la Seguridad Social con efectos desde 1.º de abril de 1977.

**ANEXO 2**

**PRIMER SEMESTRE: ENERO - JUNIO 1981**

CONCEPTOS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRAS	HORA EXTRA	HORAS NOCT.
<b>TECN. ADMON.</b>						
TABLA ANTIGÜEDAD						
06 Titulado G. Sup.	53.560	44.300	97.860	97.860	375,06	210,12
07 Titulado G. Medio	45.470	43.630	89.100	89.100	332,93	188,46
08 Jefe 1.ª Téc.	41.425	42.396	83.821	83.821	307,55	175,41
09 Jefe 1.ª Advo.	41.425	42.396	83.821	83.821	322,19	199,12
10 Jefe 2.ª Téc.	36.670	42.187	78.857	78.857	280,85	163,14
12 Jefe 2.ª Advo.	36.670	42.187	78.857	78.857	294,24	185,19
13 Jefe 1.ª Comercial	41.425	42.396	83.821	83.821	322,19	199,12
14 Jefe 2.ª Comercial	36.670	42.187	78.857	78.857	294,24	185,19
16 Oficial 1.ª Téc.	34.014	42.225	76.239	76.239	264,43	156,67
17 Oficial 1.ª Advo.	34.014	42.225	76.239	76.239	277,03	177,84
18 Oficial 2.ª Téc.	30.114	42.160	72.274	72.274	243,36	146,87
19 Oficial 2.ª Advo.	30.114	42.160	72.274	72.274	254,95	166,71
20 Auxiliar Tec.	25.942	41.517	67.459	67.459	220,92	134,95
21 Auxiliar Advo.	25.942	41.517	67.459	67.459	231,45	153,20
22 Aspirante 4.ª año						
23 Aspirante 3.ª año						

CONCEPTOS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRAS	HORA EXTRA	HORA NOCT.
<b>COMERCIAL</b>						
26 Inspec. Ventas 1.ª	35.046	42.246	77.292	77.292	269,41	180,80
27 Inspec. Repar. 1.ª	35.045	42.246	77.292	77.292	269,41	180,80
28 Inspec. Ventas 2.ª	31.946	43.864	75.810	75.810	264,43	176,54
29 Inspec. Repar. 2.ª	31.946	43.864	75.810	75.810	264,43	176,54
<b>SUBALTERNO</b>						
30 Sub. 1.ª J. E.	29.866	37.739	67.605	67.605	223,90	135,32
31 Subal. 1.ª Cobrad.	27.809	40.142	67.951	67.951	225,46	136,18
32 Subalterno 1.ª	27.809	37.675	65.484	65.484	211,70	130,08
33 Subalterno 2.ª	25.942	39.420	65.362	65.362	211,12	129,78
<b>OBREROS</b>						
34 Oficial 1.ª J. E.	1.132	1.230	2.362	70.860	240,17	143,21
35 Oficial 1.ª Ob.	999	1.220	2.219	66.570	218,82	133,20
36 Oficial 2.ª Ob.	933	1.217	2.150	64.500	208,13	128,11
37 Ayudante obrero	863	1.213	2.076	62.280	197,70	122,59
38 Auxiliar 1.ª Ob.	829	1.206	2.035	61.050	191,99	119,55
39 Auxiliar 2.ª Ob.	793	1.200	1.993	59.790	186,28	116,48
40 Limpiadoras (8 h.)	793	1.200	1.993	59.790	186,28	116,48
41 Limpiadoras (5 h.)	608	839	1.447	43.410	—	—
42 Limpiadoras (4 h.)	487	703	1.190	35.700	—	—
43 Aprendiz 4.ª año						
44 Aprendiz 3.ª año						

**ANEXO 3**

**SEGUNDO SEMESTRE: JULIO - DICIEMBRE, 1981**

CONCEPTOS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRAS	HORA EXTRA	HORA NOCT.
<b>TEC. ADMON.</b>						
TABLA ANTIGÜEDAD						
06 Titulado G. Sup.	53.560	50.172	103.732	103.732	375,06	210,12
07 Titulado G. Medio	45.470	48.976	94.446	94.446	332,93	188,46
08 Jefe 1.ª Téc.	41.425	47.425	88.850	88.850	307,55	175,41
09 Jefe 1.ª Advo.	41.425	47.425	88.850	88.850	322,19	199,12
10 Jefe 2.ª Téc.	36.670	46.918	83.588	83.588	280,85	163,14
12 Jefe 2.ª Advo.	36.670	46.918	83.588	83.588	294,24	185,19
13 Jefe 1.ª Comercial	41.425	47.425	88.850	88.850	322,19	199,12
14 Jefe 2.ª Comercial	36.670	46.918	83.588	83.588	294,24	185,19
16 Oficial 1.ª Téc.	34.014	46.799	80.813	80.813	264,43	156,67
17 Oficial 1.ª Advo.	34.014	46.799	80.813	80.813	277,03	177,84
18 Oficial 2.ª Téc.	30.114	46.496	76.610	76.610	243,36	146,84
19 Oficial 2.ª Advo.	30.114	46.496	76.610	76.610	254,96	166,71
20 Auxiliar Tec.	25.942	45.565	71.507	71.507	220,92	134,96
21 Auxiliar Advo.	25.942	45.565	71.507	71.507	231,45	153,20
22 Aspirante 4.ª Año						
23 Aspirante 3.ª Año						
<b>COMERCIAL</b>						
26 Inspec. Ventas 1.ª	35.046	46.884	81.930	81.930	269,41	180,80
27 Inspec. Repar. 1.ª	35.046	46.884	81.930	81.930	269,41	180,80
28 Inspec. Ventas 2.ª	31.946	48.413	80.359	80.359	264,43	176,64
29 Inspec. Repar. 2.ª	31.946	48.413	80.359	80.359	264,43	176,64

CONCEPTOS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRAS	HORA EXTRA	HORAS NOCT.
<b>SUBALTERNOS</b>						
30 Sub. 1.º J. E.	29.866	41.795	71.661	71.661	223,90	135,32
31 Subal. 1.º Cobrad.	27.809	44.219	72.028	72.028	225,46	136,18
32 Subalterno 1.º	27.809	41.604	69.413	69.413	211,70	130,08
33 Subalterno 2.º	25.942	43.342	69.284	69.284	211,12	129,78
<b>OBREROS</b>						
34 Oficial 1.º J. E.	1.132	1.372	2.504	75.120	240,17	143,21
35 Oficial 1.º Ob.	999	1.353	2.352	70.560	218,82	133,20
36 Oficial 3.º Ob.	933	1.346	2.279	68.370	208,13	128,11
37 Ayudante Obrero	863	1.338	2.201	66.030	197,70	122,59
38 Auxiliar 1.º Ob.	829	1.328	2.157	64.710	191,99	119,55
39 Auxiliar 2.º Ob.	793	1.320	2.113	63.390	186,28	116,48
40 Limpiadoras (8 h.)	793	1.320	2.113	63.390	186,28	116,48
41 Limpiadoras (5 h.)	608	877	1.485	44.550	—	—
42 Limpiadoras (4 h.)	487	728	1.215	36.450	—	—
43 Aprendiz 4.º Año						
44 Aprendiz 3.º Año						

ANEXO 4  
COMPLEMENTOS 1981

CATEGORIAS	COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO DE TRAB. EFECT. Y CONT.	PLUS DE ROTACION
16 Oficial 1.º Técnico	5.184	—	—
17 Oficial 1.º Admón	5.184	—	—
18 Oficial 2.º Técnico	5.076	—	—
19 Oficial 2.º Admón	5.076	—	—
20 Auxiliar Técnico	4.996	—	—
21 Auxiliar Admón	4.996	—	—
30 Subalt. 1.º J. E.	5.184	468	295
31 Subalt. 1.º Cobrador	5.130	468	295
32 Subalterno 1.º	5.076	468	295
33 Subalterno 2.º	4.996	468	295
34 Oficial 1.º Ob. J. E.	5.184	534	311
35 Oficial 1.º Obrero	5.130	493	304
36 Oficial 2.º Obrero	5.076	472	274
37 Ayudante Obrero	5.023	442	244
38 Auxiliar 1.º Obrero	4.996	431	229
39 Auxiliar 2.º Obrero	4.982	295	205
40 Limpiadora (8 h.)	4.982	295	—
41 Limpiadora (5 h.)	3.455	—	—
42 Limpiadora (4 h.)	2.829	—	—

(G. C. 2.739)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE COMERCIO DE OPTICA DETALL Y FABRICACION E IMPORTACION DE OPTICA, SUSCRITO POR LA ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE OPTICA DE MADRID (AEOM) Y LA CENTRAL SINDICAL COMISIONES OBRERAS

Examinado el Texto del Convenio Colectivo del grupo de Comercio de Optica Detail y Fabricación e Importación de Optica, suscrito por la Asociación de Empresarios de Optica de Madrid y la Central Sindical Comisiones Obreras el día 14 de febrero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatu-

to de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
  - Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
  - Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Póvincia.
- Madrid, 25 de febrero de 1981.—El Delegado de Trabajo. (Firmado: Felipe Armán de la Vega).

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE OPTICA, DETALL Y FABRICACION E IMPORTACION DE OPTICA, ENGLOBALADOS EN EL GRUPO «INDUSTRIA DE OPTICA»

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º *Ambito*.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a to-

dos los trabajadores y empresas, que prestando servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Madrid y su provincia, tengan o no domicilio en esa capital, estén dedicados al comercio de óptica al detall sus talleres anejos y empresas de fabricación, así como almacenistas al por mayor e importadores.

Art. 2.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia de Madrid. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1981.

No obstante las partes firmantes (A. E. O. M. y CC. OO.) se obligan a poner en vigor el presente convenio desde el día de su firma.

Art. 3.º *Duración y prórroga*.—La duración de este Convenio Colectivo se fija en un año contando a partir del 1 de enero de 1981. Dicho convenio se entiende denunciado sin necesidad de que medie comunicación de las dos partes, lo que obligará a su revisión a partir del día 25 de diciembre de 1981.

Art. 4.º *Respeto de derechos, compensación y absorción*.—Se respetarán a todos los trabajadores las situaciones personales actualmente consolidadas en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos en este Convenio, respecto a las materias objeto de su regulación en cómputo anual. En todo caso, las mejoras económicas que se produzcan como consecuencia de este Convenio serán absorbibles en su totalidad, a excepción de las horas extraordinarias.

Art. 5.º *Comisión mixta de interpretación*.—A los efectos del presente Convenio y dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una comisión mixta de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión designe por unanimidad.

Dicha comisión estará integrada por tres representantes de cada una de las partes patronal y trabajadora que han negociado el presente Convenio cuyos nombres se reflejarán en el Acta correspondiente.

Será secretario vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Asociación Empresarial.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para ser válidos la conformidad de la mitad más uno de los vocales como mínimo.

Art. 6.º *Funciones de la comisión mixta de interpretación*.—Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones y actividades de la comisión mixta de interpretación del convenio, no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la Comisión Mixta del Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha comisión emita dictamen previamente a cualquier información a las partes discrepantes.

Esta comisión mixta será informada por parte empresarial y de los trabajadores sobre la evolución del empleo en el sector, tema sobre el que se mantendrá una especial atención, a fin de conseguir el mantenimiento de los actuales puestos

de trabajo, lo mismo que el posible desarrollo de éstos.

CAPITULO II

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS

Art. 7.º *Jornada de trabajo del comercio de óptica y talleres anejos al mismo*.—La jornada de trabajo para el comercio de óptica y talleres anejos al mismo, será de cuarenta y dos horas y media semanales, de las cuales cuarenta y una y media serán comerciales y la hora restante, quedará a disposición de la empresa, dejando libre la tarde de los sábados y terminando la jornada de la mañana de dicho día a las trece y media horas.

Los días 24 y 31 de diciembre, se realizará la jornada laboral de los sábados.

Art. 8.º *Jornada de trabajo para almacenistas al por mayor y fabricantes*.—La jornada de trabajo para los almacenistas al por mayor y fabricantes de productos ópticos será de cuarenta y dos horas y media semanales, dejando libre la tarde de los sábados, salvo aquellas empresas que presenten pérdidas según balance oficial del año anterior, las cuales podrán acogerse a un horario semanal de cuarenta y tres horas.

A estos efectos la empresa que quiera acogerse a estos horarios deberán notificarlo a los representantes de los trabajadores y presentar balance oficial que demuestre dicha pérdida.

Los días 24 y 31 de diciembre se realizará la jornada laboral de los sábados.

Art. 9.º *Vacaciones*.—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones serán de treinta días naturales y preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre; si por necesidad de la empresa tuviera que ser en los restantes meses del año, la duración será de treinta y cinco días naturales. Estos cinco días podrán ser compensados en metálico, de acuerdo empresario-trabajador, mediante su abono a precio de salario convenio.

b) Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.

Art. 10.º *Fiestas*.—Además de las establecidas con carácter general y local por la Administración como abonable y no recuperable el Sábado Santo.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 11.º *Conceptos retributivos*.—La retribución global de los trabajadores estará compuesto por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus convenio.
- Horas extraordinarias.
- Antigüedad.

Art. 12.º *Antigüedad*.—La antigüedad será desde su alta en la nómina de la empresa, computándose el período de prueba y de aprendizaje, y no se perderá al ser ascendido en la categoría superior, abonándose por cada dos años un bienio, hasta el máximo de dos y tantos quinquenios como por antigüedad le corresponda, sin que rebase el 50 por 100 sobre el salario base y los quinquenios con el 8 por 100 sobre el referido salario base.

Queda por tanto establecido que las mejoras por antigüedad quedan referidas al salario base, sin afectarle por tanto el plus de Convenio, tanto para los trabajadores que ya gozan de este derecho, como para los de nueva incorporación.

Art. 13.º *Horas extraordinarias*.—No se podrán realizar horas extraordinarias con carácter habitual, y se consideran como tales las que excedan establecidos en los artículos siete y ocho.

En situaciones excepcionales de trabajo, determinadas por las condiciones de trabajo, previo informe a los representantes de los trabajadores, podrá realizarse un número determinado de horas que no exceda

dan de dos al día, quince al mes y cien al año.  
Las horas extraordinarias se abonarán con un 75 por 100 de recargo con respecto al valor de la hora ordinaria.  
La fórmula para determinar el valor de esta última será la siguiente:

$$SH = \frac{16 (SC + IN + AN)}{[365 - (V + D + F)] \times 7,16}$$

- SH = Salario base individual.
- 16 = Doce mensualidades más cuatro pagas extraordinarias.
- SC = Salario Convenio.
- IN = Incentivos, primas o comisiones.
- AN = Antigüedad.
- 365 = Días al año.
- V = Vacaciones.
- D = Domingos.
- F = Fiestas abonables y no recuperables.
- 7,16 = Horas efectivas trabajadas al día.

Art. 14. *Trabajos nocturnos, tóxicos, pesados y peligrosos.*—Los trabajadores que en su puesto de trabajo se vean afectados por alguna de las características citadas, tendrán una reducción de cinco horas semanales en su jornada.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Se esta-

Art. 17. *Tablas salariales.*

blecen cuatro pagas extraordinarias anuales en las siguientes condiciones:

- a) Beneficios.—Se abonará antes del 31 de marzo.
- b) Julio.—Se abonará antes del 15 de julio.
- c) Cultura.—Será abonada antes del 15 de octubre.
- d) Navidad.—Será abonada antes del 15 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se computarán y devengarán de la siguiente forma:

- La de beneficios del 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1980.
- La de julio del 1 de enero de 1981 al 30 de junio de 1981.
- La de cultura del 1 de octubre de 1980 al 30 de septiembre de 1981.
- La de navidad del 1 de julio de 1981 al 31 de diciembre de 1981.

Estas pagas extraordinarias corresponderán a una mensualidad del salario convenio (salario base, plus de convenio y antigüedad), excepto la de beneficios que se referirá al salario de convenio del año de su devengo.

Art. 16. *Servicio militar.*—Todo trabajador incorporado a filas no voluntariamente cobrará las pagas de julio y Navidad, siempre que lleve dos años en la empresa en el momento de su incorporación.

TABLA SALARIAL PARA COMERCIO DE OPTICA Y TALLERES ANEJOS

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE MAS PLUS C.
<b>Nivel 2.º</b>			
Director Gerente.....	63.232	9.169	72.401
Licenciados.....	63.232	9.169	72.401
Médico de empresa.....	63.232	9.169	72.401
<b>Nivel 3.º</b>			
Optico diplomado regentando Optica.....	48.665	7.056	55.721
Jefe Administrativo de 1.º.....	48.665	7.056	55.721
Ayudante Técnico Sanitario.....	48.665	7.056	55.721
<b>Nivel 4.º</b>			
Encargado establecimiento Optica.....	46.807	6.787	53.594
Jefe de Personal.....	46.807	6.787	53.594
<b>Nivel 5.º</b>			
Jefe de Compras o Ventas.....	43.553	6.315	49.868
Jefe de Publicidad.....	43.553	6.315	49.868
Optico diplomado u optometrista.....	43.553	6.315	49.868
Jefe de Sección.....	43.553	6.315	49.868
Jefe Administrativo de 2.º.....	43.553	6.315	49.868
Maestro de Taller.....	43.553	6.315	49.868
<b>Nivel 6.º</b>			
Encargado de Taller.....	40.300	5.843	46.143
Contable Cajero.....	40.300	5.843	46.143
Taquimecanógrafa con idioma extranjero.....	40.300	5.843	46.143
Oficial Administrativo de 1.º.....	40.300	5.843	46.143
Encargado de sección.....	40.300	5.843	46.143
Decorador escapatista titulado.....	40.300	5.843	46.143
Encargado o jefe de almacén.....	40.300	5.843	46.143
<b>Nivel 7.º</b>			
Ayudante o Auxiliar de óptico.....	38.750	5.619	44.369
Ayudante de encargado o de Jefe de Almacén.....	38.750	5.619	44.369
Escapatista.....	38.750	5.619	44.369
<b>Nivel 8.º</b>			
Conductor vehículo con categoría B o C.....	37.274	5.405	42.679
Oficial 1.º.....	37.274	5.405	42.679
Oficial Administrativo 2.º.....	37.274	5.405	42.679
Dependiente mayor veinticinco años.....	37.274	5.405	42.679
Dependiente mayor + 10 por 100.....	41.001	5.945	46.946
<b>Nivel 9.º</b>			
Oficial de 2.º.....	34.857	5.054	39.911
Dependiente mayor de 22 a 25 años.....	34.857	5.054	39.911
Auxiliar Administrativo.....	34.857	5.054	39.911
Cajero mayor de 18 años.....	34.857	5.054	39.911
Auxiliar de Caja mayor de 18 años.....	34.857	5.054	39.911
Portero.....	34.857	5.054	39.911
Conserje y Ordenanza.....	34.857	5.054	39.911
<b>Nivel 10.º</b>			
Ayudante de dependiente menor 22 años.....	33.997	4.930	38.927
Oficial de 3.º.....	33.997	4.930	38.927
Especialista.....	33.997	4.930	38.927
Almacenero.....	33.997	4.930	38.927
Repartidor motorizado.....	33.997	4.930	38.927
Guarda jurado.....	33.997	4.930	38.927

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE MAS PLUS C.
Almacenero.....	33.997	4.930	38.927
Repartidor motorizado.....	33.997	4.930	38.927
Guarda Jurado.....	33.997	4.930	38.927
<b>Nivel 11</b>			
Mozo especializado.....	33.262	4.823	38.085
<b>Nivel 12</b>			
Mozo.....	32.320	4.686	37.006
Limpiadoras.....	32.320	4.686	37.006
<b>Nivel 13</b>			
Auxiliar de caja de 17 años.....	23.758	3.445	27.203
Auxiliar de caja de 16 años.....	20.676	2.998	23.674
Botones 17 años.....	23.758	3.445	27.203
Aspirante Administrativo 17 años.....	23.758	3.445	27.203
Aspirante Administrativo 16 años.....	20.676	2.998	23.674
Aprendiz de 2.º año.....	23.758	3.445	27.203
Aprendiz de 1.º año.....	20.676	2.998	23.674
Botones de 16 años.....	20.676	2.998	23.674

TABLA SALARIAL PARA ALMACENES AL POR MAYOR FABRICANTES DE OPTICA E IMPORTADORES

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE MAS PLUS C.
<b>Nivel 2.º</b>			
Director Gerente.....	63.232	9.169	72.401
Ingenieros y licenciados.....	63.232	9.169	72.401
Médicos de Empresa.....	63.232	9.169	72.401
<b>Nivel 3.º</b>			
Jefe Administrativo de 1.º.....	48.665	7.056	55.721
Ayudantes técnicos.....	48.665	7.056	55.721
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	48.665	7.056	55.721
<b>Nivel 4.º</b>			
Jefe de Personal.....	46.807	6.787	53.594
Encargado General de Fábrica.....	46.807	6.787	53.594
Jefe de Fabricación.....	46.807	6.787	53.594
<b>Nivel 5.º</b>			
Jefe Administrativo de 2.º.....	43.553	6.315	49.868
Jefe de compras o ventas.....	43.553	6.315	49.868
Jefe de publicidad.....	43.553	6.315	49.868
Jefe de sección.....	43.553	6.315	49.868
Diplomado óptico.....	43.553	6.315	49.868
Maestro de Taller.....	43.553	6.315	49.868
<b>Nivel 6.º</b>			
Contable y cajero.....	40.300	5.843	46.143
Taquimecanógrafa idioma extranjero.....	40.300	5.843	46.143
Oficial Administrativo 1.º.....	40.300	5.843	46.143
Encargado de sección.....	40.300	5.843	46.143
Encargado de taller.....	40.300	5.843	46.143
Encargado o jefe de almacén.....	40.300	5.843	46.143
Decorador escapatista titulado.....	40.300	5.843	46.143
<b>Nivel 7.º</b>			
Viajante.....	38.750	5.619	44.369
Ayudante de Encargado o Jefe Almacén.....	38.750	5.619	44.369
Escapatista rotulista.....	38.750	5.619	44.369
<b>Nivel 8.º</b>			
Dependiente mayor 25 años.....	37.274	5.404	42.679
Corredor de plaza.....	37.274	5.405	42.679
Oficial administrativo 2.º.....	37.274	5.405	42.679
Oficial de 1.º.....	37.274	5.405	42.679
Conductor vehículo categoría B o C.....	37.274	5.405	42.679
Dependiente mayor más 10 por 100.....	41.001	5.945	46.946
<b>Nivel 9.º</b>			
Dependiente mayor de 22 a 25 años.....	34.857	5.054	39.911
Auxiliar administrativo.....	34.857	5.054	39.911
Auxiliar de caja mayor de 18 años o cajero mayor de 18 años.....	34.857	5.054	39.911
Oficial de 2.º.....	34.857	5.054	39.911
Portero.....	34.857	5.054	39.911
Conserje y ordenanza.....	34.857	5.054	39.911
<b>Nivel 10.º</b>			
Ayudante de dependiente menor 22 años.....	33.997	4.930	38.927
Oficial de 3.º.....	33.997	4.930	38.927
Especialista.....	33.997	4.930	38.927
Almacenero.....	33.997	4.930	38.927
Repartidor motorizado.....	33.997	4.930	38.927
Guarda jurado.....	33.997	4.930	38.927

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE MAS PLUS C.
<b>Nivel 11.º</b>			
Mozo especializado.....	33.262	4.823	38.085
<b>Nivel 12.º</b>			
Peón.....	32.320	4.686	37.006
Mozo.....	32.320	4.686	37.006
Limpiadoras.....	32.320	4.686	37.006
<b>Nivel 13.º</b>			
Aspirante Administrativo 17 años.....	23.758	3.445	27.203
Aspirante Administrativo 16 años.....	20.676	2.998	23.674
Auxiliar caja 17 años.....	23.758	3.445	27.203
Auxiliar caja 16 años.....	20.676	2.998	23.674
Aprendiz de 2.º año.....	23.758	3.445	27.203
Aprendiz de 1.º año.....	20.676	2.998	23.674
Pinche de 17 años.....	23.758	3.445	27.203
Pinche de 16 años.....	20.676	2.998	23.674

Art. 18. *Revisión salarial.*—Si el I. P. C. determinado por el Instituto Nacional de Estadística aumentara desde el 1 de enero de 1981 al 30 de junio de 1981 en más de un 6,75 por 100, las tablas salariales se incrementarán automáticamente en la diferencia existente únicamente entre dicho 6,75 por 100 y el que resultara del I. P. C.

Dicha diferencia caso de producirse, se abonará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1981.

CAPITULO IV

OTRAS CONDICIONES

Art. 19. *Cobro por talón.*—En las empresas en las que se efectúe el pago de los salarios mediante talón bancario, éstas darán al trabajador el tiempo libre necesario para efectuar el cobro de dicho talón.

Art. 20. *Ropa de trabajo.*—Las empresas entregarán obligatoriamente a todo el personal afecto al establecimiento de óptica, con cargo a ésta una bata o mono de buena calidad cada seis meses. El repartidor motorizado, recibirá las prendas adecuadas a su trabajo en cada época del año.

Art. 21. *Dote por contraer matrimonio.*—Todas las trabajadoras sin distinción de categoría, cuando cesen al servicio de la empresa por contraer matrimonio, percibirán una mensualidad por cada año de servicio prestado en la empresa, hasta un máximo de nueve mensualidades de salario convenio, más antigüedad y primas de producción, si las hubiere.

Art. 22. *Indemnización por fallecimiento.*—Las empresas abonarán a la persona que haya designado el trabajador fallecido, o en su defecto a sus herederos legales, la cantidad de 150.000 pesetas como indemnización que sustituye a lo establecido en el artículo 139 de la Ordenanza de la Construcción, vidrio y cerámica. No obstante la empresa podrá contratar un seguro voluntario que cubra este riesgo.

CAPITULO V

DERECHOS SINDICALES

Art. 23. *Derechos y garantías de los comités de empresa y delegados de personal.*

a) Derecho a la negociación colectiva.

b) Derecho a la convocatoria de huelga.

c) Derecho a la comunicación previa por parte de la empresa en los supuestos de imposición a cualquier trabajador de sanciones graves o muy graves y, en cualquier caso de despido.

d) Derecho a ser informados previamente, y a proceder al período de consulta reglamentario, con anterioridad a la presentación ante la autoridad laboral de cualquier expediente de reestructuración de plantillas o modificaciones colectivas de condiciones de trabajo.

e) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo; y sobre el estudio de tiempos,

establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo; conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se usan en las empresas. Este apartado se refiere solamente respecto al comité de empresa.

f) Derecho a la convocatoria de asamblea, fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo de las partes, previa notificación a la empresa, que facilitará el local adecuado para la realización de la misma.

g) Derecho a treinta horas al mes retribuidas por cada representante de los trabajadores destinados al ejercicio de sus funciones sindicales.

Estas horas no podrán ser acumulables entre los miembros del comité o delegados de personal.

h) Derecho a la información, por lo que la empresa facilitará un tablón de anuncios en cada centro de trabajo en un lugar visible para los trabajadores.

i) Los delegados del personal y miembros del comité de empresa no podrán ser sancionados ni despedidos sin previa instrucción de expediente formal en el que serán oídos, el comité de empresa, o en su caso, los delegados de personal.

j) En caso de despido nulo o improcedente marcado por la jurisdicción laboral sobre un delegado de personal o miembro del comité de empresa será obligatorio la readmisión sin posibilidad de indemnización sustitutoria, salvo acuerdo de las partes.

k) En todo lo no recogido en este capítulo se estará a lo establecido por la legislación laboral.

Art. 24. *Excedencias sindicales.*—El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales, de una central sindical que ha firmado el convenio, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determina, y siendo un trabajador como máximo por empresa.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, certificación de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse dicha excedencia.

El trabajador excedente tiene la obligación de comunicar a la empresa con un plazo no superior al mes la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia.

Art. 25. *Comité de seguridad e higiene en el trabajo.*

1.º Los centros de trabajo que cuenten con más de treinta trabajadores, constituirán un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, para asistir eficazmente al Jefe de Seguridad.

2.º Las funciones atribuidas a dicho Comité serán las siguientes:

a) Promover en el Centro de trabajo, la observación de las proposiciones urgentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, vigilando su cumplimiento.

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden de prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los gabinetes provinciales de seguridad e higiene o instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para centros de trabajo dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

d) Ser informados por la Dirección de la Empresa de las medidas concretas que se hayan previstos para la ejecución de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de Seguridad e Higiene teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al plan de Seguridad a iniciativa del Comité.

e) El Comité de Seguridad llevará una estadística sumaria en las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores residentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

f) El Comité de Seguridad, podrá proponer la paralización de una unidad productiva, en el supuesto de riesgo para las personas o cosas, debiéndolo poner en conocimiento inmediato de la Dirección de la Empresa.

g) La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tabloneros de anuncios.

3.º El Comité de Seguridad estará compuesto por los trabajadores elegidos, o que voluntariamente lo deseen, con exclusión de los miembros elegidos del Comité de Empresa.

En los centros de trabajo entre treinta y cien trabajadores el número de representantes será de dos trabajadores y el Jefe de Seguridad, en aquellos que excedan de cien, se podrán nombrar tres trabajadores y el Jefe de Seguridad.

4.º Los Comités de Seguridad e Higiene se reunirán cuando se estime oportuno, por ambas partes en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias, se harán por razones de urgencia estimadas en dos tercios de los miembros del Comité.

En los centros que no alcancen el mínimo de treinta trabajadores, el delegado de personal, si existe, asumirá las funciones de vigilante de seguridad e higiene, con las mismas facultades reguladas por el Comité.

CLAUSULAS FINALES

Primera. La aplicación de las mejoras económicas del Convenio no tendrán repercusión en los precios e incluso entre las empresas afectadas por el mismo y para los controles en curso.

Segunda. El SMIG, no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores, en cómputo anual a los mínimos establecidos por disposiciones especiales de aquel salario mínimo interprofesional.

Tercera. Las partes contratantes se comprometen a solicitar al Gobierno que reduzca la edad de jubilación a los sesenta años o a los treinta y cinco consecutivos de servicio en el sector. Esta solicitud se dirigirá al Gobierno dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del presente convenio en el B. O. P. de Madrid. Asimismo se comprometen a dirigirse a los Organismos que resulten competentes para que se articule como obligatorio un proyecto específico de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo con su apartado particular en el Presupuesto.

Cuarta. Con el fin de procurar la promoción del empleo juvenil, las empresas afectadas por el presente Convenio, procurarán la jubilación de los trabajadores a los 65 años de edad.

Quinta. La Comisión Mixta de Interpretación estará compuesta por:

Por los empresarios: Don Gonzalo Barañano Álvarez, doña María Victoria Díez González y don Rafael Rivero Aguilar Sobrino.

Por los trabajadores: Don Carlos Comín Armillas, doña Olga Arrojo Cañas y don Antonio Juez Díaz.

(G. C. 2.742)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUNDICIONES Y TALLERES MECANICOS DEL MANZANARES, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 12 de febrero de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Fundiciones y Talleres Mecánicos del Manzanares, S. A.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 26 de febrero de 1981.—El Delegado de Trabajo. (Firmado: Felipe Armán de la Vega).

En Madrid, a 12 de febrero de 1981, se reúnen en el domicilio social, Mat. mol, n.º 4; las Representaciones Social y Económica, para proceder a la negociación de su VI Convenio Colectivo de ámbito de empresa. Ambas partes se reconocen y aceptan con capacidad suficiente para convenir y adoptar acuerdos sobre la misma.

Las Representaciones Social y Económica quedan constituidas de la forma siguiente:

Representación social: D. José Luis Aldeanueva Montero; D. Manuel Esteban Hurtado; D. Florencio Rincón Esteban; D. Mauricio Toril Abril; D. Fermín Sánchez Guerrero; D. Luis Cela Soto; D. Bonifacio Calderón Torres; D. José Luis Manzanares Nuñez; D. Demetrio Muñoz Díaz; D. José Antonio Martín Maestros; D. Juan Ciudad Ramos, y D. Vicente Vázquez Martínez.

Representación Económica: D. Luis González-Baylín López; D. Gabriel Carriello Martínez, y D. Regino Quirós Taladrá.

Llegándose entre ambas partes a los acuerdos que se señalan a continuación:

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio, afectará a los Centros de trabajo de la empresa «Fundiciones y Talleres Mecánicos del Manzanares, S. A.» (F. U. N. T. A. M., S. A.) enclavados en la provincia de Madrid.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal, quedando exceptuado del mismo los botones, aprendices, pinches, aspirantes y personal adjunto a Dirección.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1981. Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración, se iniciarán por las

partes contratantes los trámites oportunos para la negociación del nuevo Convenio.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables en cómputo global anual con aquellas establecidas o que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Art. 5.º *Revisión.*—En atención a las mejoras salariales y aumentos complementarios acordados en este Convenio, se pacta que sus efectos serán inalterables durante el plazo de vigencia.

Art. 6.º *Comisión de vigilancia.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia.

Esta Comisión estará formada por cuatro Vocales económicos, nombrados por la Dirección de la empresa y cuatro Vocales Sociales, nombrados por la Comisión Deliberante Social, con sus respectivos suplentes.

Los Vocales Sociales deberán nombrarse de manera que estén representados todos los grupos sociales y centros de trabajo.

Art. 7.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral se establece en 1.912 horas en cómputo global anual, para el personal de talleres, distribuidas de acuerdo con el calendario adjunto.

Al personal de oficinas se le redujo su jornada laboral anual en el mismo número de horas que al personal de talleres y el horario se ajusta al calendario que se acompaña.

La jornada laboral del personal desplazado será de 1.912 horas anuales y su horario se ajustará a las necesidades de los centros de trabajo donde presten sus servicios.

Art. 8.º *Vacaciones.*—Su período será de 30 días naturales que se abonarán según lo establecido reglamentariamente.

Se establecen dos turnos, distribuidos de la forma siguiente:

1.º Turno: Del 2 al 31 de julio, ambos inclusivos.

2.º Turno: Del 3 de agosto al 1 de septiembre, ambos inclusivos.

Art. 9.º *Horas extraordinarias.*—El personal podrá trabajar libremente horas extraordinarias a requerimiento de la empresa dentro de los límites que la Legislación Laboral establece. Serán obligatorias en los casos que marque la Ley.

Los valores de horas extraordinarias, serán los establecidos en la Tabla Anexo III.

La empresa facilitará al Comité de empresa, relación de horas extraordinarias realizadas por el personal de los distintos Departamentos.

Art. 10.º *Incentivos a la producción.*—Los incentivos se abonarán de acuerdo con los valores de la Tabla Anexo IV.

En obras de larga duración, estos incentivos, se liquidarán con el rendimiento 1,55, a las 50 horas de trabajo, realizándose el cálculo definitivo al finalizar la obra.

La aplicación de los nuevos valores se efectuará a partir del día 16 de enero de 1981.

Art. 11.º *Prima semanal de asistencia.*—Se abonará una prima de asistencia semanal de 708 pesetas. Esta prima dejará de percibirse cuando ocurran las circunstancias actualmente establecidas. La cantidad no percibida por el personal, pasará a engrasar los fondos de la Caja de Ayuda Social, creada con anterioridad por la empresa, y cuya finalidad es la de efectuar distintas subvenciones de tal carácter, considerándose la de mayor importancia el pago complementario al personal de baja por enfermedad.

Art. 12.º *Enfermedad.*—El personal que cause baja por enfermedad laboral transitoria, tendrá derecho a percibir de la Caja de Ayuda Social la cantidad precisa para completar el salario individual correspondiente, sin prima de asistencia, teniendo en cuenta la indemnización que por tal concepto concede la Seguridad Social. Esta cantidad diaria se empezará a disfrutar desde el octavo día en que haya causado baja por tal motivo, y hasta tanto dure esta situación en el seno de la empresa.

La retribución por parte de la Seguridad Social y el complemento de la Caja

de Ayuda Social, nunca será inferior a: 1.756 pesetas.

Art. 13.º *Premios de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad y Jefes de Equipo.*

a) *Nocturnidad.*—Se abonará a razón de 28 pesetas/hora y se regula de acuerdo con lo dispuesto reglamentariamente al efecto, en función de las mismas consideraciones que en los Convenios anteriores.

b) *Penosidad, toxicidad o peligrosidad.*—Estos premios se abonarán a todo el personal sin distinción de categoría, sobre la base de 262 pesetas/día, a pesar de estar incluidos en la remuneración tales premios, al haberse fijado las puntuaciones correspondientes en la valoración de Tareas llevada a cabo por la Empresa.

Valor hora.....	6,55 Pts.
Valor 4 primeras horas.....	26,20 Pts.
Valor jornada completa.....	52,40 Pts.

c) *Jefes de equipo.*—Al igual que en el apartado anterior, en la valoración de tareas se ha recogido la puntuación de este premio. No obstante la Empresa seguirá abonándolo independientemente, de acuerdo con el salario base que hasta la fecha se venía tomando, más la antigüedad y está integrado en el salario correspondiente al Nivel y Escalón donde están encuadrados.

Art. 14.º *Plus de antigüedad.*—Será abonado por quinquenios y se calculará en base al 5 por 100 correspondiente del salario resultante, una vez confeccionada la tabla de los mismos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 67 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Este plus está incluido como en Convenios anteriores en la tabla salarial anexa correspondiente al nivel y escalón donde están encuadrados los trabajadores.

Art. 15.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal percibirá tres gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una en los meses de julio, septiembre y diciembre de acuerdo con la tabla de retribuciones del presente Convenio.

Asimismo se abonará con los salarios del mes de marzo, otra gratificación por el importe de 46.782 pesetas a cada trabajador.

Art. 16.º *Dieta.*—El personal que por necesidad de la empresa tenga que prestar sus servicios fuera del centro de trabajo, percibirá en concepto de dieta:

Personal de Niveles III, IV, V, VI y VII: 1.481 Pts/día.

Personal de Niveles VIII, IX y X: 1.852 Pts/día.

Esta dieta también se abonará en los casos de enfermedad o accidente de duración hasta un límite de siete días.

El concepto de media dieta se regulará por lo establecido en el artículo 82 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 17.º *Premios de puntualidad.*—El trabajador que durante todo el año solamente tenga una falta de puntualidad o una salida de cualquier carácter, excepto las ordenadas por la Empresa, percibirá un premio anual de seis mil quinientas cincuenta y cinco pesetas.

Asimismo con dos faltas de puntualidad o dos salidas como se indica en el caso anterior, percibirá tres mil doscientas setenta y siete pesetas anuales.

Art. 18.º *Subvención de luz.*—Se abonarán 10.096 pesetas anuales a todo el personal.

El 50 por 100 será abonado en el mes de julio y el resto en el mes de diciembre.

Art. 19.º *Economato.*—Todo el personal de la Empresa, percibirá por este concepto las cantidades siguientes:

260 pesetas por beneficiario en el mes de enero.

112 pesetas por beneficiario en los meses de febrero a noviembre, inclusivos.

333 pesetas por beneficiario en el mes de diciembre.

Art. 20.º *Condiciones económicas.*

1. Tablas salariales. La retribución de este Convenio es la que se establece en la tabla que se determina en el cuadro anexo núm. II y serán brutas para todo el personal. En dicho cuadro se establecen los salarios de acuerdo con la valoración

de tareas, realizada en su día y vigentes actualmente en la empresa, y encuadradas a niveles y escalones como consecuencia de la puntuación obtenida en dicha valoración.

En todos los casos las percepciones de los salarios de cada categoría profesional en cómputo global, son superiores a los establecidos en el vigente Convenio Provincial del Metal de Madrid.

2. Complemento: por la misma razón expuesta en el Convenio anterior, corrección paulatina de las desviaciones de la aplicación de las tablas salariales, se continúa con la vigencia de un complemento personal, voluntario por parte de la empresa, que se abonará durante 1981 en la forma siguiente:

— Personal encuadrado en los niveles III, IV, V y VI de tareas: El complemento que se fija en función de la situación personal de los trabajadores a 31 de diciembre de 1980, se obtiene por el resultado de multiplicar 1,33 por la suma de los dos factores siguientes:

1.º Factor.—6.680 pesetas para todos los operarios encuadrados en los niveles aludidos.

2.º factor.—El 2 por 100 de la cantidad que cada persona tuviese asignada el 31 de diciembre de 1980 en la tabla salarial vigente en dicha fecha.

— Personal encuadrado en los niveles VII, VIII y IX de tareas: El complemento que se fija en función de la situación personal de los trabajadores al 31 de diciembre de 1980, se obtiene por el incremento de un 13 por 100 de la cantidad que cada uno tuviera asignada en aquella fecha.

Art. 21.º *Personal desplazado.*—Los trabajadores desplazados tendrán derecho a

PERSONAL EN NIVELES	PESETAS MES EN:		
	C.N. ALMARAZ	C.N. CÖFRENTES	GABRIEL Y GALAN
III y IV.....	15.820	21.464	9.887
V y VI.....	17.176	23.385	10.735
VII, VIII y IX.....	21.470	28.024	13.419

Este complemento no se devenga durante el período de vacaciones anuales reglamentarias y en los casos de enfermedad o accidentes que se produzcan estando desplazado, su cobertura será de un mes.

El mencionado complemento se percibirá en proporción a los días naturales que dure el desplazamiento.

El plus de Jefatura de Obra, para aquellos que ejerzan este cargo, será estipulado de acuerdo con los interesados en función de su encuadramiento, categoría y dedicación que deben prestar a la obra.

Cuando el personal desplazado sea trasladado de forma definitiva al centro de trabajo de Madrid o Torrejón de Ardoz, la empresa abonará los gastos que originen los libros escolares de sus hijos, siempre que el traslado ocurra dentro del curso escolar.

Art. 22.º *Comité de empresa y delegados.*—El Comité de Empresa se regirá por lo establecido en cada momento por la normativa vigente.

La contratación de nuevo personal se hará a través de las Oficinas de Colocación, salvo los casos que la Ley estipule al respecto, previa comunicación al Comité de Empresa.

En caso de expediente de crisis se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, para que éste emita su informe preceptivo según establece la Ley.

Los trabajadores podrán utilizar el centro de trabajo para celebrar asambleas, fuera de las horas de jornada, previo conocimiento y autorización de la empresa.

Dispondrán de tablón de anuncios para ser utilizados en materia laboral y sindical, debiendo nombrar los responsables de este menester, facilitando a la empresa los nombres de los mismos.

A petición de los trabajadores la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota correspondiente a cada Central Sindical. 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 de descuento, la Central

disfrutar 4 días de permiso por cada tres meses de estancia continuada, en régimen de desplazado, salvo en los que no concurra el desarraigo familiar, por acompañarles la familia. La iniciación de este permiso puede comenzar en lunes.

Para el viaje por desplazamiento a centros fuera de la provincia de Madrid, tendrán derecho a un día, bien sea por comienzo o final de obra, comienzo o regreso de vacaciones anuales en aquella situación, u otros viajes reglamentarios.

Los trabajadores quedan en libertad de utilizar los medios de transporte que deseen, acordando que la empresa en todos los casos, únicamente abonará el transporte público, tren o autobús que exista, para el desplazamiento.

En caso de que tengan que regresar a sus centros de trabajo de Madrid o Torrejón de Ardoz, la empresa lo comunicará con 7 días de antelación.

El incentivo para el personal desplazado será el correspondiente al rendimiento medio del taller de Calderería.

Cuando un equipo de personal desplazado supere los 15 trabajadores y no exista entre ellos un representante legal, se nombrará por los mismos, previa aceptación y consentimiento de los elegidos, dos portavoces del grupo de enlace con el Comité, actuando uno de ellos como suplente.

El complemento retributivo especial para el personal desplazado, que engloba básicamente cualquier percepción económica derivada de las circunstancias del trabajo, desplazamientos diarios al lugar del mismo, incomodidad propia por estar fuera de su centro y posibles paralizaciones de aquél por causas de terceros, se percibirá en función de cinco días laborables a la semana, en la cuantía de:

Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Sociedad entregará copia de las transferencias a la representación Sindical en la misma.

En cuanto a otras materias se estará a lo que para las mismas establezca la Ley.

DISPOSICION ACLARATORIA

En defecto de normas aplicables del presente Convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, tanto económicas como de otra índole, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Convenio Sindical Provincial, Reglamento de Régimen Interior y demás normas de aplicación.

DISPOSICION DEROGATIVA

El presente Convenio anula al anterior Convenio Colectivo de la empresa «Fundiciones y Talleres Mecánicos del Manzanares, S. A.» (F. U. N. T. A. M., S. A.) homologado por Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de fecha 4 de marzo de 1980 y cuantas resoluciones se haya dictado posteriormente para su desarrollo.

Este Convenio Colectivo consta de trece folios, tres folios correspondientes al Calendario Laboral para 1981, tres folios del Cuadro Anexo n.º III y siete folios del Cuadro Anexo n.º IV, siendo firmado por todos los componentes de ambas representaciones en su último folio y signados por un miembro de la representación Social y otro de la Económica, el resto.

Siendo de total conformidad por am-

bas partes, lo suscriben en el lugar y fecha al principio citados.

CUADRO ANEXO II

TABLA DE RETRIBUCIONES, INCLUIDA ANTIGÜEDAD Y JEFATURA EQUIPO

NIVEL	ESCALON	VALOR DIA	(455 DIAS) TOTAL AÑO
III	1	1.285	584.675
	2	1.318	599.690
	3	1.349	613.795
	4	1.381	628.355
	5q	1.410	641.550
IV	1	1.327	603.785
	2	1.358	617.890
	3	1.390	632.450
	4	1.423	647.465
	5q	1.453	661.115
V	1	1.477	672.435
	2	1.509	686.595
	3	1.542	701.610
	4	1.576	717.080
	5q	1.611	733.005
VI	1	1.441	655.655
	2	1.475	671.125
	3	1.509	686.595
	4	1.542	701.610
	5q	1.576	717.080
VII	1	1.513	688.415
	2	1.546	703.430
	3	1.584	720.720
	4	1.617	735.735
	5q	1.653	752.115
VIII	1	1.724	784.420
	2	1.758	799.890
	3	1.794	816.270
	4	1.829	832.195
	5q	1.866	849.030
IX	1	1.941	883.155
	2	1.983	902.265
	3	2.027	922.285
	4	2.070	941.850
	5q	2.115	962.325
X	1	2.262	1.029.210
	2	2.321	1.056.055
	3	2.378	1.081.990
	4	2.436	1.108.380
	5q	2.494	1.134.770
	5q.1	2.553	1.161.615
	5q.2	2.610	1.187.550
	5q.3	2.668	1.213.940

CUADRO ANEXO III

NIVEL	ESCALON	VALOR HORA EXTRAORDINARIA 75 % PERSONAL DE TALLER	VALOR HORA EXTRAORDINARIA 75 % TECN. ADMTV. SUB.
III	1	405	425
	2	416	436
	3	428	449
	4	436	459
	5q	449	469
IV	1	419	441
	2	432	451
	3	443	462
	4	451	473
	5q	464	485
V	1	436	458
	2	445	469
	3	458	480
	4	469	492
	5q	478	502

NIVEL	ESCALON	VALOR HORA EXTRAORDINARIA 75 % PERSONAL DE TALLER	VALOR HORA EXTRAORDINARIA 75 % TECN. ADMTV. SUB.
VI	1	458	480
	2	469	493
	3	480	504
	4	494	516
	5q	502	528
VII	1	480	505
	2	494	518
	3	505	530
	4	518	542
	5q	529	555
VIII	1	553	580
	2	564	592
	3	575	606
	4	588	617
	5q	603	631
IX	1	626	657
	2	641	672
	3	653	686
	4	668	702
	5q	683	718
X	1	770	790
	2	790	809
	3	809	831
	4	831	851
	5q	851	872
	5q.1	872	892
	5q.2	892	912

CUADRO ANEXO IV

TABLAS DE INCENTIVOS A LA PRODUCCION

RENDIMIENTOS	PRECIO DIFERENCIA HORA
NIVEL III:	
Inferior a 0,75	0,0
0,75	6,2
0,80	10,2
0,85	14,4
0,90	18,6
0,95	21,5
0,99	25,7
1,00	33,9
1,05	39,0
1,10	43,1
1,15	47,2
1,20	50,8
1,25	54,5
1,30	57,5
1,35	60,7
1,40	63,2
1,45	65,7
1,50	68,1
1,55	70,2
1,60	72,5
1,65	74,4
1,70	76,0
1,75	78,1
1,80	79,5
1,85	81,2
1,90	82,5
1,95	83,7
2,00	85,2
NIVEL IV:	
Inferior a 0,75	0,0
0,75	6,4
0,80	10,9
0,85	15,2
0,90	19,5
0,95	22,7
0,99	27,0
1,00	35,8
1,05	41,1
1,10	45,5
1,15	49,9
1,20	53,6
1,25	57,4
1,30	60,7
1,35	63,8
1,40	66,5

RENDIMIENTOS	PRECIO DIFERENCIA HORA
1,45	69,3
1,50	71,8
1,55	74,2
1,60	76,3
1,65	78,5
1,70	80,1
1,75	82,3
1,80	83,7
1,85	85,4
1,90	87,1
1,95	88,3
2,00	89,9
NIVEL V:	
Inferior a 0,75	0,0
0,75	6,9
0,80	11,5
0,85	16,1
0,90	20,7
0,95	24,1
0,99	28,7
1,00	37,9
1,05	43,7
1,10	48,3
1,15	52,8
1,20	56,8
1,25	60,9
1,30	64,3
1,35	67,8
1,40	70,6
1,45	73,5
1,50	76,1
1,55	78,6
1,60	80,9
1,65	83,2
1,70	85,0
1,75	87,2
1,80	88,7
1,85	90,7
1,90	92,3
1,95	93,5
2,00	95,2
NIVEL VI:	
Inferior a 0,75	0,0
0,75	7,4
0,80	12,4
0,85	17,3
0,90	22,3
0,95	26,1
0,99	31,0
1,00	40,9
1,05	47,1
1,10	52,0
1,15	57,0
1,20	61,2
1,25	65,7
1,30	69,3
1,35	73,2
1,40	76,2
1,45	79,3
1,50	82,2
1,55	85,0
1,60	87,4
1,65	89,9
1,70	91,6
1,75	94,2
1,80	95,8
1,85	97,8
1,90	99,6
1,95	101,0
2,00	102,8
NIVEL VII:	
Inferior a 0,75	0,0
0,75	8,1
0,80	13,4
0,85	18,9
0,90	24,3
0,95	28,4
0,99	33,8
1,00	44,6
1,05	51,3
1,10	56,7
1,15	62,1
1,20	66,8
1,25	71,6
1,30	75,6
1,35	79,7
1,40	83,1
1,45	86,4
1,50	89,5
1,55	92,4
1,60	95,2
1,65	97,9
1,70	100,0
1,75	102,7
1,80	104,5
1,85	106,7

RENDIMIENTOS	PRECIO DIFERENCIA HORA
1,90	108,6
1,95	110,1
2,00	112,1
NIVEL VIII:	
Inferior a 0,75	0,0
0,75	9,7
0,80	16,2
0,85	22,7
0,90	29,2
0,95	34,0
0,99	40,6
1,00	53,5
1,05	61,7
1,10	68,1
1,15	74,6
1,20	80,4
1,25	86,0
1,30	90,8
1,35	95,7
1,40	99,7
1,45	103,9
1,50	107,5
1,55	111,1
1,60	114,4
1,65	117,6
1,70	120,0
1,75	123,3
1,80	125,4
1,85	128,2
1,90	130,4
1,95	132,3
2,00	134,6
NIVEL IX:	
Inferior a 0,75	0,0
0,75	11,1
0,80	18,7
0,85	26,1
0,90	33,7
0,95	39,3
0,99	46,6
1,00	61,6
1,05	70,9
1,10	78,5
1,15	85,9
1,20	92,4
1,25	98,9
1,30	104,6
1,35	110,2
1,40	114,8
1,45	119,4
1,50	123,8
1,55	128,0
1,60	131,7
1,65	135,3
1,70	138,1
1,75	141,9
1,80	144,3
1,85	147,6
1,90	150,2
1,95	152,2
2,00	155,0

(G. C. 2.772)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERIA, SUSCRITO POR ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITERIA Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Examinado el texto del Convenio Colectivo del grupo de Comercio e Industria de Confiteria, suscrito por la Asociación Provincial de Empresarios de Confiteria y Unión General de Trabajadores, el día 30 de diciembre de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

## ACUERDA

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

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

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

Madrid, 24 de febrero de 1981.—El Delegado Provincial de Trabajo. (Firma: Felipe Armán de la Vega)

## AMBITO DE APLICACION Y EXTENSION

Artículo 1.º *Naturaleza jurídica.*—Las partes firmantes del presente acuerdo entienden que la naturaleza jurídica del mismo es la propia del Convenio Colectivo reconociendo expresamente la fuerza normativa regulada en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación y extensión.*—El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la actividad de despachos de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Fiambreres, Bombones, Caramelos y Helados, con centros de trabajo establecidos en Madrid y provincia así como las de aquellas empresas dedicadas a la fabricación de Pastelería, Confeitería, Bollería y Repostería.

La fabricación y venta de bombones, caramelos, helados, fiambreres y charcutería, se regirán por el presente Convenio cuando la actividad principal de la industria o comercio sean las de Confeitería, Pastelería, Bollería y Repostería.

Regirá también para todas las empresas que, reuniendo algunas condiciones citadas, establezcan cualquier centro de trabajo de Madrid y su provincia durante la vigencia de este Convenio, y al personal que elabore artículos de confitería, pastelería, bollería y repostería, aunque sus empresas estén encuadradas en otro Sector por su actividad principal.

Art. 3.º *Denuncia y prórroga.*—El presente Convenio entrará en vigor desde el día 1 de noviembre de 1980, habrá de ser denunciado conforme marca la Ley vigente con tres meses de antelación al término de su vigencia. Las partes negociadoras se comprometen en caso de que sea denunciado a sentarse a la Mesa de Negociación un mes antes de finalizar su vigencia.

Art. 4.º *Duración del Convenio.*—La vigencia del presente Convenio se establece en dos años, es decir, del 1 de noviembre de 1980 al 1 de noviembre de 1982.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—El contenido del presente Convenio forma un todo indivisible a los efectos de su aplicación práctica, y sus estipulaciones serán consideradas globalmente. Si en el ejercicio de las funciones que le sean propias, la Autoridad Laboral competente no aprobara o modificara en cualquier sentido algunas de sus cláusulas, éste quedará nulo y sin eficacia de la totalidad de su contenido.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*—Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en el presente Convenio serán compensables y absorbidas hasta donde alcancen los aumentos o mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposición legal que en el futuro se promulgue sea cual fuera su concepto.

Art. 7.º *Contratos de trabajo, ingresos y ascensos.*

a) *Contrato de trabajo.* Las empresas no podrán condicionar el empleo de un trabajador ni sus ascensos a cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad en todos los puestos de trabajo, tanto para el hombre como para la mujer sin discriminación alguna, desapareciendo cualquier trato de desigualdad tanto a favor o en contra que tuviera la mujer, tanto por su matrimonio, etc.

En materia de contratación ambas partes se remiten al Estatuto de los Trabajadores y al Acuerdo Marco Interconfederal.

b) *Ingresos.* La edad mínima de admisión de personal se establece en los 16 años. Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos penosos ni nocivos así como nocturnos ni horas extraordinarias.

Se promocionará el trabajo de los menores de 18 años, enseñándoles el oficio y procurando no emplearles en labores que puedan menoscabar su dignidad, pudiendo realizar trabajos accesorios y complementarios a los considerados estrictamente del oficio o profesión.

c) *Ascensos.* La Formación Profesional, anteriormente conocida como aprendizaje, terminará a los dos años, ya que transcurrido dicho período ascenderán a la categoría de Ayudante.

*Ayudantes.*—Los ayudantes permanecerán al menos dos años en dicha categoría profesional. Al cumplirse este plazo de tiempo pasarán previa certificación de aptitud profesional a la categoría de Oficial de 2.º

Dicha certificación profesional será dada por:

a) Las empresas según conocimiento de la profesión.

b) El taller-escuela de Confeitería mediante examen de aptitudes profesionales.

En los dos apartados mencionados, todas las empresas del Sector estarán obligadas a reconocer la certificación de aptitudes profesionales, sin menoscabar la dignidad del trabajador.

Al cumplirse los requisitos profesionales requeridos (dos años y certificado profesional) para acceder a la plaza de Oficial de 2.º las empresas quedan obligadas al reconocimiento económico y antigüedad de la categoría de Oficial de 2.º hasta que en el centro de trabajo existan vacantes o plazas en la misma.

*Oficial de 2.º.*—Los Oficiales de 2.º permanecerán tres años en dicha categoría profesional. Al cumplir este plazo de tiempo pasarán previa certificación de aptitud profesional a la categoría de Oficial de 1.º Si en este examen no obtuviese la aptitud precisa no podrá repetir el examen hasta transcurrir un año y de no obtenerla no podrá repetir el examen hasta pasado seis meses y así sucesivamente.

En cuanto a las certificaciones se estará a lo dispuesto en el apartado referente a Ayudantes.

Todas las plazas o puestos de trabajo existentes, se cubrirán por orden de antigüedad y sin perjuicio del derecho que le asiste a la Empresa de contratar un trabajador idóneo para el trabajo y categoría al que le destinen.

Se establece con carácter general que será por cuenta de la Empresa los gastos de matrícula del aprendiz y del ayudante en el Taller-Escuela de Confeitería a los cursos que de formación existan en la misma y por una sola vez.

El control sobre exámenes en la Escuela de Confeitería corresponderá a la Comisión Mixta prevista en este mismo Convenio. Si los miembros de esta Comisión no fuesen técnicos profesionales del gremio, podrán delegar en unos técnicos profesionales.

Art. 8.º *Período de prueba.*—Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. En tal caso, dicho período no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Trabajadores sin cualificación profesional, 15 días.
- Trabajadores cualificados, 30 días.
- Técnicos titulados y no titulados, 90 días.

## RETRIBUCIONES

Art. 9.º *Salario base.*—Las retribuciones de los trabajadores serán las que se fijan con arreglo a su categoría profesional en el anexo que se adjunta al presente Convenio, totalizando las quince pagas.

El incremento salarial a partir del 1 de noviembre de 1980 hasta el 1 de noviembre de 1981 será del 15 por 100 y del 1 de noviembre de 1981 al 31 de octubre de 1982 será de otro 15 por 100 sobre el resultado de 1981.

Art. 10. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos

periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 6 por 100 del salario Convenio, correspondientes a la categoría en la que estén clasificados, con límite máximo de 10 trienios. Los aumentos por antigüedad tendrán el tope establecido en el art. 25, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los aumentos por antigüedad se devengan a partir del día 1 del mes siguiente al de producirse la circunstancia que causó el ingreso en la empresa, computándose por tanto los períodos de formación profesional y aspirantazgo administrativo.

Art. 11. *Gratificaciones fijas.*—El salario anual establecido se repartirá de la siguiente manera: 12 mensualidades iguales ordinarias y 3 más que tendrán el carácter de extraordinarias en las siguientes fechas: Navidad, Junio y Marzo, teniendo esta última el carácter de beneficios y pudiendo ser su importe prorrateado en las doce mensualidades iguales ordinarias.

Estas gratificaciones se compondrán del salario base más antigüedad.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—Durante la vigencia del presente Convenio, las horas extraordinarias serán reducidas al mínimo indispensable. Serán éstas las mínimas imprescindibles para atender las necesidades urgentes e inaplazables.

La hora extraordinaria será igual al valor de la hora normal más el 75 por 100. Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

Salario Convenio anual + Antigüedad  
1.930 horas (1981)  
1.880 horas (1982)

*Valor hora normal.* La hora extraordinaria será igual al valor de la normal, más el 75 por 100.

Art. 13. *Horas extraordinarias especiales.*—Por tratarse de empresas dedicadas a una actividad artesana, de una producción y venta muy irregular y discontinua y sujetas a un calendario especial sin posibilidad de una programación continua, y en aras a la supervivencia del propio Sector, ambas partes conociendo estas especiales características que condicionan la actividad total, se comprometen de común acuerdo a incrementar hasta cuatro horas extraordinarias las jornadas laborales correspondientes a las vísperas de los Reyes Magos, víspera de San José y fiesta de la Madre.

En estos días las empresas podrán organizar turnos de trabajo diurnos y nocturnos, sin necesidad para ello de modificar el Calendario Laboral.

Estas horas extraordinarias tendrán un incremento del 100 por 100 sobre la hora normal.

Art. 14. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de 1.930 horas reales trabajadas al año para 1981 y 1.880 horas para 1982, tanto para jornadas diurnas como nocturnas. Los trabajadores que realicen la jornada nocturna, comprendiéndose como tal entre las 22 horas y las 6 horas del siguiente día, tendrán un incremento sobre el salario del 30 por 100.

Cuando la jornada del trabajador comprenda únicamente parte del horario nocturno percibirá el incremento solamente en proporción a las horas trabajadas dentro del fijado horario.

Por tratarse de empresas exceptuadas del cumplimiento de los preceptos de la Ley del Descanso Dominical y por la peculiaridad de esta actividad artesana, sujeta a una producción discontinua, establecerán las jornadas de trabajo flexible en cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que el horario así establecido no exceda de las 1.930 horas ó 1.880, respectivamente.

La jornada mínima ordinaria se establece en 6 horas y las máxima en 8 horas.

En las jornadas continuadas de más de 6 horas de duración, disfrutará el trabajador de 15 minutos de descanso durante la misma.

La jornada de domingo tendrá la consideración de día laborable.

Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador coincida con alguna fes-

tividad o víspera su disfrute tendrá lugar al día siguiente hábil.

Las empresas expondrán en un tablón de anuncios al efecto, la jornada a realizar para períodos no inferiores a un mes, y con una antelación de al menos 30 días al de su iniciación.

Si en el tablón de anuncios no está prevista la jornada con la antelación indicada, la jornada será de 7 horas para 1981 y 6 horas y 45 minutos para 1982.

Art. 15. *Vacaciones.*—El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días de duración durante el transcurso del año. Para el disfrute de las vacaciones se fijarán sistemas de rotación dentro de las empresas. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

Las fiestas abonables del año no disfrutadas ni abonadas se aumentarán al período de vacaciones.

## ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 16. *Incapacidad laboral transitoria.*—En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por el médico de la Seguridad Social mediante el correspondiente parte como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa a partir del décimo día garantizará el 100 por 100 del salario.

Art. 17. *Licencias.*—El trabajador avisando con antelación podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por alumbramiento de la esposa.
- c) Tres días en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, ascendientes o descendientes, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermano.
- d) Un día en caso de boda de padre, hijos o hermanos y nietos.
- e) Un día por cambio de domicilio.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, político o sindical previa notificación oficial.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes o para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

Art. 18. *Excedencias.*—El trabajador con antigüedad en la empresa de más de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo superior a 24 meses e inferior a 5 años.

Para acogerse a otras excedencias voluntarias, deberá cubrir el trabajador un nuevo período de al menos dos años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador excedente solicite su reincorporación ésta deberá efectuarse en el mismo puesto de trabajo.

Art. 19. *Excedencias especiales.*—Dará lugar a la situación de excedencia especial, por el tiempo que dure la situación de que se trate, cualquiera de las siguientes fórmulas:

- a) Nombramiento para cargo público o para el desempeño de una central sindical.
- b) Enfermedad: una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional.
- c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar.

Art. 20. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuanto a materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación a las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por O. M. del 9-3-71 y normativa concordante y Reglamentación Técnico Sanitaria.

No obstante ambas parte se comprometen a desarrollar plenamente los puntos que a continuación se indican:

- a) En todo centro de trabajo debe

existir un Comité Paritario de seguridad e higiene en que los representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresas, Delegado de Personal o por votación de los trabajadores.

b) El C. S. H. tendrá derecho a conocer toda información sobre la salubridad de los materiales empleados, la maquinaria y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos a la salud física y mental derivados del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

c) El C. S. H. podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiere riesgos para la salud que se adopten medidas especiales de vigilancia e incluso, si el riesgo es demostrado de inmediato, que se interrumpa el trabajo.

Haciendo usar mascarilla y guantes a los trabajadores cuya salud o integridad física se viesen afectados por no usar estos medios.

d) El C. S. H. controlará la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en aquellas empresas obligadas por la Ley.

e) Cualquier daño a la salud del trabajador que pueda diagnosticarse como ocasionado por las condiciones de trabajo, será considerado como enfermedad profesional.

f) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del daño.

g) A todo trabajador que reciba un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la empresa está obligada a trasladarlo a otro que no le sea nocivo sin pérdida económica de categoría profesional ni cualquier otro tipo de perjuicio.

Art. 21. *Responsabilidad sanitaria.*—Los encargados de la fabricación y comercialización vienen obligados a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario Español y de la Reglamentación Técnico Sanitaria del Sector y a cumplirla y hacer cumplir estrictamente quedando responsabilizados con arreglo a las leyes de las consecuencias que puedan sobrevenirle por faltas culposas imputables a su trabajo.

ACCION SINDICAL

Art. 22. *De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—En su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa o Delegado de Personal tendrán las funciones y garantías que le son conferidas por el Estatuto del Trabajador.

Art. 23. *De los Sindicatos.*—Las Empresas consideran a los sindicatos debidamente implantados en las plantillas como elementos básicos y consustanciales para aportar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las Empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en que supongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso.

Existirá un tablón de anuncios en los que los sindicatos podrán insertar comunicaciones de tipo sindical.

Las empresas podrán deducir a través de la nómina las cuotas correspondientes a los afiliados a las centrales sindicales.

Los interesados deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa los importes retenidos se entregarán a la persona que designe la Central Sindical correspondiente.

AYUDAS SOCIALES

Art. 24. *Seguro Colectivo de Vida.*—Las empresas acogidas a este Convenio deberán establecer un Seguro que comprenda a todos sus trabajadores para los casos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta.

La indemnización para los casos de fallecimiento o invalidez absoluta por enfermedad común o accidente no laboral será de 500.000 pesetas y para los casos de invalidez absoluta o fallecimiento por enfermedad profesional o accidente laboral será de la misma cuantía.

Art. 25. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos de antigüedad en la empresa, ésta queda obligada a satisfacer sus

causahabiente el importe de dos mensualidades iguales a la última que percibiera el trabajador.

Art. 26. *Premio de jubilación.*—Los trabajadores que en el momento de su jubilación acreditasen una antigüedad en la empresa de 15 años o más percibirá en concepto de premio de vinculación a la empresa la cantidad equivalente a dos mensualidades de su salario incrementado con la antigüedad que viniese percibiendo.

En caso de superar en el momento de la jubilación los 25 años de servicio percibirán por el mismo concepto tres mensualidades.

Art. 27. *Prendas de trabajo.*—La naturaleza, de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal. A estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores renovándolos oportunamente los elementos necesarios para facilitar dicho aseo personal.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas siguientes

- Chaquetilla.
- Gorro.
- Mandiles.
- Paños.
- Cofias.

El tiempo de duración que se fija para las prendas es el de un año, los trabajadores vienen obligados a cuidar de la conservación y limpieza de estas prendas.

Art. 28. *Disposiciones transitorias*

1.ª Las partes firmantes en este Convenio se encontrarán afectadas por el Acuerdo Marco Interconfederal, en el caso de que éste disponga las revisiones semestrales en los años 1981 y 1982 de acuerdo con las fluctuaciones del índice de precios al consumo.

Es decir que si el índice de precios al consumo en los primeros seis meses de 1981 y 1982 sobrepasara las previsiones económicas de media de este Convenio, las empresas incrementarán el exceso en una sola paga en los meses de noviembre de 1981 y noviembre de 1982.

2.ª Ambas partes se comprometen a la discusión, aprobación y modificación en su caso de una Ordenanza Laboral del Sector del mismo ámbito territorial del presente Convenio. Las discusiones para la negociación de esta nueva Ordenanza se realizarán en el mes de febrero de 1981.

3.ª Ambas partes se comprometen a recabar de la Administración una Reglamentación sobre enfermedades específicas que incidiendo sobre los trabajadores del Sector les impidan el ejercicio de esta profesión aún cuando no les incapaciten para otra clase de trabajo, reconociéndoles el derecho de incapacidad permanente.

Art. 29. *Disposiciones finales*

1.ª *Comisión Paritaria.*—Se crea como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio una Comisión Paritaria Mixta formada por tres representantes de la Patronal y tres miembros del Sindicato de UGT, cuyas funciones serán, entre otras, la de interpretar la totalidad de las cláusulas de este Convenio, el arbitraje en los problemas por las cuestiones que se deriven de la afiliación del mismo, vigilar el cumplimiento de lo pactado y mantener la concordia entre las empresas y los trabajadores, realizando los arbitrajes que fueren precisos para evitar situaciones de tensión entre las partes firmantes de este Convenio.

2.ª En los exámenes previstos en el presente Convenio y a realizar en la Escuela de Confeitería por el Tribunal Calificador estarán representados por tres representantes por la Escuela designados por la Patronal más otros tres miembros de la UGT. El Presidente del Tribunal será el que ostente el cargo de Director de la Escuela, siendo su voto decisivo en caso de empate.

(G. C. 2.568)

TABLAS SALARIALES

NIVEL	% SALARIAL	SUELDOS		
		DIARIO	MENSUAL	ANUAL
B	75	661,14	19.834,20	297.513,00
1	100 Base	881,52	26.445,60	396.684,00
2	105	925,59	27.767,70	416.515,50
3	110	969,67	29.090,10	436.351,50
3 A	112,5	991,71	29.751,30	446.269,50
4	115	1.013,74	30.412,20	456.183,00
5	120	1.057,82	31.734,60	476.019,00
5 A	122,5	1.079,86	32.395,80	485.937,00
6	125	1.101,90	33.057,00	495.855,00
7	130	1.145,97	34.379,10	515.686,50
8	135	1.190,05	35.701,50	535.522,50
9	140	1.234,12	37.023,60	555.354,00
10	145	1.278,20	38.346,00	575.190,00
11	150	1.322,28	39.668,40	595.026,00
12	155	1.366,35	40.990,50	614.857,50
13	160	1.410,43	42.312,90	634.693,50
14	165	1.454,50	43.635,00	654.525,00
15	170	1.498,58	44.957,40	674.361,00
16	175	1.542,66	46.279,80	694.197,00
17	180	1.586,73	47.601,90	714.028,50
18	185	1.630,81	48.924,30	733.864,50
19	190	1.674,88	50.246,40	753.696,00
20	195	1.718,96	51.568,80	773.532,00

En la columna de sueldos anuales se incluyen las 15 pagas.

CATEGORIAS PROFESIONALES Y NIVELES

NIVELES	CATEGORIAS
A	Aspirante de la Oficina Técnica de Organización hasta los 16 años. Aspirante Administrativo hasta los 16 años. Auxiliar de Caja de 14 a 16 años. Aprendiz de Comercio hasta los 16 años. Aprendiz de Producción hasta los 16 años. Aprendiz de Empaquetado hasta los 16 años.
B	Aspirante de la Oficina Técnica de Organización hasta los 18 años. Aspirante Administrativo hasta los 18 años. Telefonista menor de 18 años. Auxiliar de Caja de 16 a 18 años. Aprendiz de Comercio hasta 18 años. Aprendiz de Producción hasta los 18 años. Aprendiz de Empaquetado hasta los 18 años.
2	Auxiliar de Caja de 18 a 20 años. Ayudante de Empaquetado. Peón. Personal de Limpieza. Conserje. Ordenanza. Cobrador. Basculetero-Pesador. Portero. Guarda Jurado. Mozo.
3	Telefonista de más de 18 años.
3 A	Auxiliar de la Oficina Técnica de Organización. Programador de Máquinas Auxiliares. Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Caja de más de 20 años. Ayudante de Comercio. Ayudante de Producción. Oficial 2.ª de Empaquetado. Almacenero. Especialista.
5 A	Auxiliar de Laboratorio. Técnico de 2.ª de la Oficina Técnica de Organización. Operador con Ordenador. Oficial 2.ª Administrativo. Viajante. Corredor de Plaza. Dependiente. Oficial 2.ª Producción. Oficial 1.ª Empaquetado. Oficial 2.ª de Oficios Auxiliares.
7	Encargado de Sección. Técnico de 1.ª de la Oficina Técnica de Organización. Oficial 1.ª Administrativo. Jefe de Sección. Promotor de Propaganda y/o Publicidad. Vendedor con Autoventa. Oficial 1.ª de Oficios Auxiliares.
8	Dependiente Mayor. Oficial 1.ª de Producción.
9	Encargado de Establecimiento. Jefe de Sucursal. Jefe de Almacén.
11	Ayudante Técnico Titulado. Jefe de 2.ª de la Oficina Técnica de Organización. Analista Proceso Datos. Programador Proceso Datos. Jefe 2.ª Administrativo. Inspector de Ventas.
12	Maestro. Jefe de Fabricación.
13	Encargado General. Jefe de 1.ª de la Oficina Técnica de Organización. Jefe de 1.ª Administrativo. Jefe de Ventas o Compras.
15	Técnico Titulado de Grado Medio. Jefe Proceso Datos.
19	Técnico Titulado de Grado Superior.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INDUSTRIA ELECTRICA FRANCISCO BENITO DELGADO, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 17 de febrero de 1981 por la Comisión negociadora de dicho convenio constituida en la Empresa «Industria Eléctrica Francisco Benito Delgado», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo.

ACUERDA

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación
2. Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
3. Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 25 de febrero de 1981.-El Delegado de Trabajo. (Firmado: Felipe Armán de la Vega).

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio Colectivo afecta al personal de «Industria Francisco Benito Delgado, S. A.» que radiquen en Madrid y su provincia.

Art. 2.º *Ambito personal.*-Este Convenio afecta a todo el personal con carácter administrativo, subalterno y obrero que presten sus servicios en los centros de trabajo indicados, así como a los que efectúen su ingreso con carácter fijo durante su vigencia.

Art. 3.º *Ambito funcional.*-Toda vez que la actividad fundamental de «Industria Eléctrica Francisco Benito Delgado, S. A.» está constituida por la conservación y entretenimiento del alumbrado público de Madrid, las partes de este Convenio se comprometen a cumplimiento de las obligaciones exigidas por el Pliego de Condiciones fijado por el Excmo. Ayuntamiento de Madrid.

Art. 4.º *Vinculación a lo pactado.*-Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento mínimo exigible.

Art. 5.º *Base de aplicación.*-Por ser en su conjunto, colectivo e individualmente, más favorable al personal comprendido en el artículo anterior, las condiciones de este Convenio comprendido en el artículo anterior, las condiciones de este Convenio complementan a cuantas se han pactado y se vienen observando en la fecha de entrada en vigor, si bien éstas serán sustituidas por las que siendo semejantes en su función o finalidad sean establecidas o decretadas con mayor rango siempre que mejoren las dictaminadas en este Convenio.

En lo no previsto en este Convenio se aplicará a lo dispuesto por las disposiciones legales en la materia.

Art. 6.º *Vigencia.*-El presente Convenio entrará en vigor a partir de primero de enero de 1981 y caducará el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 7.º *Plus convenio de 1981.*-Se crea una gratificación especial, denominada «plus convenio de 1981», consistente en cantidades de importe bruto idéntico al establecido como prima, para cada categoría profesional, que actualmente percibe la misma, que se devengará semestralmente, bajo el mismo condicionado ordinario para la percepción de las pagas extraordinarias de julio y diciembre y abonadas en los citados meses.

El citado plus especial carecerá de toda vinculación con las pagas extraordinarias, por ello no podrá en el futuro considerarse derecho adquirido incorporado a los citados conceptos de gratificaciones extraordinarias.

Art. 8.º *Revisión.*-A primeros de julio y primeros de diciembre de 1981, las tablas salariales fijadas con efectos 1.º de enero de 1981, serán automáticamente revisadas en el sentido de que el índice del coste de vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística para estos supuestos aumentara en encima del 7,5 por 100 semestral. La revisión en cada caso se aplicará retroactivamente para los semestres en que se produjera el aumento.

A tales efectos, con el fin de que el porcentaje de aumento quede determinado con antelación suficiente para poder aplicar a los salarios y sueldos del Convenio modificado, sin solución de conti-

nuidad, se reunirá el Comité con la Dirección de la Empresa del 1 al 15 de junio y del 1 al 15 de diciembre respectivamente.

Si llegadas las fechas límites señaladas de 15 de junio y 15 de diciembre, respectivamente, no se hubiesen reunido la Empresa con el Comité, cualquiera de las dos partes contratantes podrá solicitar de la Delegación Provincial de Trabajo determine el porcentaje de aumento aplicando las normas anteriormente expuestas.

Art. 9.º *Compensación.*-Se estará a lo preceptuado en el Decreto 3.526 de 20 de diciembre de 1974, sobre armonización de condiciones salariales establecidas en Convenios Sindicales de Trabajo y Ordenanzas Laborales en la que se contiene en su artículo 1.º

Las primas, incentivos o destajos se adaptarán necesariamente a las definiciones y bases mínimas de incentivo que se determine en este Convenio.

Se considerarán excluidos de la compensación global establecida, en caso de existir, los siguientes conceptos:

- La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las establecidas.

- Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.

- Todos los conceptos dinerarios que impliquen una mejor calidad o cantidad de trabajo y que sobrepasen las bases mínimas de incentivo que determina este Convenio.

Art. 10. *Absorción.*-Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o en algunos de los conceptos retribuidos, siempre que estén determinados dinerariamente, se acomodarán a las normas establecidas en el Decreto 3.526 de 20 de diciembre de 1974, y en especial a cuanto se dispone en sus artículos 1.º y 2.º por lo que los conceptos que a continuación se relacionan no podrán ser absorbidos nada más que en comparación aislada con idénticos conceptos:

- Antigüedad.
- Toxicidad.
- Penosidad.
- Peligrosidad.
- Nocturnidad.
- Complemento de transporte o distancia, si existiese.
- Jefe de equipo.
- Gastos de viaje en su conjunto y dietas.
- Vacaciones.

Asimismo, no será absorbido el importe que corresponde por aplicación de lo expuesto en el artículo 8.º «Revisión».

Art. 11. *Garantía personal.*-Se respetarán las situaciones personales que excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personal».

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y RENDIMIENTO

Art. 12. *Generalidades.*-A tenor de lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, corresponde a la Dirección de la empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo.

Por lo tanto, le es potestativo la distribución del personal para realizar los trabajos de conservación, retranqueos, obras, verbenas y otros, que puedan ser encargados por el Excmo. Ayuntamiento de Madrid, así como el adoptar cuantos sistemas de racionalización, modernización y automatización juzguen preciso; la organización y reestructuración de los departamentos, secciones y puestos de trabajo, revisión de tiempos de producción por mejoras de métodos y en general, de todo cuanto pueda conducir a alcanzar el mayor progreso técnico y económico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 13. *Montaje de estrellas de Navi-dad en la Puerta del Sol.*-Las estrellas se montarán en dos noches y el desmontaje se realizará en una noche.

El número de operarios en las jornadas de montaje, será de catorce y en el des-

montaje de veintidós. El abono por las noches de trabajo será el equivalente a doce horas más 400 pts. de locomoción, librándose al día siguiente.

Art. 14. La actividad correcta de producción se determinará, a efectos de este Convenio, en un 12,5 por 100 de incremento sobre la actividad mínima exigible o normalizada.

A) *Definiciones.*-La actividad óptima se considera al alcanzar un 33 por 100 sobre la normalizada o mínima exigible.

B) *Coefficiente de recuperación o de descanso.*-Para definir el valor de una operación es preciso tener en cuenta, además del tiempo de ejecución, el necesario para la compensación de la fatiga y atención de necesidades personales del operario, de acuerdo con el sistema de racionalización adoptada.

C) *Tiempo normal.*-Es el que invierte un trabajador en una labor determinada, cuando la efectúa a actividad mínima y normalizada, sin tener en cuenta el coeficiente de descanso.

D) *Rendimiento mínimo normalizado.*-Es el que corresponde al trabajo realizado o actividad mínima exigible o normalizada por un operario en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

E) *Rendimiento correcto.*-Es el que corresponde al trabajo realizado o actividad correcta por un trabajador en un período determinado de tiempo, incluido el de descanso.

F) *Rendimiento óptimo.*-Es el que corresponde al trabajo realizado o actividad óptima por un productor en un período determinado de tiempo incluido el de descanso.

G) *Rendimiento normal.*-Se entenderá por rendimiento normal, cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo, el que sin haber mediado variación de las condiciones laborales, se viene obteniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatos anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento mínimo exigible o normalizado.

Art. 15. *Del ingreso en la empresa.*-La empresa podrá contratar personal con categoría superior a la mínima establecida para cada grupo profesional por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, modificada por Orden Ministerial de 20 de julio de 1974, con cargo al turno de libre designación, siempre que no exista personal de la empresa que por sus aptitudes esté en expectativa de ocupar el cargo para el que se solicite la contratación, durante un período limitado de tiempo.

Los trabajadores así ingresados pasarán a ocupar el último puesto del escalafón correspondiente a la categoría en que son clasificados al ingreso.

Art. 16. *Período de prueba.*-Las admisiones del personal se realizarán de acuerdo con lo que determine el artículo 18 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, modificada por la Orden Ministerial de 20 de julio de 1974 y artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17. *Vacantes en la plantilla.*-Como complemento a lo indicado en el artículo 15, la Dirección estudiará para proveer las plazas o puestos de trabajo que quedaran libres, después de la corrida por escalafón, para ser ofrecidos a hijos o familiares de los trabajadores de la empresa, contemplándose con preferencia los huérfanos o viudedad, según el carácter del puesto vacante y siempre que superen un mínimo de conocimientos inherentes para el desempeño del puesto a que se aspire.

Art. 18. *Despido.*-Serán causas de despido las determinadas en el Artículo 54, Ley 8/1980 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Notificaciones de despido.*-Cuando un trabajador incurra en una o varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la Dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito duplicado en el que se indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas del despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél, devolviendo uno de los ejemplares debidamen-

te firmado. El departamento de personal pasará una copia de la notificación a la Secretaría del Comité de empresa.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 20. *De la retribución.*-Las retribuciones contenidas en el presente Convenio, sustituirán a las actuales y se devengarán por el trabajo prestado o rendimiento mínimo exigible y jornada normal establecida.

Art. 21. *Salarios y sueldos.*-En la tabla del anexo 1, figuran los salarios y sueldos reales del presente convenio.

Art. 22. Estas remuneraciones, consideradas como retribución de Convenio, estarán integradas por los siguientes conceptos:

a) Salarios base (1.º columna de las tablas anexas).

b) El denominado plus de convenio (2.º columna de las tablas anexas), que se devengará por días efectivamente trabajados, en el que se haya obtenido el rendimiento mínimo exigible, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14.

Art. 23. Los salarios de cotización a efectos de la Seguridad Social, son los que figuran en el Decreto de bases de cotización para la Seguridad Social y disposiciones concordantes en la materia.

Art. 24. *Domingos y festivos.*-Los domingos y días festivos se abonarán con el salario o sueldo de Convenio, más antigüedad y extrasalarial.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.*-I. E. F. B. D., S. A. abonará dos pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad para todo su personal.

Estas pagas serán calculadas sobre la suma de retribución de Convenio, plus de antigüedad y devengos extrasalariales, quedando excluidos los pluses de protección a la familia y complementario de ayuda familiar.

Las pagas se harán efectivas en los días 15 de julio y 15 de diciembre siempre que sean hábiles.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica modificada por O. M. de 20 de julio de 1974 y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a:

- Servicio militar.
- Accidente de trabajo.

Art. 26. *Remuneración por trabajo de horas extraordinarias.*-Se estará a lo dispuesto en el Decreto 2.380 de 17 de agosto de 1973, en su artículo 6.º; Orden Ministerial de 29 de noviembre de 1973, art. 6.º, y Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, modificada por O. M. de 20 de julio de 1974 en sus artículos 55 y 56, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas.

Art. 27. *Vacaciones anuales retribuidas.*-Todo el personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.

Se exceptúa el personal recién ingresado el cual sólo disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo trabajado en la empresa, hasta que alcance el primer año de antigüedad, completándose, para efectuar la proporción, desde el día de su ingreso real hasta el 30 de junio de cada año.

Estas vacaciones han de ser disfrutadas dentro del año a que corresponden, pudiéndose dividir en dos períodos, uno de los cuales no será inferior a siete días naturales consecutivos.

Para el disfrute de las vacaciones se establecerán dos turnos en los meses de julio y agosto, para determinar qué turno corresponde a cada uno, se efectuará para este año mediante sorteo, siendo rotativo para años sucesivos, salvo las peticiones fuera de turno.

La retribución de las vacaciones se calculará sobre el sueldo convenio, complemento de antigüedad y extrasalariales, y la parte proporcional de prima e incentivo, correspondiente a los tres meses anteriores.

Los trabajadores que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario in-

ferior, en cómputo anual, o unas vacaciones superiores a las pactadas en el presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

Art. 28. *Pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad y jefe de equipo.*—La cuantía de estos pluses se calculará por el salario o sueldo de Convenio, más antigüedad, y en los porcentajes que la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, modificada por la O. M. de 20 de julio de 1974 establece en sus artículos 77, 78 y 79.

Art. 29. *Antigüedad.*—Se establece el sistema de quinquenios, cuyo número será ilimitado y la cuantía de este plus será el 5 por 100, calculándose su importe sobre la retribución de salario base de cada categoría. No será computable el período de tiempo que discorra en situación de excedencia voluntaria. Para el devengo de este concepto salarial se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente.

Art. 30. *Plus de asistencia y puntualidad.*—El plus de asistencia y puntualidad consistirá en 500 pesetas mensuales, teniendo derecho a percibirlo los trabajadores que durante el mes no lleguen tarde más de quince minutos en un solo día, o tres faltas de un minuto en el transcurso del mes.

Cualquier ausencia justificada o no, anula en ese mes dicho plus.

El citado plus se percibirá trimestralmente, la primera quincena del trimestre vencido.

Art. 31. *Licencias retribuidas.*—Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con arreglo al salario o sueldo convenio más antigüedad y extrasalarial.

Art. 32. *Complemento de distancia.*—Este concepto retributivo beneficiará a los productores, cuyos domicilios estén ubicados fuera del casco urbano de Madrid, y consistirá en la cantidad fija de 50 pesetas por jornada efectiva de trabajo.

Art. 33. *Complemento de transporte:*

1. Todos los desplazamientos efectuados por acto de servicio, serán abonados por I. E. F. B. D. S. A.

2. Todo trabajador, cualquiera que sea su categoría profesional, que poseyendo vehículo automóvil, hiciese uso del mismo en desplazamientos en actos de servicio, con la previa autorización de la empresa, cobrará el importe de los kilómetros recorridos a los precios que se fijan por la Dirección de la empresa, así como los gastos de estacionamiento debidamente justificado.

Art. 34. *Plus especial de antigüedad.*—Como premio a la constancia y continuidad al servicio de la empresa, todo el personal que a partir de su ingreso en la misma, se encuentre en cualquiera de las situaciones que se especifican, recibirá dentro del mes de su cumplimiento y de mano de la persona más representativa de la dirección, la gratificación siguiente equiparable en su cuantía a una paga extraordinaria:

— A los veinticinco años de servicio, una paga completa.

En caso de concurrir en el primero o segundo semestre del año más de un beneficiario, la Dirección puede fijar la fecha que más le conviniere, dentro del respectivo semestre, para hacer efectivas las gratificaciones. En caso de ser uno sólo el beneficiario, el abono se efectuará el mismo mes que se produzca el indicado período de antigüedad.

Art. 35. *Salidas, dietas y viajes.*—Todo el personal obrero que por necesidades del trabajo tuviese que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones o provincias distintas de la residencia habitual de la empresa, percibirán sobre su salario o sueldo de Convenio la gratificación diaria de 1.200 pesetas de dieta día.

Para el desplazamiento en que las circunstancias permitan al personal reintegrarse al lugar de su residencia habitual antes de las veintiuna horas, percibirán por cada día de trabajo la cantidad de 600 pesetas concepto de media dieta. No percibirá esta media dieta, todo aquel personal cuyo horario de trabajo sea de jornada continuada.

Los viajes cuya salida desde el lugar

de la residencia habitual se inicien después de las 16 horas, sin regresar el día de salida, percibirán por lo que queda del día el importe de media dieta.

Si debido a causas excepcionales el gasto de desplazamiento sobrepasa el valor de la dieta, el exceso será abonado por la empresa, previo conocimiento y aprobación de la misma y justificación por el interesado.

Art. 36. *Quebranto de moneda.*—El personal de la empresa que realice pagos o cobros, en función de cajero, siendo responsables de los mismos, percibirá en concepto de quebranto de moneda el 0,50 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban fijándose un importe máximo mensual de 1.500 pesetas por este concepto.

Art. 37. *Pago de nómina.*—El devengo de los salarios de los trabajadores obreros será diario y el de los empleados mensual.

En ambos casos cualquiera que sea su categoría, podrán percibir anticipos quincenales a cuenta de su liquidación.

Estos pagos se realizarán los días 15 y 30 de cada mes y en caso de ser festivos se realizarán el día anterior hábil.

En el caso de disfrute de las vacaciones anuales retribuidas, cualquier trabajador, empleado u obrero, percibirá el importe de su salario o sueldo adelantado el día hábil anterior al que comiencen éstas, para lo cual se facilitará por las Jefaturas de Obras al Departamento de Personal, la lista del comienzo del disfrute de las vacaciones del personal con una antelación mínima de 15 días.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 38. *Horario de trabajo.*—A partir de la entrada en vigor de este Convenio

y hasta el 31 de diciembre de 1981, el cómputo de horas a realizar durante el año es de 1.930, se realizará la misma jornada que actualmente se venía realizando en el año anterior.

La fijación de los horarios de trabajo y el calendario laboral se adoptará reuniéndose la Dirección y el Comité de Empresa con la antelación suficiente para que el 1 de enero de cada año se establezca el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año siguiente.

Asimismo se formulará un cuadrante anual, en donde se fijarán los turnos de guardia durante los días festivos para todo el personal, que será de obligatorio cumplimiento.

Art. 39. *Lugar de trabajo.*—El lugar de trabajo será siempre y para todo el personal, en donde esté emplazada la obra que estén realizando.

No obstante lo anterior, cuando la obra esté situada fuera del casco urbano se estará a lo dispuesto en la orden del 10 de febrero de 1958 reguladora del plus de distancia.

Art. 40. *Ropa de trabajo.*

A) A todos los operarios, exceptuando el personal técnico y administrativo, se les entregará dentro de los meses de enero y julio de cada año un uniforme reglamentario, exigido por el Excmo. Ayuntamiento de Madrid, del que responderán durante su período de validez, obligándose todo el personal a cumplir la orden interior de fecha 1 de enero de 1980.

B) De la misma forma, el personal empleado técnico y administrativo que lo solicite, se le entregará una bata blanca cuyo plazo de validez será de un año.

Art. 41. *Economato laboral.*—Todo el personal de «I. E. F. B. D. S. A.» que figure en la plantilla activa, disfrutará de los servicios de un economato laboral.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 1981

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUCION CONVENIO
<i>Personal Obrero</i>			
Oficial de 1.º	522,—	949,25	1.471,25
Oficial de 2.º	513,—	922,13	1.435,13
Oficial de 3.º	502,—	903,18	1.405,18
Especialista	500,—	893,84	1.393,84
Peón Mac. Fem.	490,—	869,77	1.359,77
Aprendiz de 4.º	300,—	884,21	1.184,21
Aprendiz de 3.º	300,—	773,74	1.073,74
Aprendiz de 2.º	189,—	812,48	1.001,46
Aprendiz de 1.º	189,—	746,42	935,42
	SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO MES	RETRIBUCION CONVENIO MES
<i>Personal Subalterno</i>			
Almacenero	15.164,—	28.699,—	43.863,—
Chófer turismo	15.518,—	30.178,—	45.696,—
Chófer camión	15.675,—	30.453,—	46.128,—
Asp. y Botones 17 años	9.031,—	24.115,—	33.146,—
Asp. y Botones 16 años	9.031,—	22.963,—	31.994,—
<i>Personal Administrativo</i>			
Jefe de 1.º	18.373,—	36.448,—	54.821,—
Jefe de 2.º	17.648,—	33.934,—	51.582,—
Oficial de 1.º	16.669,—	31.518,—	48.187,—
Oficial de 2.º	16.001,—	29.600,—	45.601,—
Auxiliar	15.193,—	28.848,—	44.041,—
<i>Técnicos de Oficina</i>			
Delineante Proyectista	17.862,—	34.224,—	52.086,—
Delineante 1.º	16.669,—	31.518,—	48.187,—
Delineante 2.º	16.001,—	29.600,—	45.601,—
Calcedor	15.193,—	28.848,—	44.041,—
<i>Técnicos de Taller</i>			
Contraamaestre	16.855,—	33.357,—	50.212,—
Encargado	15.902,—	30.601,—	46.503,—
<i>Técnicos Titulados</i>			
Ingeniero, Arquitecto, Licenc	21.099,—	45.506,—	66.605,—
Peritos, Ing. Tec. Apar	20.303,—	42.737,—	63.040,—
Maestros Industriales	17.379,—	33.483,—	50.862,—
Practicantes	16.356,—	30.822,—	47.178,—

(G. C. 2.743)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INTERDATA, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 11 de febrero de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la Empresa «Interdata, S. A.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 23 de febrero de 1981.—El Delegado de Trabajo (Firmado: Felipe Armán de la Vega).

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INTERDATA, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito funcional y territorial.*—El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la Empresa «Interdata, S. A.» en todos sus departamentos y centros de trabajo actualmente establecidos, así como en los que se puedan crear o establecer durante la vigencia del presente Convenio, anulando cualquiera otro acuerdo o convenio vigentes hasta esta fecha.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla de esta Empresa. Sus efectos tendrán virtud tanto para el personal que actualmente figura en plantilla de «Interdata, S. A.», como para el que se incorpore a la misma durante la vigencia del presente pacto laboral.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1981 y su duración será de un año, a contar desde la fecha de su entrada en vigor, retro trayéndose sus efectos económicos a la misma fecha.

Art. 4.º *Prórroga.*—El Convenio se prorrogará por años naturales, de no existir solicitud en contra y previo aviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de duración señalado en el artículo anterior, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Causa de revisión.*—Será causa suficiente para que la representación social pueda solicitar la revisión del presente Convenio el hecho de que, por disposiciones legales de cualquier índole o actividad, que sean superiores a la totalidad de las concedidas por el presente Convenio.

Art. 6.º *Aplicación.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio se aplicarán en su totalidad sobre las que rigieron anteriormente en la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos, respetándose todas las mejoras económicas unilateralmente concedidas por la Empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo no se aplicará a las condiciones más beneficiosas concedidas a algún trabajador en relación con la jornada o forma de trabajo, otorgada unilateralmente por la

Empresa con posterioridad a la contratación del trabajador.  
 Art. 7.º *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos, establecidos por disposiciones legales futuras, únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente, resultan más favorables para el personal que las contenidas en el presente Convenio.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas formen un todo indivisible. En consecuencia, si la autoridad o jurisdicción laboral estimasen la existencia de supuestas anomalías, que deben de ser subsanadas, el presente Convenio quedará anulado en su totalidad, hasta nuevo acuerdo de las partes.

Art. 9.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 Trabajo en Oficinas y Despachos, y demás disposiciones laborales vigentes.

Art. 10. *Comisión paritaria.*—En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, y para velar por que los actos de ejecución del Convenio se ajusten al espíritu del mismo, cuando la letra de sus preceptos ofrezcan duda sobre la intención con que fueran redactados, se crea una Comisión Paritaria formada por los representantes designados por la Empresa y por los representantes del personal para la negociación de este Convenio.

Para que sean válidas las reuniones de la Comisión será necesario, como mínimo, la asistencia de dos representantes de la Empresa y dos 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 Paritaria.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 11. *Organización práctica del trabajo.*—La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que las llevará a cabo con arreglo a la normativa laboral vigente.

CAPITULO III

PROMOCION Y PREVISION DE VACANTES

Art. 12. *Vacantes y nuevos puestos de trabajo.*—Siempre que se produzca una vacante, o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa por medio de un aviso en el tablón de anuncios. Este aviso deberá publicarse con una antelación mínima de diez días a la fecha fijada para el examen.

Art. 13. Se concederá preferencia al personal subalterno, para que pueda ocupar plaza de categoría administrativa, siempre que obtenga igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

Art. 14. Para el ascenso o promoción se requerirá con carácter único la capacidad del mismo, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Art. 15. En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

- a) Todos los empleados de plantilla podrán concursar solicitando cualquier vacante que se produzca de la categoría superior.
- b) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan

en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretende cubrir.

c) En igualdad de conocimientos, y siempre que la Dirección lo haya considerado apto el puesto que aspira, tendrán preferencia los empleados pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante.

d) En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el apartado anterior, o dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante el más antiguo.

e) Para la evaluación de las medidas en que se den los requisitos exigidos en los aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado «b», sino a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la Dirección.

f) Caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos y conocimientos exigidos para la vacante, a juicio de la empresa, ésta podrá proceder a cubrir la misma con personal ajeno.

g) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes, a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzcan la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior convocándose nuevamente la plaza.

h) Del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el delegado de personal representante del grupo al que pertenezca la plaza a cubrir.

Art. 16. Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría, ascenderán a oficiales de 2.º automáticamente, siempre que exista vacante en dicha categoría, pudiendo optar, caso contrario, por percibir el 50 por 100 del salario base correspondiente a la categoría de Oficial de 2.º, o bien rescindir, su contrato con derecho a una indemnización de una mensualidad de su salario por cada año de servicio en la Empresa, con un tope máximo de cinco mensualidades.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS SIN SUELDO

Art. 17. *Jornada laboral.*—La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales, distribuidas, como norma general, en ocho horas diarias de lunes a viernes, en horario comprendido entre las 8,00 y las 16,00 con un descanso de 0,30 horas (de 11,00 a 11,30 horas), con excepción del Departamento de Impresión, que, por la naturaleza de su trabajo, mantendrá sus turnos rotativos, con los siguientes horarios:

- Mañanas: de 7,00 a 15,00 h.
- Tardes: de 14,30 a 21,30 h.
- Descanso mañanas: de 10,30 a 11,00 h.
- Descanso tardes: de 18,00 a 18,30 h.

Art. 18. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de un período de treinta días, naturales, o veintidós laborales, de vacaciones anuales retribuidas.

Art. 19. *Permisos sin sueldo.*—Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo con un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

La empresa denegará la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos tres trabajadores.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONOMICAS.

Art. 20. *Conceptos retributivos.*—Los conceptos retributivos a satisfacer por la empresa, quedan fijados en la forma siguiente:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento salarial.
- d) Plus de Convenio.
- e) Plus de responsabilidad.
- f) Plus de turnicidad.

- g) Ayuda de comida y transporte.
- h) Horas extraordinarias.
- i) Gratificaciones extrasalariales.
- j) Gratificaciones extraordinarias.

Art. 21. *Salario base.*—Todo trabajador, percibirá un solo salario base, de acuerdo con la categoría en la que esté clasificado y el correspondiente horario de trabajo.

Art. 22. *Antigüedad.*—Todo el personal de la empresa disfrutará de aumentos por años de servicios consistentes en trienios equivalentes por cada uno al 10 por 100 del salario base de cada trabajador.

Los trienios se devengarán a partir del 1.º de enero del año en que se cumplan. Las condiciones de este artículo, así como los incrementos que procedan por ascensos de categoría, no podrán ser absorbidos en caso alguno.

Art. 23. *Complemento salarial.*—Se consolidar las cantidades que en concepto de complemento salarial o mejora voluntaria vinieran percibiendo los empleados al 31 de diciembre de 1980, cuyas cuantías se mantendrán, incrementadas en un 12 por 100 para 1981.

Art. 24. *Plus de Convenio.*—Todo trabajador percibirá un plus de convenio, de acuerdo con la categoría en la que esté clasificado y el correspondiente horario de trabajo.

Art. 25. *Plus de responsabilidad.*—La empresa podrá establecer para determinados miembros del personal con cargos de mando y responsabilidad aquellas cantidades que estime oportunas, a fin de recompensar dichos puestos en la medida de lo posible. Estas cantidades girarán bajo el concepto de plus de responsabilidad.

Las existentes serán incrementadas para 1981 en un 12 por 100. Este plus se percibirá, asimismo, en las gratificaciones extraordinarias.

Se perderá el derecho al percibo de este plus cuando cesen las circunstancias que motivaron su establecimiento, ya sea por causa imputable al trabajador, ya sea por decisión unilateral de la empresa.

Art. 26. *Plus de turnicidad.*—Quedan fijadas las primas de turnicidad, que perciben aquellos trabajadores a turno, en 5.500 pesetas (pesetas cinco mil quinientas) por mes, sin distinción de categorías profesionales.

Este plus de turnicidad no se percibirá en las gratificaciones extraordinarias, ni se computará a efectos del cálculo de horas extras.

Se perderá el derecho al percibo de este plus cuando se dejan de realizar trabajos a turno.

Art. 27. *Ayuda de comida y transporte.*—La empresa abonará a todos y cada uno de sus empleados la cantidad de 5.110 pesetas (pesetas cinco mil ciento diez) por mes, en atención a los mayores gastos de comida e incremento de las tarifas de los medios de locomoción.

Esta ayuda no se percibirá en las gratificaciones extraordinarias, ni se computará a efectos del cálculo de horas extras.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—Cuando por necesidad del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, se abonarán todas ellas con un incremento del 90 por 100 sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria.

El salario hora ordinaria queda establecido por acuerdo entre la representación social y empresarial, por el cálculo de la aplicación de la siguiente fórmula:

Salario Base + Antigüedad + Complemento Salarial + Plus de Convenio + (en su caso) Plus de Responsabilidad.

NUMERO DE HORAS ANUALES REALES DE TRABAJO

Art. 29. *Gratificaciones extrasalariales.*—Se establece con carácter extrasalarial unas gratificaciones anuales de libre disposición de la empresa, cuya cuantía se fijará libremente por la Dirección, y que se harán efectivas al personal el primer semestre de cada año. Estas gratificaciones se abonarán para premiar el esfuerzo y mayor atención y dedicación en el trabajo.

Art. 30. *Gratificaciones extraordinarias.*—La empresa abonará dos gratificaciones extraordinarias, dentro de los meses de julio y diciembre de cada año, por im-

porte de treinta días de salario base, antigüedad, complemento salarial, plus de convenio y plus de responsabilidad.

Art. 31. *Diets.*— Cuando por las necesidades del servicio tenga necesidad de desplazarse cualquier empleado de la empresa fuera de la provincia de Madrid, devengará en concepto de dietas las siguientes cantidades:

- 2.000 Ptas., si pernocta fuera de su domicilio.
- 1.000 Ptas., si no tiene necesidad de pernoctar y sí de efectuar una comida.

Asimismo, cuando se precise el desplazamiento fuera del territorio español, el empleado que venga a realizarlo lo hará bajo el régimen de «gastos pagados», siempre y cuando dichos gastos sean justificados oportunamente a la empresa.

Art. 32. *Servicio militar.*— A) La situación de los trabajadores que se incorporen al servicio militar quedará regulada en la siguiente forma:

1. El trabajador que, llevando como mínimo un año en la empresa, tuviera a su cargo familiares, percibirá el 75 por 100 de sus haberes cuando fuere llamado a filas obligatoriamente.

2. Si, cumpliendo las dos primeras condiciones del apartado anterior, decidiera incorporarse al Ejército con carácter voluntario, percibirá tan sólo el 50 por 100 de sus haberes.

3. El trabajador que fuere llamado a filas obligatoriamente y no tuviera familiares a su cargo, percibirá el 50 por 100 de sus haberes, siempre y cuando que en la fecha de su incorporación al servicio militar lleve dos años en la empresa.

4. Se entenderá, a los efectos de este artículo, que la incorporación a filas con carácter voluntario surte idénticos efectos a la realizada forzosamente, siempre y cuando la Dirección de la Empresa manifieste su aprobación a dicha incorporación.

B) *Conceptos a percibir.*— La ayuda prestada por la empresa al trabajador que se encuentre realizando el servicio militar y que se regula en el artículo anterior, se compondrá única y exclusivamente de los siguientes conceptos retributivos:

- 1. Salario de Convenio (Salario base, antigüedad, complemento salarial y plus de convenio).
- 2. Pagas extraordinarias.

C) *Requisitos formales.*— La existencia de familiares a cargo del trabajador, a efectos de lo que se dispone en el presente capítulo, vendrá determinada por la inclusión de los mismos en la tarjeta de la Seguridad Social.

La aprobación por la empresa al proyecto del trabajador de realizar el servicio militar como voluntario, deberá ser solicitado por éste por escrito, en el plazo de un mes por la Dirección de la Empresa.

Art. 33. *Dote por matrimonio.*— El personal femenino que contraiga matrimonio, si opta por la rescisión de contrato, percibirá de dote una mensualidad de retribución de Convenio (salario base, antigüedad, complemento salarial y plus de convenio) por año de servicio o fracción superior a 6 meses, con un tope máximo de 6 mensualidades.

Art. 34. *Trabajos de categoría superior.*— 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 entre el salario anual de convenio (salario base, antigüedad y plus de convenio) correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.

Esta situación podrá prolongarse por un máximo de 6 meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberán reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendidos a la superior.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 35. *Faltas y sanciones.*— Ambas representaciones convienen en someterse a la regulación que se contiene al respecto en la normativa laboral vigente, y, en especial, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación

subsidiaria lo preceptuado a estos efectos en la vigente Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad y siempre que la circunstancia de la detención haya sido puesta en conocimiento de la Dirección de la Empresa, antes de transcurridos cuatro días hábiles de faltar al trabajo.

En todo caso, la empresa vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de faltar al trabajo por causa de detención injustificada.

**Art. 36. Prestaciones por enfermedad y accidentes.**— Con las condiciones y requisitos contenidos en el artículo 37 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, la empresa ampliará hasta 12 meses el complemento a las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad y accidente.

**Art. 37. Bolsa de estudios.**— Los trabajadores menores de dieciocho años, podrán solicitar una bolsa de 6.000 pesetas anuales para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y en función del interés de los estudios para la empresa.

CAPITULO VII

DEPARTAMENTO DE IMPRESION;  
PRIMAS DE PRODUCCION

**Art. 38. Primas de producción.**— Como incentivo a la producción, se establecen

para el departamento de impresión las siguientes primas de producción:

A) Prima básica de producción:

0,21 pesetas × número puntos × número libros producidos.

Esta prima se hará efectiva, siempre y cuando la producción salga en los tiempos preestablecidos. El baremo de puntos mínimos a aplicar a cada categoría profesional será:

Oficiales 1.º.....	7 puntos.
Oficiales 2.º.....	6 puntos.
Ayudantes.....	5 puntos.

La empresa añadirá a estos mínimos otra serie de puntos adicionales, de su exclusiva discreción tanto en implantación como en supresión.

B) Prima de reducción de tiempos:

La empresa incrementará la anterior prima de producción en base a la siguiente tabla de porcentaje de reducción de tiempos:

Reducción tiempo entre un 10 y un 30 % incremento prima en 100 %
Reducción tiempo entre un 31 y un 40 % incremento prima en 200 %
Reducción tiempo entre un 41 y un 50 % incremento prima en 300 %
Reducción tiempo entre un 51 y un 60 % incremento prima en 400 %, etc.

también para todas las empresas que reuniendo las condiciones citadas establezcan cualquier centro de trabajo en Madrid o en su provincia, durante el período de vigencia del mismo.

VIGENCIA Y DURACION

**Art. 2.º** La totalidad de las cláusulas del presente Convenio, entrarán en vigor al día siguiente de la expiración del plazo de vigencia señalado en el último Convenio, es decir el 1 de enero de 1981.

La duración de este Convenio Colectivo será de un año, es decir hasta el 31 de diciembre de 1981.

La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio, por cualquiera de las partes, deberá presentarse ante la autoridad laboral competente con una antelación, como mínimo, de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Este convenio será prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma.

CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

**Art. 3.º** La totalidad de los pactos económicos o de cualquier otro género que contiene este Convenio se establecen con carácter de mínimas; por ello, los acuerdos, convenios, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes con anterioridad a la vigencia del presente Convenio entre las empresas y sus trabajadores, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetadas por aquéllas.

Deberá tenerse en cuenta para determinación de dichas condiciones más beneficiosas, habrá de llevarse a cabo la valoración de las mismas en el conjunto anual y en ningún caso se aplicarán y computarán las mejoras económicas del presente Convenio sobre dichas condiciones más beneficiosas.

COMPENSACION Y ABSORCION

**Art. 4.º** Las mejoras económicas y laborales que se implantan por este Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza. Los cálculos para la absorción se realizarán en todo caso sobre el cómputo anual.

VALORACION DE TRABAJO

**Art. 5.º** Las empresas, individualmente consideradas, podrán establecer sistemas de retribución en función del rendimiento, con arreglo a las normas contenidas en el presente artículo.

Aquellas empresas que decidan utilizar esta facultad:

a) Elaborarán un proyecto completo del sistema de rendimiento y retribuciones, que someterán previamente a su puesta, en práctica, a informe del Comité de Empresa o de los Delegados del Personal.

b) Si el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, consideran aceptable el proyecto, se aplicará sin otros requisitos a partir de la fecha de que ambas partes determinen por escrito el acuerdo.

c) Si, por el contrario, los representantes de los trabajadores no consideran aceptable la propuesta la empresa podrá aplicar con carácter de prueba el sistema propuesto y los representantes de los trabajadores podrán acudir ante la Delegación de Trabajo, que resolverá sobre la diferencia; La Empresa, en este caso y hasta que la Autoridad lo resuelva, no podrá tomar medidas disciplinarias derivadas del incumplimiento de los rendimientos propuestos.

REMUNERACIONES (SALARIOS DE CONVENIO)

**Art. 6.º** Se adjunta la tabla salarial que regirá para el presente Convenio, resultado de la negociación colectiva.

La percepción de dicha retribución queda sujeta a las siguientes normas:

a) La falta de asistencia al trabajo llevará aparejada la pérdida de la remuneración correspondiente al tiempo perdido, calculadas en función del valor-hora profesional que figura en la adjunta tabla salarial.

b) En el caso de que el trabajador no cumpla la jornada completa de trabajo, se le reducirá también la mitad de la parte proporcional del tiempo perdido, de la cantidad que le corresponde percibir por el plus de transporte regulado en el artículo 13.º.

AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

**Art. 7.º** Los productores afectados por el presente Convenio percibirán quinquenios, sin limitación por años de servicios, que se cifran en un cinco por ciento del salario total, entendiéndose por tal el que con la denominación «salario diario» figura en la adjunta tabla salarial de este Convenio.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

**Art. 8.º** La totalidad de los productores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente dichas gratificaciones extraordinarias, y serán las siguientes:

Marzo.....	30 días.
Julio.....	30 días.
Navidad.....	30 días.

Dichas gratificaciones se abonarán sobre el salario total del Convenio, que figura bajo la denominación del «salario diario» en la tabla salarial adjunta, más antigüedad.

Las pagas de Julio y Navidad se harán efectivas el día 15 de los meses de julio y diciembre. La de marzo se satisfará el 15 de dicho mes, si la empresa no lo derramase entre el resto de los meses del año, en doceavas partes iguales. La decisión de derramarse se estimará en el primer trimestre del año. La empresa que no adoptara esta medida, en este mismo período, vendrá obligada a satisfacer dicha paga en marzo.

VACACIONES

**Art. 9.º** Todos los productores afectados en el presente Convenio, disfrutarán de un período de vacaciones anuales ininterrumpidas de treinta días naturales. El importe de dicho período se abonará al comienzo de su disfrute con el salario real, excluido el plus de transporte. La empresa señalará la fecha del comienzo de las vacaciones en el primer trimestre de cada año.

HORAS EXTRAORDINARIAS

**Art. 10.** El importe de las horas extraordinarias se abonará a los productores con arreglo a su salario hora profesional (señalado en la tabla adjunta, más antigüedad), incrementado con el recargo del setenta y cinco por ciento por cada una de ellas.

DIETAS

**Art. 11.** En los desplazamientos por necesidades de la empresa a términos municipales distintos a aquel que se encuentra enclavado el centro de trabajo, se devengarán dietas completas mínimas, a razón de 1.200 pesetas, o medias dietas, también mínimas, a razón de 400 pesetas, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Se devengará dieta completa tanto el día de salida como los de permanencia y el regreso, cuando sea necesario percibir

ANEXO

TABLA SALARIAL

CATEGORIA	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	TOTAL
			S.B. + P.C
— Titulado/Analista.....	23.572	48.860	72.432
— Jefe Superior.....	21.774	36.286	58.060
— Titulado Grado Medio.....	17.381	35.317	52.698
— Jefe 1.º /Programador.....	16.940	34.348	51.288
— Jefe 2.º/Jefe Explotación.....	15.169	30.479	45.648
— Oficial 1.º Adm./Coord. Est./Operador/Controlador.....	13.180	26.126	39.306
— Oficial 2.º Adm.....	12.074	23.706	35.780
— Oficial 1.º Ofc. Varios.....	11.413	22.260	33.673
— Vigilante.....	11.189	21.771	32.960
— Oficial 2.º Ofc. Varios.....	10.968	21.286	32.254
— Limpiadora.....	10.747	20.803	31.550
— Auxiliar Adm.....	10.528	20.323	30.851
— Ayudante 18 años.....	10.302	19.834	30.136
— Aspirante/Ayudante/Botones 17 años.....	6.547	11.613	18.160
— Aspirante/Ayudante/Botones 16 años.....	6.101	10.643	16.744

(G. C. 2.570)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE REMATANTES Y ASERRADORES DE MADERA DE MADRID Y SU PROVINCIA, SUSCRITO POR LA ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE REMATANTES Y ASERRADORES Y COMISIONES OBRERAS

Examinado el texto del Convenio Colectivo del grupo de Rematantes y Aserradores de Madera de Madrid y su provincia, suscrito por la Asociación de Empresarios de Rematantes y Aserradores y Comisiones Obreras del día 4 de febrero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

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

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

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

Madrid, 24 de febrero de 1981.— El Delegado de Trabajo. (Firmado: Felipe Armán de la Vega)

AMBITO Y APLICACION

**Artículo 1.º** El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en las empresas de Madrid y su provincia, incluidas o que puedan incluirse en el futuro en la Ordenanza Laboral para las «Industrias de la Madera» encuadradas en la actividad de Rematantes y Aserradores.

Se será de aplicación a la totalidad del personal pertenecientes a la plantilla de las empresas afectadas que realicen funciones técnicas, administrativas, de prestación de esfuerzos físicos y de atención. Asimismo el presente Convenio regirá

noctar fuera del domicilio habitual del trabajador.

b) Se devengará media dieta cuando el desplazamiento se realice a un lugar a más de 25 km. del centro de trabajo, pero regresando el productor a pernoctar a su domicilio habitual.

c) La empresa vendrá eximida de pagar dietas o medias dietas cuando abone directamente los gastos de comida o alojamiento; si no hace uso de este derecho, vendrá obligado a satisfacer los gastos reales devengados por el trabajador en concepto de dieta.

Los gastos de locomoción, las empresas vendrán obligadas a abonar en los desplazamientos de sus productores el billete de ferrocarril o líneas regulares de transporte por carretera, a excepción de aquellos casos en que la empresa se ocupe directamente del transporte de su personal.

**TRABAJOS EN EL EXTERIOR**

Art. 12. Cuando por necesidades de la empresa sean requeridos los servicios del trabajador fuera del centro de trabajo habitual, se computará como jornada de trabajo el tiempo invertido en el desplazamiento, salvo que coincida con la localidad de su residencia o la distancia sea igual o aproximada a la existente entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo habitual.

**PLUS DE TRANSPORTE**

Art. 13. El personal afectado por este Convenio percibirá para atender a sus gastos de locomoción, en concepto de plus de transporte, sin distinción de categorías, la cantidad de doscientas pesetas (200,00 Ptas.), por día de asistencia al trabajo.

**JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

Art. 14. La totalidad de las empresas afectadas por el presente Convenio acuerdan establecer la jornada de trabajo en cuarenta y tres horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos incluidos.

La jornada de trabajo de la Semana Santa, se concluirá a todos los efectos el día de miércoles santo, a la hora de cese habitual de cada empresa, considerando festivo el resto de la misma.

**DISPOSICIONES VARIAS. CESE E INGRESOS**

Art. 15. El productor que se proponga cesar en su servicio en la empresa y no lo comunique por escrito dirigido a la misma, al menos con siete días de antelación a la fecha de cese, percibirá las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias de julio, marzo y navidad, así como las vacaciones pendientes de liquidación en dicho momento, tomando como base el salario mínimo legal vigente y con arreglo a su categoría correspondiente.

Las empresas que contraten personal de nuevo ingreso, vendrán obligadas a hacerlo con trabajadores que figuren inscritos en las Oficinas de Colocación.

**PRENDAS DE TRABAJO**

Art. 16. Las empresas vendrán obligadas a entregar dos prendas de trabajo al año a sus trabajadores de oficio y mozos. Deberá de entregar también dos batas a los administrativos, así como los medios de protección necesarios previstos en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**PERSONAL FEMENINO**

Art. 17. El personal femenino que haya ingresado en la empresa antes del 22 de abril de 1976, al contraer matrimonio percibirá en concepto de dote una mensualidad por año de servicios en

aquella, con un máximo de nueve mensualidades.

Para fijar la cuantía de la dote, se tomará como base el salario mínimo legal vigente en dicho momento.

Las mujeres trabajadoras que se encuentran encintas tendrán derecho durante el embarazo a un puesto de trabajo compatible con su estado.

**ENFERMEDAD**

Art. 18. Los trabajadores que se encuentren enfermos percibirán de las empresas durante cuatro días de enfermedad al año, la totalidad del salario Convenio, previa justificación de altas y bajas médicas.

La participación en la cuota de Seguridad Social que corresponde abonar al trabajador enfermo, correrá a cargo de la empresa.

**JUBILACION**

Art. 19. Los trabajadores que hayan devengado en la empresa al menos dos quinquenios, percibirán un premio de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.), en el momento de la jubilación siempre que tengan sesenta años cumplidos.

En idénticas condiciones de continuidad de servicios y devengo de quinquenios, se abonará un premio de igual cantidad a los trabajadores que resulten declarados pensionistas en grado de invalidez total o absoluta para toda clase de trabajo.

**PERMISOS ESPECIALES**

Art. 20. Los menores de dieciocho años que justifiquen el aprovechamiento en sus estudios, tendrán derecho a un descanso semanal de dos horas. Dichas horas se señalarán de común acuerdo entre el beneficiario y la empresa, de tal forma que no perturbe la marcha del trabajo.

**TRABAJADORES MINUSVALIDOS**

Art. 21. Las empresas que tengan más de 50 trabajadores, deberán de reservar como mínimo un 2 por 100 de los puestos de plantilla para trabajadores minusválidos, conforme vayan produciéndose vacantes.

Se tendrá como minusválido al calificado legalmente como tal.

**APRENDIZAJE**

Art. 22. El aprendiz que tuviese dieciocho años de edad y dos de antigüedad en la empresa en que se encuentre al cumplir aquella edad, tendrá derecho a ser sometido a un examen para ascender a ayudante, y si lo superase se le otorgará esta categoría.

Para concurrir al examen será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa y los Delegados del Personal. El tribunal examinador, estará formado por un Delegado de Personal, que actuará como Secretario, con voz y voto, y el empresario o su representante y el trabajador más antiguo de la categoría a que trata de ascender.

**SECCIONES SINDICALES**

Art. 23. En todas las empresas con más de 25 trabajadores se podrán constituir Secciones Sindicales, siempre que una Central demuestre que tiene un número de afiliados igual o superior al 15 por 100 de la plantilla y en todo caso, un mínimo de cuatro afiliados.

En las empresas que cuenten con Comité de Empresa, las Centrales Sindicales con representación en el Comité, deberá recaer el cargo de Delegado Sindical en alguno de los miembros de dicho Comité.

Son funciones de las Secciones Sindicales:

a) Fijar en los tablones de anuncios todo tipo de comunicaciones y convoca-

torias y en general todo documento del Sindicato.

b) Recaudar en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo las cuotas sindicales.

c) Realizar colectas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo.

d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su Sindicato en los locales de la empresa antes o después de las horas de trabajo.

e) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.

Las secciones podrán utilizar los mismos locales habilitados para los Comités de Empresas, previo acuerdo de las distintas secciones sobre el sistema de uso.

**GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES**

Art. 24. En aquellas entidades en que exista Comité de Empresa, los Delegados miembros del mismo tendrán derecho a que cualquier medida disciplinaria que contra ellos se pretenda adoptar, distinta del despido, requerirá la previa instrucción de un expediente averiguador, en el que se dará audiencia al interesado. Este derecho es extensible a los Delegados Sindicales a que se refiere el artículo anterior.

**FUNCIONES DE LOS COMITES DE EMPRESA**

Art. 25. Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

a) Visar el documento en el que el trabajador declara terminada la relación de trabajo.

b) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de seguridad social vigente, advirtiendo a la dirección de la empresa de las posibles infracciones y ejercitando, en caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.

c) Informar en todos los expedientes administrativos en que por la Ley fuera necesario.

d) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre:

- Reestructuración de plantilla.
- Despidos.
- Traslados totales y parciales de la empresa.

- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

e) Ser informado y consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización de trabajo.

f) Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de producción o de mejoras técnicas.

g) Emitir el informe preceptivo en los casos de los aprendices mayores de 18 años que opten 3-2 de antigüedad al examen de acceso a la categoría de ayudante.

h) Recibir una copia de los contratos de trabajo que la empresa formalice con operarios de nuevo ingreso.

i) Ser informado previamente del propósito de iniciar un expediente de regulación de empleo.

j) Ser informado previamente en toda suspensión de pagos y quiebras.

k) Disponer de un crédito de horas sindicales para los Delegados de Personal, en las condiciones que señala el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 68, mejorándolas las que figuran en el mismo, y quedando por tanto en 18 horas mensuales.

Los informes que se hacen referencia en los apartados i) y j), serán presentados al Comité de Empresa o Delegados de Personal con una antelación mínima de 30 días naturales.

**COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION**

Art. 26. Dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, se constituirá la Comisión de

Vigilancia e interpretación del mismo, presidida por uno de los miembros de la Comisión, en rotación, contando la misma Comisión de ocho vocales, de los cuales cuatro serán designados por los trabajadores y otros cuatro por los Empresarios.

La comisión celebrará al menos una reunión mensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden el Presidente-Vocal, a petición fundada de los Vocales o propia petición.

Será misión de esta comisión:

a) Conocer de los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este convenio colectivo solicite la superioridad.

c) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas del propio convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

d) Proponer a los organismos competentes las modificaciones pertinentes que permitan la puesta al día de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como todo lo relativo a la toxicidad, al objeto de obtener las máximas garantías para los trabajadores entre los cuales se vigilará el obligado reconocimiento médico anual.

La comisión deberá respetar las competencias de las autoridades laborales y jurisdiccionales del trabajo y no interferir la actuación de las mismas.

La comisión recabará en sus casos de los organismos oficiales los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

**DISPOSICIONES FINALES**

Primera: Si voluntariamente se omitiese alguna categoría profesional en la tabla salarial del convenio, o si alguna empresa contrata a productores sujetos hasta entonces a otras reglamentaciones de trabajo, se llevará a cabo la asimilación económica de este personal, teniendo en cuenta su formación salarial en su anterior actividad.

Las diferencias que puedan surgir entre el empresario y los trabajadores como consecuencia de tal asimilación, serán resueltas por la autoridad laboral competente, oído el informe de la Comisión de Vigilancia e Interpretación de este convenio.

Segunda: El valor hora profesional que consta en la tabla salarial adjunta, ha sido calculada para productores sin antigüedad, por lo que el importe señalado deberá ser incrementado en la parte correspondiente a quinquenios o para aquellos trabajadores que tengan reconocidos dicho devengo.

Tercera: El aludido valor hora profesional se ha establecido dividiendo el salario que figura en la columna «Total anual» de la adjunta tabla por las horas efectivas de trabajo al año, que se estiman en mil novecientos cincuenta y dos, con arreglo al siguiente cálculo:

	DIAS
Días naturales del año.....	365
A deducir:	
Fiestas del calendario laboral, incluidas las locales.....	14
Vacaciones.....	30
Domingos (cuatro en vacaciones)	48
Sábados.....	46
<b>TOTAL.....</b>	<b>138</b>

Días efectivos de trabajo:

365 - 138 = 227

Las figuradas mil novecientos cincuenta y dos horas de trabajo son el resultado de multiplicarse doscientos veintisiete días de trabajo por ocho horas treinta y seis minutos (8 horas y 36 minutos), de acuerdo con el horario laboral del presente Convenio.

Cuarta: En relación con lo que no quede expresamente pactado en este Convenio, se estimará vigente las normas de las actuales Ordenanzas Laborales de la Madera y Corcho y demás disposiciones de carácter laboral de obligado cumplimiento.

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE REMATANTES Y ASERRADORES DE MADRID Y SU PROVINCIA

GRUPOS	CATEGORIAS	SALARIO DIARIO	PLUS DE TRANSPORTES	HORAS PROFESIONALES 1.952 AL AÑO	TOTAL ANUAL 455 DIAS POR SALARIO
<b>PERSONAL DE MONTES, PRESERVACION, FABRICACION, TALLERES O SERRERIAS Y SUBALTERNOS</b>					
I	Encargados y contra maestres	1.105	200	258	502.775
II	Encargados de Sección, Jefe de cuadrillas	1.084	200	253	493.220
III	Conductores de camiones, con o sin pluma, capataces, afiladores, aserradores de 1.ª, galeristas de 1.ª, especialistas secadores, conductores de 1.ª, carreteros y guardas mayores	1.071	200	250	487.305
IV	Taladores, tractoristas, medidores, maquinistas, fogoneros, aserradores de 2.ª, galeristas de galerín, aserradores de sierra circular, capataces de peones especialistas, conductores de 2.ª, conductores de turismo, guardas, vigilantes y porteros	1.015	200	237	461.825
V	Sobreguardas, tronzadores mecánicos, motosierras, cablistas, ayudantes aserradores, capataces de peones, listeros, almaceneros, pesadores, basculeros, dependientes de economatos y ordenanzas	995	200	232	452.725
VI	Especialistas gancheros, arrastradores, peones especialistas	981	200	229	446.355
VII	Peones y mujeres de limpieza	967	200	225	439.985
VIII	Aprendiz de 4.º año, botones y recaderos de 17 años	795	200	185	361.725
	Aprendiz de 3.º año, botones y recaderos de 16 años	677	200	158	308.035
		<b>SALARIO MENSUAL</b>			
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TECNICO</b>					
IX	Ingenieros	47.631	200	366	714.465
	Peritos	43.489	200	334	652.335
	Jefes de oficinas	40.728	200	313	610.920
	Oficiales 1.ª administrativos	37.967	200	292	569.505
	Oficiales 2.ª administrativos, viajantes y corredores de plaza	33.135	200	255	497.025
	Auxiliares administrativos, aspirantes mayores de 18 años, telefonistas y mecanógrafas	30.374	200	233	455.610
	Aspirantes administrativos menores de 18 años	23.471	200	180	352.065

Madrid, febrero de 1981.—Por la Asociación (Firmado). — Por CC. OO. (Firmado).

(G. C. 2.569)

**MINISTERIO DE TRABAJO**

**Delegación Provincial de Madrid**

**ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «EQUIMA, S. A.»**

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 10 de febrero de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Equima, S. A.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

**ACUERDA**

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
  - 2.º Remitar un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
  - 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.
- Madrid, 18 de febrero de 1981.—El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «EQUIMA, S. A.»**

**(Sección de Recogida de Residuos Viarios de Madrid)**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Equima, S. A.» y sus trabajadores, adscritos al «Servicio de recogida y transporte al vertedero de los residuos sólidos que provienen de la limpieza viaria de Madrid».

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—Entrará en vigor a todos los efectos el 1.º de enero de 1981 y finalizará el 31 de diciembre del mismo año, con independencia de la fecha de la homologación por las autoridades competentes.

Art. 3.º *Denuncia.*—La denuncia del presente convenio se efectuará por cualquiera de ambas partes antes de los dos últimos meses de su vencimiento.

Art. 4.º *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo superase a 30 de junio de 1981 la cifra del 7,30 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del índice de precios en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre) teniendo como tope el mismo índice de precios al consumo.

Art. 5.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones que se establecen en el presente convenio se consideran mínimas, respetándose las condiciones más favorables obtenidas por los trabajadores, individual o colectivamente, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 6.º *Salario base.*—El salario base del personal comprendido en este convenio correspondiente a la jornada normal

de trabajo es el fijado en el Anexo número 1.

Todas las cifras que se fijan son brutas y lo mismo las cantidades que se tomen como punto de referencia.

Art. 7.º La empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio 4 pagas extraordinarias, que se ajustan a los siguientes condicionamientos:

A) Cuantía: La fijada en el Anexo número 1 del presente Convenio.

B) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente convenio tendrán la siguiente denominación:

- Verano.
- Navidad.
- Beneficios.
- San Martín de Porres.

C) Fechas de abono:

- Verano (15 de julio o día hábil anterior).
- Navidad (21 de diciembre o día hábil anterior).
- Beneficios (15 de marzo o día hábil anterior).
- S. Martín de Porres (15 de octubre o día hábil anterior).

D) Período de devengo: Estas pagas se devengarán por doceavas partes y en el caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajadas en el mismo. A estos efectos la fracción de mes se computará como mes.

— Verano: Se devengará de 1 de julio del año anterior a 30 de junio del año en curso.

— Navidad: Se devengará de 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

— Beneficios: Se devengará de 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

— San Martín de Porres: Se devengará de 1 de noviembre del año anterior a 31 de octubre del año en curso.

Art. 8.º *Complemento personal por antigüedad.*—El complemento de antigüedad se abonará de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral correspondiente.

Art. 9.º *Complemento de especialidad.*—El personal comprendido en el presente convenio percibirá un complemento por especialidad consistente en la cantidad fijada en el anexo número 1, que se percibirá durante 335 días al año con exclusión del período de vacaciones.

Art. 10.º *Plus de asistencia.*—El personal comprendido en el presente convenio, percibirá como complemento de asistencia la cantidad que se fija en el anexo 1, por día efectivamente trabajado.

Art. 11.º *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que realice todo el personal comprendido en este convenio sobre la duración máxima de la jornada diaria de trabajo se abonará con un incremento del 75 por 100, sobre el módulo de cálculo de la hora tipo.

Art. 12.º *Complemento extrasalarial de transportes.*—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como ayuda de transporte la cantidad que se fija en el anexo número 1 por día trabajado.

Art. 13.º *Jornada de trabajo.*—Durante el período de vigencia de este convenio la jornada de trabajo será de 40 horas semanales para el turno de día de lunes a sábado y de 40 horas de trabajo semanales para el turno de noche de lunes a sábado.

Art. 14.º *Comisión mixta paritaria.*—Queda constituida una comisión compuesta por tres representantes del personal y tres representantes de la empresa. Dicha Comisión Paritaria se reunirá todos los primeros lunes de cada mes del año 1981, el lugar y la hora serán designados por dicha Comisión. Así mismo en cuantos asuntos afectos directamente al Servicio, se invitará a las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, con voz pero sin voto, al Delegado de Saneamiento y Medio Ambiente del Ayuntamiento de Madrid.

Art. 15.º *Anticipos.*—Todo trabajador tendrá derecho a solicitar, entre el 15 y el 20 de cada mes, anticipos por una cantidad de hasta 30.000 pesetas.

Art. 16.º *Altas y bajas.*—La empresa comunicará a los delegados de personal las altas y bajas que se den en la misma, en un plazo máximo de 5 días y siempre con anterioridad a cubrir dichas bajas.

Art. 17.º *Sanciones graves y muy graves.*—Ante la imposición de una sanción por faltas graves o muy graves, la empresa debe necesariamente comunicar a los representantes de los trabajadores, quienes deberán emitir informe en un plazo de 6 días hábiles desde la fecha de notificación. Una vez emitido dicho informe, o transcurrido dicho plazo desde la fecha de notificación, la empresa podrá ejercer la facultad sancionadora.

Art. 18.º *Licencias y permisos.*—La empresa tendrá en cuenta las necesidades

emitirá un informe en un plazo máximo de 15 días.

Art. 15.º *Jubilación.*—Todo trabajador al servicio de la empresa incluido en este Convenio podrá jubilarse voluntariamente a los 60 años, percibiendo de la empresa la diferencia al 100 por 100 de la pensión que le correspondiera si se jubilase a la edad reglamentaria. Y durante el período que medie desde su jubilación hasta la edad reglamentaria.

Art. 16.º *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales pará todo el personal será de un mes ininterrumpido, y se disfrutará necesariamente de julio a septiembre, ambos inclusive; acomodados a los servicios requeridos por el Ayuntamiento en el mismo período, salvo que voluntariamente y de acuerdo con la Empresa se tomen en otra época.

Art. 17.º *Turnos especiales.*—Para los servicios de noche que hay establecidos y para los que se creen nuevos en el futuro, la empresa no podrá disponer del personal actual de los servicios de día, a no ser que se ofreciesen voluntarios. Se excluye el cambio de servicios de día a noche que se dispusiere por parte del Ayuntamiento.

Art. 18.º *Ayuda familiar.*—Como complemento a la ayuda familiar que presta la Seguridad Social, la Empresa abonará a los trabajadores la cantidad que se consigne en la tabla adjunta. Tal cantidad se percibirá mensualmente quedando exenta de cotización a la Seguridad Social.

Art. 19.º *Enfermedad y accidente.*—En caso de enfermedad o accidente la empresa complementará los subsidios de la Seguridad Social hasta abonar el 100 por 100, tanto del salario real, en caso de accidente, como de la base de cotización en el caso de enfermedad. En caso de fallecimiento por muerte natural, la viuda o herederos en primer grado del trabajador percibirá 500.000 pesetas, en caso de accidente o invalidez total será de 1.000 de pesetas y en caso de accidente de tráfico será de 1.500.000 pesetas.

Art. 20.º *Retirada del carnet.*—La retirada del carnet de conducir a un conductor por accidente de tráfico o por sanción debida a infracción del Código de Circulación, ha de ser atendida por la Empresa, quien estará obligada a darle trabajo de diferente tipo y a ser posible en talleres de la misma. En ningún caso el conductor afectado perderá su salario ni su categoría profesional durante el tiempo que suceda o que dure la mencionada sanción de tráfico.

Art. 21.º *Protección en trabajos penosos.*—La empresa estará obligada a prever a todos los camiones que den servicio de noche, de instalación de calefacción dada la penosidad que supone trabajar de noche en invierno para todos los trabajadores que están prestando su servicio en ese turno.

Art. 22.º *Nuevas contrataciones.*—En el caso de nuevas contrataciones, la empresa adjudicataria o en su caso el Ayuntamiento, se hará cargo de todo el personal que en su día estuviera trabajando, respetando la antigüedad, salarios, categoría y puesto de trabajo, de acuerdo con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23.º *Nocturnidad.*—Todo el personal que comience su trabajo entre las 21 y las 6 horas, percibirá un plus por este concepto equivalente al 40 por 100 del salario base equivalente a su categoría profesional.

Art. 24.º *Anticipos.*—Todo trabajador tendrá derecho a solicitar, entre el 15 y el 20 de cada mes, anticipos por una cantidad de hasta 30.000 pesetas.

Art. 25.º *Altas y bajas.*—La empresa comunicará a los delegados de personal las altas y bajas que se den en la misma, en un plazo máximo de 5 días y siempre con anterioridad a cubrir dichas bajas.

Art. 26.º *Sanciones graves y muy graves.*—Ante la imposición de una sanción por faltas graves o muy graves, la empresa debe necesariamente comunicar a los representantes de los trabajadores, quienes deberán emitir informe en un plazo de 6 días hábiles desde la fecha de notificación. Una vez emitido dicho informe, o transcurrido dicho plazo desde la fecha de notificación, la empresa podrá ejercer la facultad sancionadora.

Art. 27.º *Licencias y permisos.*—La empresa tendrá en cuenta las necesidades

ANEXO I

TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE	AYUDA FAMILIAR	ESPECIAL	ASISTENCIA	TRANSPORTE	PAGA VERANO NAVIDAD	PAGA VACACIONES
Conductor .....	1.114	5.697	313	455	273	54.171	85.464
Jefe equipo taller .....	1.299	8.890	313	455	273	61.553	88.911
Oficial 1.º espec. ....	1.184	5.697	313	455	273	54.171	85.464
Oficial 1.º .....	1.162	5.697	232	307	204	34.880	68.392
Oficial 2.º .....	999	5.708	142	171	142	29.963	57.072
Oficial 3.º espec. ....	927	5.279	145	142	142	27.822	49.938
Oficial 3.º .....	927	5.279	—	142	142	27.822	49.938
Ayudante taller y lavacoches.	855	5.279	—	114	142	25.682	42.804

- Plus penoso-peligroso 25 por 100 sobre salario base, día trabajado.
- Paga de San Martín de Porres, 30 días de salario base más antigüedad.
- Paga de beneficios, 30 días de salario base más antigüedad.

ción que consideren conveniente para sus representados.

Para ello, dispondrán de un local adecuado y de un tablón de anuncios independiente al que usa la empresa.

Art. 33. *Día de pago.*—Queda establecido como día de pago el día 5 del mes. El pago podrá efectuarse mediante talón y en tal caso se entregará el día anterior.

DISPOSICIONES FINALES

*Clausula adicional primera.*—Cuando por disposición oficial surgieran nuevas normas sociales o sindicales que contengan mejoras superiores a lo pactado en este Convenio, automáticamente serán aplicadas al mismo.

*Disposición final.*—La entrada en vigor del presente Convenio será a todos los efectos el 1 de enero de 1981, quedando automáticamente derogado todo aquello que rija hasta la fecha y no recoja condiciones más beneficiosas para los trabajadores sobre los puntos pactados.

Coslada, 10 de febrero de 1981.

(G. C. 2.428)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TELEFERICO DE ROSALES, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 7 de febrero de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa Teleférico de Rosales, S. A., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
- 2.º Remitir un ejemplar de dicho convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 26 de febrero de 1981.—El Delegado de Trabajo. (Firmado: Felipe Armán de la Vega)

CAPITULO I

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo tiene como fundamental

objeto, regular las relaciones laborales entre la empresa Teleférico de Rosales, S. A., y el personal que presta sus servicios en la misma como trabajador fijo.

Art. 2.º *Ambito Personal.*—Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal contratado especialmente para trabajos de carácter discontinuo, eventual de temporada, o a tiempo parcial, asimismo, se considera excluido el personal que desempeña funciones de Consejo o miembro de los órganos de administración de la empresa, a que se refiere el artículo 1.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito Temporal.*—El presente Convenio Colectivo se pacta por un año de duración, no obstante la vigencia de los artículos de contenido económico, tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1981; el resto del articulado iniciará su vigencia a partir del día siguiente a la firma del acta de aprobación por las representaciones que lo suscriben, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 1981.

Art. 4.º *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio Colectivo, deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización del mismo, en caso contrario se entenderá tácitamente prorrogado de año en año.

El procedimiento administrativo que deberá utilizarse para realizar la denuncia, se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento reguladora de esta materia.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Se respetarán aquellas condiciones individuales que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto-año sean superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo para la categoría que se obtiene.

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.*—El presente convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

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 Laboral competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin si procede la modificación parcial o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del convenio.

No se considera 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.

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—Se constituye a todos los efectos legales previstos en el artículo 85 del vigente Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan una Comisión Paritaria que integrada por cuatro miembros: dos designados por la empresa y otros dos que representarán al personal, elegidos de entre los productores y preferentemente de entre los que hubieran tomado parte en las negociaciones de este convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 9.º *Facultad de organización.*—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 10.º *Clasificación profesional.*—Se seguirán los criterios de clasificación profesional contenidos en la Reglamentación Nacional de Trabajo para los ferrocarriles de uso público no integrados en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles, además de las categorías profesionales que se establezcan en el presente convenio.

Art. 11.º *Definición nuevas categorías.*—La comisión deliberadora acuerda mantener vigentes, además de las definiciones y categorías profesionales emanantes de la Reglamentación Nacional de Trabajo para los Ferrocarriles de uso público no integradas en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles, aquellas otras que se definan a continuación.

*Jefe administrativo.*—Es el productor que con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, dirige, controla y realiza las tareas propias de la administración de la empresa.

*Jefe de explotación.*—Es el productor que asume la responsabilidad respecto a la seguridad y funcionamiento de la instalación de la empresa, coordina y dirige la actividad de toda la instalación. Debe poseer conocimientos de mecánica y electricidad para dirigir, ordenar, coordinar y realizar las reparaciones y operaciones de conservación y mantenimiento de toda la instalación, realizando los controles legalmente establecidos y cursando los partes e informaciones necesarios ante los órganos competentes. Supervisará, controlará y participará en mantener un alto grado de seguridad y buen funcionamiento de teleférico, vigilará y participará en la perfecta atención de los clientes y cuidará de la disciplina de todo el personal encuadrado en la explotación.

*Jefe de equipo.*—Es la persona que bajo las órdenes del Jefe de Explotación, coordina y dirige la actividad de una de las estaciones. Debe poseer conocimientos de mecánica y electricidad necesarios para dirigir, ordenar, coordinar y realizar las reparaciones y operaciones de conservación y mantenimiento de teleférico. Supervisará y controlará la seguridad y el buen funcionamiento del teleférico y la disciplina del personal a sus órdenes, así como la vigilancia y participación en la atención a los clientes.

*Oficial 1.º.*—Es el productor que con conocimientos profundos de mecánica, electricidad y soldadura, realiza, dirige o coordina las reparaciones y operaciones de conservación y mantenimiento que sean necesarios para mantener un alto grado de seguridad y perfecto funcionamiento de las instalaciones. Colaborando cuando las necesidades de explotación lo requieran en la atención a los clientes.

*Oficial 3.º.*—Es el productor que con sus conocimientos elementales de mecánica y electricidad, auxilia y colabora con el personal encuadrado en categorías superiores para efectuar las reparaciones y revisiones que sean necesarias, realizará pequeñas reparaciones y engrases, cuida del perfecto funcionamiento, limpieza de todas las instalaciones, además de atender a los clientes y al cobro de los mismos. Vigilará las instalaciones y velará por la seguridad del público.

Art. 12.º *Trabajos de categoría superior.*—La comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, expresamente acuerda, que todo trabajador afectado por el mismo tiene obligación de realizar los trabajos de categoría superior que se le

del servicio deberá conceder hasta 15 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 incluyendo todos tipo de pluses y compensaciones, exceptuando el plus de transporte, 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 hijos y 5 días si ocurriera el hecho fuera de la localidad.

— 3 días en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos y hermanos.

— 3 días en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica de cónyuge, hijos o padres y hermanos incluso políticos.

— 3 días por alumbramiento de la esposa, si ocurriera enfermedad grave se aumentará a 5 días.

— 2 días por traslado de domicilio habitual para todo el personal afectado.

— 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 días en caso de que fuera en distinta localidad.

Art. 28. *Seguridad e higiene.*—Los vestuarios estarán provisto de calefacción y aseos correctamente, asimismo las duchas y lavabos estarán provistos de agua caliente. Debe constituirse un Comité de Seguridad e Higiene encargado del cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá recabar si lo considera necesario informes del gabinete técnico de las centrales sindicales, pudiendo éstas, en tal caso, tener acceso al centro de trabajo.

Art. 29. *Reconocimiento médico.*—Se realizará una revisión médica anual para todos los trabajadores, en horas de trabajo, que consistirá en:

- a) Análisis, interrogatorio y exploración clínica.
- b) Análisis de sangre y orina.
- c) Radiografías de tórax.
- d) Pruebas funcionales respiratorias (espirometría).
- e) Revisión de vista y oído.

Art. 30. *Prendas de trabajo.*—La empresa debe entregar cada 6 meses a los trabajadores las prendas de trabajo que a continuación se indican:

— En verano: cazadora, un pantalón, camisa, todo de tela, ligera, y un par de zapatos. La fecha de entrega será el día 1 de mayo.

— En invierno: anorak, un pantalón, camisa, un par de botas y un buzo, todas estas prendas fuertes y tendrán un mínimo de calidad. La fecha de entrega será el día 1 de noviembre.

Asimismo un miembro del Comité de Empresa asistirá a la elección y compra de las prendas de trabajo:

Art. 31. *Premio de jubilación.*—Sigue vigente lo previsto a este respecto en la Ordenanza Laboral del sector, salvo la cuantía a percibir que ahora se fija en 85.000 pesetas.

Art. 32. *Delegados sindicales y comité.*—Disponibilidad de tiempo sindical (30 horas sindicales) 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; fuera de la empresa el disfrute de las horas sindicales se globalizarán según acuerdo de los interesados. Asimismo la necesidad será 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 la empresa.

Los delegados de personal o Comité de Empresa tendrán derecho a la información sobre las condiciones del contrato entre el Ayuntamiento y la empresa.

Asimismo el Comité de Empresa tendrá los siguientes derechos:

- De reunión.
- De información.
- De distribución de toda la informa-

encomienden con los condicionantes y limitaciones establecidas en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Trabajos de categoría inferior.*—La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que correspondan a su categoría profesional.

CAPITULO III

JORNADA LABORAL, FIESTAS Y VACACIONES

Art. 14. *Jornada laboral.*—La jornada laboral para el personal se estipula en 1.985 horas anuales de trabajo efectivo. No obstante y en aplicación a lo establecido en el apartado 4º del artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores, para el personal menor de dieciocho años y mayor de sesenta, se establece una jornada anual de trabajo efectivo de 1.957 horas.

Para el cálculo de dichas jornadas anuales, se ha considerado una jornada media semanal de 43 horas de las que se han deducido la jornada correspondiente a 14 fiestas y 25 y 20 días de vacaciones respectivamente.

Expresamente se establece que el descanso semanal se disfrutará por el personal afectado por el presente convenio en los días más idóneos de acuerdo con las necesidades de explotación y tendrá una duración de treinta y seis horas ininterrumpidas.

*Horario Laboral.*—La distribución de la jornada laboral establecida, se realizará por la Dirección de la Empresa a principios de año. No obstante, para atender las necesidades funcionales de explotación que puedan surgir, se faculta a la empresa para modificar los turnos de trabajo, así como los horarios laborales y el día de descanso establecido, dando comunicación inmediata de estas modificaciones al personal afectado por las mismas.

*Trabajo en Festivos.*—En función de servicio al público que caracteriza la actividad de la empresa, expresamente se pacta, la obligatoriedad de trabajar los días declarados por la Autoridad laboral como Festivos.

Las horas que integran la jornada laboral de dichos días serán retribuidas de acuerdo con lo establecido en el Art. 20-D de este Convenio.

Art. 15. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará unas vacaciones anuales retribuidas de 25 días naturales, a excepción de lo establecido en el apartado 4º del Art. 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

A principios de año la empresa, elaborará los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades funcionales, la adscripción de cada productor al correspondiente turno la realizará el Delegado de Personal.

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

En el supuesto de que el disfrute de vacaciones, tuviera que ser interrumpido por incapacidad laboral transitoria, corresponderá a la empresa, designar las fechas en que han de disfrutarse los días restantes, pero siempre dentro del año natural a que corresponden.

CAPITULO IV

REMUNERACIONES

Art. 16. *Estructura de la remuneración.*—La estructura de la remuneración del personal incluido en este Convenio está integrado por los conceptos que figuran a continuación, de acuerdo con lo establecido en el Decreto de ordenación de salario 2380/1973 de 17 de agosto.

Art. 17. *Salario Base.*—El salario base mensual para cada categoría profesional es el siguiente:

CATEGORIA	IMPORTE
Jefe Administrativo.....	45.000
Jefe de Explotación.....	50.000
Jefe de Equipo.....	42.000
Oficial 1.º.....	38.000
Oficial 3.º.....	31.000

El salario base se percibirá proporcionalmente al número de días trabajados cada mes.

La cuantía del salario base expresada más arriba se refiere a la jornada laboral definida en el artículo 14 de este Convenio. Cuando un productor tenga una jornada media laboral inferior a la que se refiere dicho artículo, el salario base se calculará proporcionalmente a la misma.

Art. 18. *Complementos Personales.*

A) *Antigüedad.*—El personal afectado por este Convenio percibirá un premio de antigüedad que consistirá en cuatrienios y se devengará a partir del primer día del mes siguiente de aquel en que se cumplan.

Expresamente se pacta, que el importe mensual de cada cuatrienio, debe ser igual para todas las categorías profesionales, estableciendo su importe en 2.300 pesetas.

B) *Plus Personal Voluntario.*—Al objeto de compensar la especial dedicación del personal que desempeña funciones de responsabilidad o mando, se establece este concepto retributivo, cuyo importe será establecido individualmente según criterio de la empresa y con las siguientes características:

— Afecta al personal incluido en las categorías profesionales de: Jefe Administrativo, Jefe de Explotación y Jefe de Equipo. Los productores encuadrados en dichas categorías, realizarán las funciones propias del área de responsabilidad que a cada uno corresponde con un concepto de dedicación plena en función a las necesidades que surjan.

— Su establecimiento, tiene por objeto sufragar la diferencia existente entre las percepciones fijas establecidas en el presente Convenio Colectivo para la categoría profesional que ostente con el nivel retributivo total anual por todos los conceptos que se ha establecido a cada mando.

— Expresamente se pacta con la percepción de este plus se consideran compensadas las prolongaciones de jornada, las horas de trabajo en días festivos, así como los posibles pluses de peligrosidad o cualquier otro concepto que pudiera corresponder, entendiéndose las partes negociadoras, que la percepción del Plus Personal Voluntario, no es compatible con la percepción de horas extras, horas por trabajo en festivos, plus de peligrosidad, etc.

Art. 19. *Complementos de puesto de trabajo.*

A) *Plus de peligrosidad.*—Aquellos productores que realicen las tareas de revisión de línea, reparación y revisión de los mecanismos superiores de las torres, percibirán un plus de peligrosidad de 2.000 pesetas mes.

Esta cantidad se percibirá siempre que se realicen dichas funciones y para su estimación, se ha tenido en cuenta el promedio de las horas invertidas en el último año en este tipo de tareas.

Art. 20. *Complemento de calidad o cantidad de trabajo.*

A) *Complemento por horario cómputo.*—Como contraprestación, por las facultades que se refieren a la empresa en el Art. 14 del presente Convenio referidas al establecimiento de horarios laborales y días de descanso y turnos de trabajo, se pacta un complemento por horario cómputo que económicamente representará el 10 por 100 del salario base establecido para cada categoría profesional.

B) *Complemento por régimen de vacaciones.*—Como contraprestación, por las facultades que se confieren a la empresa en el Art. 15 de presente Convenio, referidas al establecimiento de los turnos de vacaciones, se pacta un complemento llamado de régimen de vacaciones que económicamente representa el 10 por 100 del salario base establecido para cada categoría profesional.

C) *Complemento de atención a los clientes.*—Al objeto de compensar los posibles retrasos de la finalización de la jornada laboral, que se originen por la atención a

los clientes que adquieran sus billetes antes de la hora de cierre de taquillas, se pacta un complemento denominado de Atención a los Clientes que económicamente representa el 10 por 100 del salario base establecido para cada categoría profesional.

D) *Horas extraordinarias.*—Cuando por necesidades u otros motivos imprevistos, sea necesaria la realización de horas extraordinarias, ambas representaciones, acuerdan tácitamente su realización.

Expresamente se pacta, que solamente tendrán la consideración de horas extras, aquellas que previo consentimiento de la empresa, realicen los trabajadores, y serán retribuidas con la siguiente escala:

CATEGORIA	IMPORTE
Oficial 1.º.....	600
Oficial 3.º.....	505

Art. 21.

A) *Pagas extraordinarias.*—El personal afectado por este Convenio percibirá una paga extraordinaria en cada uno de los meses de febrero, julio y diciembre. La cuantía de cada una de estas pagas será la suficiente para cada categoría profesional:

CATEGORIA	IMPORTE
Jefe Administrativo.....	58.500
Jefe de Explotación.....	65.000
Jefe de Equipo.....	54.600
Oficial 1.º.....	49.400
Oficial 3.º.....	40.950

Estos importes se incrementarán cuando proceda con la cuantía mensual de premio de antigüedad y Plus personal voluntario que corresponda a cada productor.

Estas pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajado computándose de enero a junio de cada año, para la paga de julio, de julio a diciembre para la paga de diciembre, y de enero a diciembre del año anterior para la paga de febrero.

B) *Vacaciones.*—Durante el disfrute de las vacaciones la retribución a percibir se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

CATEGORIA	IMPORTE
Jefe Administrativo.....	48.750
Jefe de Explotación.....	54.167
Jefe de Equipo.....	45.500
Oficial 1.º.....	41.167
Oficial 3.º.....	34.125

A estos importes, se incrementarán cuando proceda las partes proporcionales mensuales del premio de antigüedad y plus personal voluntario.

Estas retribuciones se refieren a un período de 25 días de vacaciones, cuando el disfrute sea inferior o superior a este período las retribuciones las percibirán en proporción.

CAPITULO V

ENFERMEDAD Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Art. 22. *Incapacidad Laboral Transitoria.*—La empresa abonará en los casos de Enfermedad o Accidente, las diferencias que puedan existir entre las prestaciones de I.L.T. de la Seguridad Social y el salario base del Convenio, incrementado con la antigüedad cuando proceda.

Art. 23. *Licencias.*—La empresa concederá los permisos retribuidos establecidos en el Art. 37 apartado 3.º del vigente Estatuto de los Trabajadores previa solicitud por escrito. La retribución a percibir en estas situaciones, consistirá en el salario base más la antigüedad, en ningún caso se percibirán los complementos de cantidad y calidad en el trabajo.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GELTER, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 3 de febrero de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Gelter, S. A.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
  - 2.º Remitir un ejemplar y dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
  - 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.
- Madrid, 26 de febrero de 1981.—El Delegado de Trabajo. (Firmado: Felipe Armán de la Vega)

PREAMBULO

La empresa Siderometalúrgica «Gelter, S. A.» dedicada a la fabricación de carbones eléctricos, con la intención de mejorar, en lo posible, las condiciones de trabajo de sus trabajadores, y de común acuerdo con los Representantes de la Parte Social, sin escatimar para ello el esfuerzo económico que supondrán las mejoras establecidas en este Convenio, mejorando, por otra parte, que el personal de la empresa hará lo posible por mejorar la productividad, ha llegado con dicha Representación Social a establecer el Convenio que se refleja en el articulado inserto a continuación de este preámbulo todo ello y teniendo siempre en cuenta como base jurídica la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, los Decretos de Salarios Mínimos y todas las demás disposiciones complementarias en relación con los mismos, mejorando en todo caso los preceptos de carácter general en el ramo de la organización del trabajo y condiciones económicas de las partes.

CAPITULO I

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*—El presente Convenio es de ámbito de empresa y se concierne entre la empresa «Gelter, S. A., Electro-Carbones» y la Representación del Comité de Empresa, para regular las relaciones de trabajo en la citada empresa.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio afectará a todos los trabajadores sea cual fuere su categoría profesional, que a la entrada en vigor del mismo pertenecan a la plantilla y nómina de la empresa, sin más excepciones que los cargos de alta dirección y alto consejo en los que concurren las características y circunstancias expresadas en los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de doce meses, los cuales estarán comprendidos desde su entrada en vigor desde el día 1 de enero de 1981 hasta el 31 de diciembre de 1981 ambos inclusive.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por sucesivos períodos anuales si no es objeto de denuncia por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º *Compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio

sustituyen en su totalidad a las actualmente en vigor, ya que examinadas en su conjunto las condiciones del Convenio son más beneficiosas para el personal que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor. No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones superiores serán respetadas íntegramente como condición beneficiosa estrictamente personal.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de sus aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento exigible.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Se constituye como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, teniendo su domicilio en las oficinas del Centro de Trabajo de la Empresa «Gelter, S. A.».

La Comisión estará constituida por tres titulares y tres suplentes por cada una de las Representaciones Económica y Social.

Las partes acuerdan en someter a esta Comisión cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación, desarrollo e interpretación del Convenio, para que ésta emita su informe previo antes de acudir a la jurisdicción competente.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización de la Empresa y el trabajo es facultad exclusiva de la dirección que la ejercerá de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Por lo tanto le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la variación de los puestos de trabajo modificación de turnos, revisión de tiempos, por mejora de métodos, y en general de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia en el Estatuto de los Trabajadores y a la Ordenanza Laboral.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa los componentes del Comité de Empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la Normativa vigente.

Art. 8.º En cuanto a trabajos de superior e inferior categoría se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y a la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica artículo 25.

Art. 9.º La Retribución Convenio-gelter durante su periodo de vigencia, será la que corresponda a la Retribución Provincial establecida en el Convenio Siderometalúrgica de Madrid, o el que le sustituya (que para este año es de un 14 por 100 mínimo).

Sobre la totalidad de la cantidad establecida anteriormente todo el personal obrero percibirá por día realmente trabajado o parte proporcional, en su caso, un incentivo del 25 por 100, siempre que el rendimiento alcanzado, individualmente o por equipos a juicio de su jefatura, no esté por debajo del que se puede exigir en la operación de que se trate.

Al personal administrativo, técnico y subalterno se le concederá un incentivo equivalente al 10 por 100 sobre la cantidad antes citada.

El denominado plus Gelter constituido por 1.392 pesetas brutas se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementa la actual Retribución Gelter. A dicho resultado se le sumará las 70 pesetas semanales de prima actual.

Art. 10.º Por cada jornada de trabajo efectivo a rendimiento mínimo exigible o normalizado, la empresa abonará como contraprestación el Plus de Convenio.

Si un trabajador no alcanzara el Rendimiento mínimo exigible por causa imputable al mismo, dejará de percibir la totalidad del citado Plus de Convenio, pu-

diendo recurrir ante la Magistratura de Trabajo.

No obstante lo dispuesto en la presente norma, en atención a la conmemoración del día, los domingos y demás festivos, se abonará también el citado Plus de Convenio, con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana o el mes.

CAPITULO III

NORMAS DE INICIACION, DESARROLLO Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

Art. 11. *Ingresos.*—La empresa podrá contratar personal con categoría superior a la mínima establecida para cada grupo profesional, por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, con cargo al turno de libre designación. Sin embargo, al finalizar el año, deberá computarse el número de admitidos por este turno en cada escalafón, y celebrar promoción para cubrir por los turnos restantes idéntico número de plazas.

Los trabajadores así ingresados pasarán a ocupar el último puesto del escalafón correspondiente a la categoría en que son clasificados al ingresar.

Art. 12. *Periodo de prueba.*—Las admisiones del personal se realizarán de acuerdo con lo que determina el artículo 18 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, interrumpiéndose el mismo en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria.

Art. 13. Serán causas de despido las determinadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un trabajador incurra en una o varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la Dirección de la Empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indique los hechos por los que se le sanciona, así como el día en que surtirá efecto aquél.

El trabajador firmará un duplicado de esta notificación, y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega firmando dos testigos en efecto de aquél.

El Comité de Empresa será informado de las faltas muy graves cometidas por los trabajadores. En caso de la extinción de la relación laboral impuesta, será informado con anterioridad, al objeto de que manifieste lo que crea procedente, sin que el parecer de éste vincule a la empresa.

Art. 14. *Faltas y sanciones.*—Por lo que a faltas y sanciones se refiere, se está a lo dispuesto en el artículo 92 y siguientes de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 15. Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio, sustituirán a los actuales regímenes establecidos, por lo que tendrán carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible, excepto el 25 por 100, 10 por 100 y prima de incentivo a que se refiere el artículo noveno, que se remunerarán a rendimiento correcto.

Art. 16. Las remuneraciones consideradas como retribución de Convenio, están integradas por los siguientes conceptos:

a) Salario base del Convenio de conformidad con lo previsto en el Decreto 2380/1973 sobre Ordenación del Salario.

b) El denominado Plus de Convenio, que se devengará por días efectivamente trabajados en que se haya obtenido el rendimiento mínimo exigible, sin perjuicio de lo establecido en el artículo décimo de este Convenio.

Art. 17. Los conceptos remunerativos o compensatorios se encuadrarán necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

Conceptos remunerativos:  
— Retribución Convenio, salario base del Convenio y plus de Convenio, como se especifica en el artículo noveno de este Convenio.

— Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

— Complementos de horas extraordinarias.

— Complementos de nocturnidad.

— Complementos de penosidad, toxicidad o peligrosidad y jefe de equipos.

— Primas o incentivos a la producción.

— Complementos de condición más beneficiosa generales o particulares.

— Complemento de antigüedad.

Conceptos compensatorios:

— Plus de distancia.

— Gastos de viaje y dietas.

— Quebranto de moneda.

Art. 18. *Plus de domingos y festivos.*— Los domingos y fiestas, a que se refiere la Ley de Descanso Dominical de 13-7-40 se abonarán a razón de la retribución total de Convenio más complemento de antigüedad.

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.*—Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias a todos los trabajadores sin distinción de categorías profesionales con motivo del mes de julio y fiestas de Navidad, de treinta días cada una de ellas, calculadas sobre la Retribución total de Convenio, antigüedad y Plus Gelter.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo efectivamente trabajado por semestres naturales, computándose como tal el correspondiente al Servicio Militar, enfermedad justificada y accidente de trabajo.

Serán respetadas íntegramente las condiciones superiores que en este aspecto viniesen disfrutando los trabajadores.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—Para el cálculo de la base de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Decreto del 17 de agosto de 1973 y Orden del 29 de noviembre de 1973, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas.

Art. 21. *Vacaciones anuales retribuidas.*— Los trabajadores afectados a este Convenio disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de veintiocho días naturales sucesivos e ininterrumpidos empezando su disfrute a partir del lunes o primer día hábil después de festivo.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por periodos inferiores al mes, antes del comienzo de las mismas y se abonará por el importe de la Retribución Convenio total, el complemento de antigüedad y Plus Gelter.

Para el personal que trabaje en prima o incentivo, como asimismo los que perciban complementos por trabajos tóxicos, penosos, peligrosos o jefatura de equipo, se sumará a las cantidades expresadas en el párrafo anterior, el promedio de lo obtenido por los citados conceptos en los tres meses últimos anteriores al disfrute de las vacaciones.

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

Asimismo la empresa concederá un día más retribuido por cada cinco años de antigüedad, hasta un tope máximo de cuatro días.

Art. 22. *Cuadro de distribución de vacaciones.*—El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá en los tablones de anuncios con una antelación mínima de dos meses para el conocimiento de todo el personal, y para que éste, en un plazo máximo de quince días, a contar desde el siguiente al de la publicación, solicite el cambio de fecha, si lo estima procedente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

La Dirección de la Empresa dará preferencia dentro de las respectivas categorías profesionales, al más antiguo del servicio, pudiendo el trabajador, en caso de no existir acuerdo, ejercitar la correspondiente acción ante la Magistratura de Trabajo.

Art. 23. *Complementos de trabajo penosos, tóxicos, peligrosos, nocturno y jefes de equipo.*—La cuantía de estos complementos se calculará con los porcentajes que determina la Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica y el Estatuto de los Trabaja-

dores aplicándose al salario base del presente Convenio más antigüedad.

Art. 24. *Complemento de antigüedad.*—El número de quinquenios será ilimitado y las cuantías de los complementos de antigüedad será del 5 % calculado sobre la primera columna de este Convenio, denominada Salario Base. Se establece que a partir de 4 quinquenios, el complemento de antigüedad por quinquenios en exceso será el 15 % sobre el 5 % anterior, es decir el 5,75 % por quinquenio.

Art. 25. *Licencias retribuidas.*—Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 60 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, se abonarán a razón del salario Convenio, más la antigüedad.

La empresa concederá licencias retribuidas, siempre que las mismas sean justificadas en los siguientes casos:

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Por alumbramiento de esposa, dos días laborales.

c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres, hermanos y abuelos, tanto consanguíneos como políticos y nietos, dos días naturales.

d) Por muerte de los parientes citados 3 días naturales ampliables a cinco días según las circunstancias.

e) Por matrimonio de hermanos e hijos, y traslado de domicilio, un día natural.

f) Cuatro horas en los casos de asistencias a consulta médica.

g) Por el tiempo necesario establecido legalmente para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o de carácter representativo en los cargos electivos siempre que medie la justificación correspondiente.

Art. 26. *Salidas, viajes y dietas.*—El desarrollo y aplicación de estas normas se acomodará a los preceptuados en el artículo 82 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 27. *Quebranto de moneda.*—En relación con esta materia, se estará a lo preceptuado en el artículo 83 de la Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica.

CAPITULO V

ASISTENCIA Y SEGURIDAD SOCIAL

Art. 28. Cuando fallezca algún trabajador/a en activo, durante la vigencia de este Convenio la empresa abonará a la viuda/o el importe equivalente a 80 días del salario mínimo interprofesional que esté vigente en el momento del hecho causante.

Todo aquél que se jubile a la edad reglamentaria recibirá como mínimo tres mensualidades correspondientes al salario interprofesional, que figure establecido por las leyes en el momento de la jubilación, para lo cual deberá haber pertenecido a la plantilla de Gelter durante un mínimo de 10 años.

Los trabajadores que al jubilarse hubiesen pertenecido a la empresa más de diez años, percibirán adicionalmente un 10 por 100 de dicho salario interprofesional, por cada quinquenio en exceso sobre los dos primeros ya considerados.

El complemento de asistencia y puntualidad al trabajo se otorgará cada cuatro meses. La cuantía será de 2.000 pesetas y la percibirá todo aquél que no hubiera faltado, o llegado tarde durante ese período.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 29. *Justificantes de pago.*—La empresa facilitará a cada trabajador justificante que acredite claramente y con exactitud la totalidad de las cantidades que perciban, y los conceptos correspondientes a cada una de ellas. La empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa podrá establecer el pago mensual o quincenal para todas las categorías profesionales. En el caso de que para el personal profesional se establezca el pago mensual podrán hacerse pagos parciales a cuenta.

Art. 30. *Reuniones en la empresa.*—Con carácter previo a las reuniones del Comité de Empresa y para concretar los te-

mas a tratar en ellas, o con posterioridad a las mismas, y con el fin de informar, la empresa autorizará previa solicitud la reunión de los miembros del Comité. Las citadas reuniones podrán tener lugar durante las horas de trabajo y a cuenta del crédito de 20 horas mensuales que corresponde a cada uno de los miembros del Comité.

Cualquier trabajador que tenga problemas que le afecte personalmente y desee plantearlo, estará facultado para hacerlo antes de iniciarse dicha reunión.

Art. 31. *Horario de trabajo.*—Se establece una jornada laboral para el año 1981 de 1.855 horas efectivas en cómputo anual, que se distribuirán de la siguiente forma:

a) El período de descanso diario, por cuenta de los interesados, será fijado por el Comité de Empresa en la forma que acuerde.

b) Se trabajará durante 5 sábados al año, que se fijarán para el año 1981.

Art. 32. *Efectos económicos.*—Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará anejo la correspondiente repercusión en el coste horario de la mano de obra, sin perjuicio de que en el precio final de los productos fabricados por las empresas se tengan en cuenta las mejoras en los procedimientos de fabricación.

Art. 33. Durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo, las relaciones de trabajo se regirán por lo dispuesto en el mismo, con exclusión de cualquier otro, de conformidad con lo prevenido en el artículo 84 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

*Cláusula adicional.*—En todo lo no pre-

visto y regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, modificada por Orden Ministerial de 20 de julio 1974, así como en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

*Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo, anula al anterior de Gelter, S. A., del año 1979, así como al Acta correspondiente del acuerdo adoptado sobre el Convenio Gelter para 1980.

*Disposición final.*—El presente Convenio Colectivo de empresa es expresión del acuerdo libremente adoptado por los representantes de la empresa y de los trabajadores, en virtud de su autonomía colectiva, comprometiéndose durante su período de vigencia los trabajadores a no acudir a medidas de presión que incidan en el ámbito del mismo.

(G. C. 2.741)

## MINISTERIO DE TRABAJO

### Delegación Provincial de Madrid

Visto el expediente de Conflicto Colectivo de Trabajo formulado por don Felipe Domingo, don Vicente Herranz y don Antonio Recuero, miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio del

sector de Autotaxis y Gran Turismo de Madrid y su provincia, y

Resultando que, con fecha 28 de noviembre de 1980 tuvo entrada en este organismo escrito de Conflicto Colectivo de Trabajo, presentado al amparo de lo preceptuado en el artículo 17 y siguientes del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo, contra la Asociación Gremial de Autotaxis y Gran Turismo de Madrid, al que acompañaban certificación preceptiva del acto de conciliación celebrado ante el IMAC la cual había terminado sin efecto y que el día 16 de diciembre de 1980 se celebró en esta Delegación el acto de conciliación que señala la vigente Ley de Procedimiento Laboral, que resultó sin efecto, por incomparecencia de la parte demandada, pese a estar citada en legal forma.

Resultando que los comparecientes don Felipe Domingo y don Antonio Recuero, promoventes del Conflicto Colectivo de Trabajo en el acto de conciliación llevado a efecto en esta Delegación de Trabajo, se ratifican en su escrito de demanda.

Considerando que, de acuerdo lo determinado en el artículo 25 apartado b), del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977, podría corresponder se dictara Laudo de Obligado Cumplimiento, en el caso presente no puede hacerse, por cuanto existe un Convenio Colectivo en el sector de Autotaxis y Gran Turismo, de ámbito provincial, suscrito por la Asociación Gremial de Autotaxis y Gran Turismo de Madrid y su provincia, demandada en este Conflicto Colectivo de Trabajo, y Fuerza Nacional del Trabajo el día 25 de junio de 1980, que en sus artículos 1.º y

2.º determina que obliga el mismo a todos los empleados y empresarios de las empresas radicadas en la provincia de Madrid y afecta a la totalidad de las empresas y personal del sector, por lo que, de llegarse a dictar Laudo de Obligado Cumplimiento, sería éste ineficaz y contradictorio y es evidente que carecería de validez y estaría, además, en contraposición con lo dispuesto, respectivamente, en los artículos 82-3 y 83-1, ambos preceptos del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando que la Delegación Provincial de Trabajo tiene competencia para entender y resolver en la cuestión planteada, de conformidad con el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 y demás disposiciones concordantes.

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

### ACUERDA

Inhibirse de la cuestión planteada, por no proceder se dicte Laudo de Obligado Cumplimiento, en razón a lo referido con anterioridad.

Notifíquese la presente Resolución los promoventes del Conflicto Colectivo de Trabajo y a la Asociación Gremial del sector de Autotaxis y Gran Turismo de Madrid y su provincia, haciéndoles saber el derecho a impugnarla mediante Recurso de Alzada ante la Dirección General de Trabajo, en el plazo de 15 días desde el siguiente al de su recepción.

Madrid, 20 de febrero de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado) Felipe Armán de la Vega

(G. C. 2.467)