

BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 97 correspondiente al día 25 de abril 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 CENIT, S.A.

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 16-3-81 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa Cenit, 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, 3 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo,

(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.º

AMBITO

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—Queda sometida a las estipulaciones del presente Convenio la empresa C. E. N. I. T., S.A.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todos los centros de trabajo de la empresa en Madrid.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal actualmente empleado en la empresa, incluido en los ámbitos anteriores, salvo lo dispuesto por los artículos 2.º C y 3.º K de la Ley 16/1976, de 8 de abril de relaciones laborales, artículo 1.º tres de «C.» y artículo 2.º uno «A» del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2.º

VIGENCIA- DURACION - PRORROGA Y REVISION

Art. 4.º *Vigencia.*—La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero

hasta el 31 de diciembre de 1981, salvo en materia de dietas que será desde el día de la firma del presente Convenio y hasta el 31 de diciembre de 1981.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I. P. C.) establecido por el I. N. E., llegue a superar en el primer semestre del año el 7,1 % se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1981. Dicha revisión se incrementará automáticamente, modificándose las tablas que se fijan en el anexo I.

Art. 5.º *Duración.*—Este Convenio caducará el 31 de diciembre de 1981.

Art. 6.º *Prórroga.*—El convenio quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión, con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º *Revisión.*—La denuncia para la revisión del Convenio podrá ser formulada por la representación de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez hecha la denuncia por cualquiera de las partes, se realizarán los trámites oportunos para la negociación del nuevo Convenio.

Sección 3.º

PRELACION DE NORMAS - ABSORCION Y COMPENSACION - VINCULACION A LA TOTALIDAD Y GARANTIA PERSONAL

Art. 8.º *Prelación de normas.*—Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y los trabajadores de la misma, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general. Con carácter supletorio y exclusivamente en lo no previsto, se aplicarán las Disposiciones Legales Vigentes o Convenio de Ambito Superior.

Art. 9.º *Compensación.*—Las mejoras económicas, o de cualquier otra clase, contenidas en el presente Convenio, serán consideradas como un todo orgánico e indivisible, y en esta forma global y estimadas anualmente, con compensables con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos vigentes, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas ya sea por imperativo legal jurisprudencial, Convenio Colectivo, Ordenanza de Trabajo, Pacto de cualquier clase, contrato individual, condición más beneficiosa, usos o costumbres, por cualquier otra causa.

Art. 10. *Absorción.*—Las mejoras retributivas que se puedan promulgar en el futuro por disposición de carácter general, cualquiera que sea su rango, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, con las incluidas en nó-

mina sean superiores. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

En cuanto a las demás mejoras no incluidas en el párrafo anterior se establece que toda disposición de rango superior a este Convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a cualquier artículo o artículos de este Convenio, será incluido automáticamente en éste con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Art. 11. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la autoridad laboral, en la homologación del presente Convenio, modificase sustancialmente alguna de las cláusulas de su actual redacción, el Convenio quedará sin eficacia ni efecto, debiendo, en su consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Art. 12. *Garantías personales.*—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Sección 4.º

COMISION PARITARIA - INTERPRETACION DEL CONVENIO

Art. 13. *Comisión paritaria.*—Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de los pactos del presente Convenio.

Estará integrada por tres vocales en representación de la Dirección de la Empresa y otros tres vocales en representación de los trabajadores.

Sus funciones consistirán, principalmente, en interpretar aquellos aspectos del convenio que, en el futuro, pudieran suscitar duda.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias y solicitud de los tres vocales de cualquiera de las representaciones y, a sus reuniones podrán asistir los asesores de cada una de ellas con voz, pero sin voto.

Sus acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones y en el supuesto de que éste no se logre, se someterá el punto controvertido a la interpretación de la autoridad laboral.

CAPITULO II

Sección 1.º

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 14. *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la Legislación Vigente es facultad exclusiva e indelegable de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa en el párrafo anterior, la representación de los trabajadores tendrá la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo, en sus aspectos siguientes:

- Sistema de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Movilidad del personal.
- Contratación del personal.
- Horas extraordinarias.

Sección 2.º

INGRESOS - ASCENSOS - CESES

Art. 15. *Ingresos.*—Para el ingreso del personal se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación, si bien se reconoce el derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de ingreso, como trabajadores fijos, en favor de quienes hubieran desempeñado funciones de empleado complementario eventual o interino. Se informará y consultará al Comité de Empresa sobre la contratación de personal.

Art. 16. *Ascensos.*—Los ascensos de personal, cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 25 de la Ordenanza de Trabajo del Comercio y demás legislación vigente.

La Dirección de la Empresa antes de ser cubierto un puesto de trabajo por personal ajeno a la Empresa, convocará y admitirá a prueba al personal de la empresa que se considere reúne las características apropiadas al puesto de trabajo que se trate de cubrir. En este caso, se nombrará tribunal examinador, que estará compuesto por tres personas, dos en representación de la Dirección y otra en representación de los trabajadores elegidos entre los de categoría laboral superior a la propia de la plaza vacante.

Art. 17. *Ceses.*—El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la empresa al menos con quince días de antelación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicios.

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

Los trabajadores que se propongan cesar al servicio de la empresa lo comunicarán por escrito duplicado que les será devuelto con el «Enterado».

Las cantidades descontadas por incumplimiento según el párrafo 2.º, pasarán a engrosar íntegramente el Fondo Social de la empresa.

Art. 18. *Excedencias.*—Sobre excedencia se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio, tanto en las voluntarias como forzosas.

En estas últimas los representantes del Comité de Empresa tendrán las mismas prerrogativas que se establecen en dicha Ordenanza (Art. 63, párrafo «A»).

CAPITULO III

Sección 1.ª

Art. 19. *Jornada calendario.*—La jornada laboral se fija para el año 1981 en 1930 horas efectivas de trabajo que se llevarán a cabo con arreglo al siguiente calendario laboral.

— *Invierno:* Del 1 de enero al 12 de marzo (ambos inclusive) y del 16 de septiembre al 31 de diciembre (ambos inclusive) de 8 a 14 horas y de 14,43 horas a 17,45 de lunes a viernes.

Del 13 de marzo al 12 de junio (ambos inclusive), de 8 a 14 horas y de 14,43 a 18 horas de lunes a viernes.

— *Verano:* (del 15 de junio al 15 de septiembre) ambos inclusive de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

Se efectuarán los puentes del 20 de marzo, 19 de junio y 7 de diciembre.

Se respetarán las fiestas que se estipulan en el calendario laboral oficial para la provincia de Madrid, complementándose con los días que por derechos adquiridos se están disfrutando actualmente (como son 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, con jornada de 8 a 13 horas).

Sección 2.ª

VACACIONES

Art. 20. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones tendrán la duración de treinta días naturales al año.

b) Se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y la empresa, dando preferencia al personal por orden de antigüedad. Serán notificadas con dos meses de antelación.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

CAPITULO IV

Sección 1.ª

PREVISION SOCIAL

Art. 21. *Incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo.*—En caso de incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo debidamente acreditado por la Seguridad Social, y en su caso por el Seguro de Accidente, la empresa vendrá obligada a completar las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de su retribución real, como mínimo.

Art. 22. *Servicio militar.*—El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio y el voluntario, por el tiempo mínimo de éste, que se prestará para anticipar el cumplimiento de los deberes militares se computará como si hubiese estado en activo, a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio, pero no en aprendizaje efectivo.

Los trabajadores que llevando más de un año al servicio de la empresa se incorporen al cumplimiento del servicio militar obligatorio, tendrán derecho al percibo de las pagas de Julio y Navidad.

En los casos de incorporación al servicio militar como voluntario, tendrán la obligación de comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación.

Art. 23. *Premio a la jubilación.*—El trabajador que al jubilarse tuviese una antigüedad hasta 10 años en la empresa, recibirá una recompensa consistente en el importe íntegro de una mensualidad, con todos los complementos inherentes a la misma.

Si su antigüedad fuera de más de diez años, se aplicará la siguiente escala:

- Entre 10 y 20 años 2 mensualidades
- Entre 20 y 30 años 3 mensualidades
- Entre 30 y 40 años 4 mensualidades
- Más de 40 años 5 mensualidades

Art. 24. *Ayuda por defunción o incapacidad absoluta total.*—En el caso de fallecimiento de un trabajador, o de baja por incapacidad absoluta, la empresa abonará

a su derechohabiente o al trabajador, además de una liquidación correspondiente las mensualidades con todos los complementos inherentes a la misma, según escala:

- Entre 1 y 10 años 2 mensualidades
- Entre 20 y 30 años 3 mensualidades
- Entre 30 y 40 años 4 mensualidades
- Más de 40 años 5 mensualidades

Art. 25. *Seguro MAPFRE.*—Para el año 1981, la prima de cotización del Seguro MAPFRE se incrementará con relación al año 1980 en un 14 por 100.

Los beneficiarios de este seguro, son todos los trabajadores de «CENIT, S. A.», existentes en la actualidad; así como los que sean contratados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 26. *Tiempo lectivo.*—Aquellos trabajadores que estén realizando estudios tendrán derecho a tiempo libre no retribuido por un valor que no exceda al 30 por 100 del tiempo lectivo, no acumulable mes a mes, previa justificación de asistencia.

Se nombrará una Comisión Paritaria formada por igual número de miembros entre la parte Social y Económica, encargada de resolver la forma en que se aplicará el párrafo anterior.

CAPITULO V

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 27. *Régimen disciplinario.*—Norma general.—En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

De la imposición de sanciones o despidos se dará cuenta al Comité de Empresa, pudiendo éste hacer las alegaciones que estime oportunas, antes de proceder a la misma, y con el ánimo de solucionarlo dentro del marco de la empresa.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 28. *Norma general.*—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 aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971, o normativa de carácter general que pudiera anular a ésta.

Art. 29. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Su composición y funciones será la determinada por la Legislación Vigente.

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 30. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales.*—La representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa corresponderá al Comité de Empresa y a los delegados de Personal.

Art. 31. *Comité de Empresa y delegados de Personal.*—Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal serán elegidos por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 32. *Asamblea de trabajadores.*—La empresa facilitará dos horas mensuales retribuidas para que dentro de la jornada laboral, y previa convocatoria del Comité de Empresa, se realicen Asambleas sobre asuntos propios de la misma.

Para la realización de las mismas únicamente será preceptiva la comunicación por escrito a la dirección.

El lugar para llevarlas a cabo será el comedor de Empresa, o en su defecto cualquier otro lugar que se acuerde por ambas partes.

Art. 33. *Información.*—Los tablones de anuncios de la empresa estarán a disposición de los trabajadores, para cualquier tipo de información que estime oportuno el Comité de Empresa o los delegados de Personal en su caso.

Art. 34. *Locales.*—La empresa facilitará

al Comité de Empresa un departamento, al objeto de efectuar sus reuniones y archivo de actividades.

Art. 35. *Ejercicio de los derechos sindicales.*—El Comité de Empresa dispondrá de 40 horas mensuales por representante, dentro de la jornada laboral, para llevar a cabo las tareas inherentes a su cargo. En caso de sobrepasarlas y previa justificación a la Dirección se descontarán las que sobrepasasen, del pago mensual de la nómina.

Art. 36. *Asesoramiento.*—El Comité de Empresa, podrá solicitar la presencia de asesores en la empresa, con el único requisito de su comunicación a la misma.

Art. 37. *Información económica.*—El Comité de Empresa será informado en materia económica en los siguientes puntos:

A) Trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

B) Conocimiento del balance, cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se dan a conocer a los socios, en las mismas condiciones que a estos.

C) Será preceptivo el informe del Comité de Empresa, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre:

c) 1. Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales definitivos, o temporales de aquella.

c) 2. Variaciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) 3. Planes de formación profesional de la empresa.

c) 4. Cuando haya modificación en el «status» jurídico de la empresa, o cualquier otra incidencia que afecte al volumen de empleo.

Art. 38. *Fondo Social.*—El Comité de Empresa podrá intervenir en todas aquellas cuestiones referentes al Fondo Social de la empresa que considere de importancia.

CAPITULO VIII

REGIMEN ECONOMICO

Art. 39. *Remuneraciones.*—Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio (Anexo I) sustituirán a las anteriores, teniendo el carácter de mínimas.

Art. 40. *Distribución del salario.*—Las remuneraciones que se establecen contienen los conceptos siguientes:

a) Sueldo base convenio: Equivale este concepto a la retribución del convenio del Comercio del Metal, para la provincia de Madrid, y será de la cuantía que para cada categoría establece el anexo I.

B) Plus de calidad: Será el que para cada categoría se establece en el anexo I, teniendo en todo caso el carácter de mínimo.

Las remuneraciones superiores al mínimo de cada categoría quedan establecidas en base a aumentar las actuales en un 14 por 100 los conceptos de «Sueldo Convenio» y «Plus de Calidad». La cantidad resultante se incrementará automáticamente en el concepto de «Plus de Calidad».

Art. 41. *Aumentos periódicos por años de servicio.*—En este concepto se mantienen las remuneraciones de acuerdo al Convenio del Comercio del Metal para la Provincia de Madrid. En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio, sufriesen alguna variación, au-

ANEXO I

TABLA SALARIAL POR CATEGORIAS (Salario mínimo)

CATEGORIAS	SUELDO BASE CONV.	PLUS DE CALIDAD	TOTAL	VALOR H. EXTRA	PLUS F. CULTR.
Ingeniero	51.006	55.742	106.748	1.040	2.500
Ayudante Ingeniero	42.341	45.323	87.664	804	2.500
Ayudante Técnico/Ingeniero Técnico	42.341	35.435	77.776	749	2.500
Jefe de Sección	37.220	42.459	79.679	714	2.500
Administrativo Of. 1.ª E.	34.734	37.420	72.154	655	2.500
Administrativo Of. 1.ª	33.734	26.891	60.625	581	2.500
Administrativo Of. 2.ª	30.869	20.091	50.960	507	2.500
Administrativo Of. 3.ª	28.572	18.910	47.482	456	2.500
Administrativo Ax.	26.572	18.670	45.242	422	2.500
Corredor de plaza	30.921	6.550	37.471	-	-
Telefonista	26.572	22.305	48.877	521	2.500
Proyectista	42.341	25.769	68.110	701	2.500
Delincante 1.ª	39.119	16.958	56.077	539	2.500
Delincante 2.ª	37.119	9.053	46.172	471	2.500
Calcedor	26.572	18.670	45.242	422	2.500
Vigilante	26.572	19.592	46.164	445	2.500
Limpieza	6.600	14.913	21.513	-	-
Capataz	26.572	25.153	51.725	513	2.500
Mozo especialista	26.572	20.386	46.968	449	2.500
Jefe Montaje	37.224	37.354	74.578	675	2.500
Jefe Taller	37.224	26.466	63.690	661	2.500
Jefe de Equipo	33.715	23.735	57.450	585	2.500
Montador Of. 1.ª	28.911	27.089	56.000	518	2.500
Montador Of. 2.ª	26.572	26.392	52.964	513	2.500
Montador Of. 3.ª	26.572	20.228	46.800	454	2.500

Antigüedad: según tablas del Convenio Provincial de Comercio Metal de Madrid

tomáticamente se volverán a poner de acuerdo con dicha modificación sin posibilidad de absorción o compensación.

Art. 42. *Horas extraordinarias.*—La empresa distribuirá las tareas con objeto de no sobrepasar en el centro de trabajo los límites legales establecidos sobre realización de horas extraordinarias de tal forma que ningún trabajador pueda superar dichos límites.

El valor de las horas extraordinarias será el establecido en el anexo I. Con dicho valor, quedan compensados los suplementos accesorios que pudieran corresponder según la Legislación Vigente.

Art. 43. *Gratificaciones Extraordinarias*

a) La empresa abonará a sus empleados el importe de una mensualidad en el mes de julio y otra en Navidad.

b) Ventas o beneficios. La participación en función de las ventas o beneficios establecidos en el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo del Comercio, subsiste en las condiciones señaladas en

dicho precepto y fijadas en el importe de una mensualidad.

c) Fomento de la cultura. La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a una paga equivalente a una mensualidad, que se abonará en el mes de septiembre.

Art. 44. *Plus extrasalarial de Ayuda a la Formación Profesional.*—De acuerdo con lo previsto en el Convenio Provincial del Comercio de Metal, se establece un plus extrasalarial de 2.500 pesetas al mes, no computable a efectos de la Seguridad Social y abonable durante las once mensualidades realmente trabajadas, para todas las categorías del Convenio, excepto para el personal de limpieza, aprendices y aspirantes.

Este plus no será absorbible ni compensable por otras mejoras previamente establecidas.

Art. 45. *Dietas.*—Se establece la siguiente tabla de dietas:

CATEGORIAS	DIETA COMPLETA PESETAS	MEDIA DIETA PESETAS
Oficial Montaje 1.º, 2.º y 3.º	1.825	630
Oficial de Puesta en marcha 1.º	1.940	630
Jefe de Equipo, Delineante y Administrativo	2.050	630
Jefe de Montaje y taller. Proyectista	2.450	740
Ayudante Técnico, Ingeniero Técnico, Jefe de Sección	2.800	800
Ayudante de Ingeniero	2.800	910
Ingeniero	3.080	1.025

Art. 46. *Pluses.*—La empresa abonará a sus empleados los pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, de acuerdo con la Legislación Vigente en la materia, en consonancia con la salificación de las zonas de las fábricas donde se hayan de realizar los trabajos contratados por «CENIT, S. A.»

CAPITULO IX

MONTAJES

Art. 47. *Desplazamientos. Preaviso.*—La empresa deberá comunicar el desplazamiento de cualquier trabajador, con la antelación suficiente para que éste, pueda llevar a cabo la preparación de dicho viaje.

Este tiempo no será inferior a 24 horas, para desplazamientos cuya duración sea inferior o igual a una semana, y tres días para una duración superior.

Art. 48. *Desplazamientos al extranjero.*—En los contratos de trabajo realizados para el desplazamiento al extranjero, deberá determinarse con claridad la jornada laboral, que será idéntica a la realizada en el centro de trabajo, no admitiéndose como válidos a todos los efectos legales, términos como los de «tiempo pleno» o «full time», que no deberán figurar en ningún caso en contrato laboral ni siquiera en el máximo responsable de obra.

Para determinar las condiciones económicas se tendrán en cuenta y se valorarán, todos aquellos aspectos que puedan incidir en la forma, tipo de vida y relaciones humanas que se habrán de llevar a cabo en el lugar de desplazamiento.

(G. C. 4.042)

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 «KING'S COLLEGE, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 9 de marzo de

1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «King's College», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, ésta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de ésta 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, 2 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto.*—Las representaciones económica y social, participantes en este Convenio, declaran que el objetivo principal es la consolidación de King's College y la elevación progresiva del nivel de vida del personal que presta sus servicios en el mismo a través de su máxima dedicación, lo que ha de conseguirse mediante el perfeccionamiento de la docencia y mejora de métodos y la elevación de los rendimientos individuales y colectivos del personal y por otra parte de las mejoras de las relaciones humanas dentro del Colegio.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El Convenio Colectivo regirá a los centros de trabajo de King's College, S. A., tanto en los actuales sitios en Soto de Viñuelas (Colmenar Viejo) y Madrid capital, como en los que puedan establecerse en el futuro dentro de la provincia de Madrid.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio es de aplicación a los trabajadores de la plantilla de King's College, S. A., quedando excluido expresamente el personal a que se refiere el artículo 2.º, punto uno a) del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas españolas o extranjeras que desempeñen puestos de dirección (Director General, Gerente, Director, Subdirector y asimilados) así como mandos considerados de «confianza» en su nombramiento, tendrán el régimen económico y laboral que se les asigne al ser

designados y mientras permanezcan en tales puestos de confianza sin perjuicio de la garantía global y en cómputo anual de los derechos mínimos que establece este Convenio para la clasificación o nivel que ostenten.

A los efectos previstos en el apartado anterior serán considerados puestos de confianza los ocupados por los profesores que estén clasificados en escala 4 de salarios, así como todos aquéllos que tengan superior categoría. Igualmente serán considerados puestos de responsabilidad, los ocupados por profesores que estén clasificados en las escalas 2 y 3 de salarios, así como los Jefes de Negociado y de sección administrativos.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá efectos en el período comprendido entre el primero de enero de 1981 al 31 de diciembre del mismo año, siendo prorrogado por la tática, de año en año, si no ha sido denunciado por alguna de las partes con un plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación, empezando sus negociaciones en Octubre.

Art. 5.º *Compensación, absorción y garantía personal.*—Cuantas mejoras económicas se establecen en este Convenio producirán la compensación y absorción de aquéllas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgadas la empresa, de forma expresa o cuantitativa, consideradas en conjunto global y anual.

Análogamente servirá para absorber las que pudieran establecerse en el futuro por disposiciones o convenios de rango superior globalmente considerados en cómputo anual.

Las partes contratantes se comprometen a resolver la posible concurrencia de convenios conforme a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL

Art. 6.º *Jornada de trabajo.*—El personal docente estará en el recinto educativo a las 9'10 horas, para comenzar las clases a las 9'15 horas. La jornada laboral finalizará a las 16'10 horas, con una pausa para la comida de una hora como mínimo.

El personal de administración, servicios generales y celador tendrá una jornada desde las 9'00 horas hasta las 17'30 horas, con una pausa de una hora para la comida.

El personal de residencia, dado su carácter de interno realizará 48 horas semanales de jornada. La mayor jornada de trabajo queda compensada por el derecho a alojamiento y alimentación de estos trabajadores.

El personal docente además de la jornada antes citada asistirá a las reuniones de profesores con los padres sin derecho a ninguna contraprestación. El número de estas reuniones no será mayor de cinco al año y la Dirección del Colegio intentará que finalicen a las 19'00 horas. Igualmente, se celebrará hasta un máximo de dos por trimestre del profesorado con la Dirección académica. Todas las reuniones se celebrarán fuera de la jornada de trabajo. Si por las necesidades del Colegio fuese necesario sobrepasar los números de reuniones antes citados, se actuará de acuerdo con el Comité de Empresa.

El personal docente que ocupe puestos de confianza y responsabilidad viene obligado a realizar en caso de necesidad hasta un máximo de cinco horas semanales por encima de su jornada habitual en el caso de escalas 4 y categorías superiores, tres horas en caso de escala 3 y dos horas en caso de escala 2. En cualquier caso el trabajo realizado en estas horas corresponderá a las responsabilidades específicas inherentes a la escala. Se analizará el alcance de sus responsabilidades con el Director General del Colegio. De acuerdo con la escala que ostente.

El personal docente se compromete, mediante el establecimiento de turnos, a vigilar los recreos y la comida del alumnado. Como contraprestación a esta vigilancia tendrá derecho a hacer uso de la comida del Colegio.

En el Departamento de Preescolar se

mantendrá la hora de comida como de trabajo y el turno de vigilancia del recreo como contraprestación de la comida.

A partir de septiembre de 1981 los períodos lectivos y su duración serán fijados por la Dirección académica, teniendo en cuenta que ningún profesor dará a la semana más de 23 horas 20 minutos de clases lectivas; los profesores de Ciencias darán un 10 por 100 menos si no hay auxiliar de laboratorio.

Art. 7.º *Horarios especiales.*—La Dirección del Colegio de acuerdo con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la naturaleza del trabajo a prestar por numerosos servicios o personas podrá establecer turnos de trabajo con horarios distintos a los que rigen con carácter general, al amparo de lo que prescribe el Estatuto de los Trabajadores, para aquellas actividades que por sus peculiaridades así lo requieran.

Art. 8.º *Calendario laboral.*—Independientemente de las fiestas del calendario anual oficial de la Delegación Provincial de Trabajo, en King's College se disfrutará como días libres los sábados de cada semana, en virtud de la distribución de horarios efectuados anteriormente y por costumbre inveterada. El personal del King's College disfrutará como fiestas locales las de Madrid capital.

El personal de residencia disfrutará de dos días de descanso semanales, atendidas las necesidades del servicio.

El Comité de Empresa intentará reunirse fuera de las horas lectivas, igualmente la Dirección intentará dar facilidades a éste en la Secretaría para sus comunicados con la Dirección personal y autoridades legales. A partir de septiembre de 1981 el Colegio intentará dar a los miembros del Comité dos períodos libres, para poder celebrar reuniones. En caso de que esto se lleve a cabo el Comité no se reunirá durante las horas lectivas.

Los tutores de clase son responsables del progreso general, académico y social de los alumnos de su clase. Vigilarán en los tiempos asignados para esta misión sus alumnos en este aspecto.

Los profesores asignados como responsables de una asignatura o grupo de asignaturas, especialmente en el Departamento de Secundaria, son responsables de acuerdo con la Dirección Académica de la planificación del plan de estudios y la puesta en práctica.

Estos profesores en conjunto y de acuerdo con la Dirección Académica del Colegio son responsables de la planificación y coordinación de todas las asignaturas en general.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 9.º *Organización del trabajo. Normas generales.*—De conformidad con la legislación vigente la facultad exclusiva de la organización y distribución del trabajo corresponde a la Dirección del Colegio. Esta se asesorará del profesorado con puestos de confianza y responsabilidad.

De acuerdo con lo anterior, la Dirección del Colegio podrá establecer los sistemas pedagógicos que considere oportunos, así como cualquier reestructuración de los Departamentos del Colegio, sin perjuicio de los derechos que la Legislación vigente atribuya al claustro de profesores y al Comité de Empresa.

Art. 10. *Asistencia, puntualidad y corrección.*—El personal se compromete a evitar el absentismo laboral, incorporándose a las clases con la máxima puntualidad y comportándose con la debida corrección dentro del Centro docente.

De manera expresa harán cumplir la normativa interna sobre alumnado y corrección, amonestando y castigando a aquellos alumnos que no obedezcan estas normas.

El profesorado se compromete igualmente a dar ejemplo de corrección. Y para ello deberá abstenerse de fumar fuera de las salas de profesores.

La Dirección del Centro aplicará el capítulo VIII de Premios, faltas y sanciones vigentes en la Ordenanza de Centros de Enseñanza.

El profesorado se compromete a colaborar en la ejecución de las sanciones o castigos para el alumnado, que sean implantados por la Dirección Académica.

Todo el personal del Colegio, Dirección, Profesores y demás empleados se comprometen a no tratar ni discutir con o en presencia del alumnado, problemas laborales si existen.

Teniendo en cuenta que el ejemplo dado por el profesorado al alumnado es una parte integral de la educación, el profesorado se compromete a dar ejemplo de buenos modales, higiene, limpieza personal y forma de vestir. Dado que al alumnado se le exige un uniforme de determinadas características, el profesorado se abstendrá de llevar «blue jeans» o prendas similares. El profesorado masculino llevará corbata como parte de su vestimenta en actos públicos, entrega de premios, actos litúrgicos, reuniones de padres y similares.

El personal que falte al trabajo deberá aportar el justificante correspondiente. En el caso de ausencias aisladas de un día, si un trabajador no aporta el justificante médico o similar, la Dirección podrá decidir que es justificada. Esta decisión podrá solicitarse por el trabajador a través del Jefe de Departamento correspondiente.

La Dirección no aplicará, normalmente, otras medidas disciplinarias que la deducción de sueldo, en estos casos, sin previo aviso de su intención de hacerlo.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 11. *Retribuciones.*—Todo el personal de King's College percibirá una retribución compuesta de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos salariales.

Los complementos salariales que, en su caso, percibirá el personal serán los siguientes:

1. De carácter personal: Plus de antigüedad y gratificación personal.
2. De puestos de trabajo: Plus de Convenio por categoría y plus de responsabilidad.
3. Complementos y pluses especiales.

El pago de las retribuciones mensuales será efectuado el último viernes de cada mes.

Al efectuar nuevas negociaciones se tendrán en cuenta la totalidad de conceptos salariales.

Art. 12. *Tablas salariales.*—Las tablas salariales aplicables a este Convenio son las que aparecen como Anexo al mismo.

Art. 13. *Antigüedad.*—La antigüedad se devengará por años, percibiéndose el primero un 2 por 100, el segundo un 4 por 100 y el tercero un 7 por 100 del salario base fijado para cada categoría en el anexo y así sucesivamente.

La antigüedad se percibirá sobre las doce pagas ordinarias, las dos extraordinarias y la de beneficios. Cada período de antigüedad empezará a devengarse a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

Se respeta como condición mas beneficiosa a extinguir la mayor antigüedad que vienen percibiendo algunos profesores.

Se reconoce a todos los efectos la totalidad de los años trabajados en el King's College.

Durante la duración de este Convenio ambas partes discutirán la forma más acorde de incremento por antigüedad.

Art. 14. *Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.*—Las pagas extraordinarias de junio y Navidad se abonarán de acuerdo con el importe de una mensualidad y por la totalidad de todos los conceptos.

El personal que ingrese o cause baja en el transcurso del año percibirá las gratificaciones proporcionales al tiempo durante el que haya estado prestando sus servicios.

Dichas pagas extraordinarias serán abonadas, respectivamente, antes de iniciar las vacaciones de verano y antes del 15 de diciembre de cada año.

Art. 15. *Paga de beneficios.*—Durante la vigencia del presente Convenio la paga

de beneficios, será abonada como viene siendo costumbre por adelantado a razón de un doceavo por mes.

El importe de la paga de beneficios será igual a una mensualidad por todos los conceptos. El personal que ingrese o cause baja en el transcurso del año recibirá la paga de beneficios proporcional al tiempo trabajado.

Art. 16. *Comida.*—El personal que presta sus servicios en el Colegio, tendrá derecho a comida gratuita. El profesorado, como contraprestación establecerá turnos de vigilancia del alumnado durante la comida y los recreos, conforme al artículo sexto.

El personal que queriendo no pueda hacer uso del servicio de comida del Colegio recibirá 230 pesetas por dicho concepto, por cada día de trabajo.

Art. 17. *Locomoción.*—El régimen de transporte establecido para el desplazamiento del personal se mantendrá a lo largo de 1981, adaptándose los horarios de salida del autobús de forma que se permita lograr la presencia del personal a las horas previstas en el artículo sexto.

El personal que por necesidades del servicio necesite realizar desplazamientos en su propio vehículo recibirá 230 pesetas por cada itinerario.—Soto de Viñuelas—Avda. Stuyck—o viceversa.

CAPITULO V

VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 18. *Vacaciones.*

1. *Verano:* Las vacaciones de verano para el personal docente incluye los meses de julio y agosto completos. Dos meses antes de la finalización del curso los Jefes de Departamento y puesto de responsabilidad comunicarán al profesorado los objetivos académicos específicamente concernientes a la finalización del curso académico y recogida del material didáctico del colegio que deberán ser cumplimentados antes del inicio de las vacaciones, extremo que deberá ser comprobado por los máximos responsables del colegio y Jefes de los respectivos departamentos. Las responsabilidades derivadas de esta cláusula tendrán un tratamiento individual y no colectivo.

El personal de residencia disfrutará igualmente durante el verano de sesenta días de vacaciones. La fecha de comienzo y fin serán fijadas por la Dirección del centro.

El personal administrativo y de servicios generales y celador disfrutará anualmente de un mínimo de treinta días de vacaciones ininterrumpidas.

2. *Navidad:* El personal docente, de residencia y celador, disfrutará de un mínimo de quince días de vacaciones. El personal administrativo y de servicios generales disfrutará de cinco días de vacaciones.

Todos los períodos de vacaciones hacen referencia a días naturales, computándose en su disfrute sábados, domingos y días festivos.

Los servicios administrativos y generales establecerán turnos para atender durante las vacaciones a las necesidades del Colegio.

Todos los períodos de vacaciones pactados quedan supeditados al superior interés del colegio. En el supuesto de que no se puedan disfrutar conforme a lo previsto, la Dirección del colegio, oído el Comité de empresa, señalará los períodos de su disfrute.

La dirección se compromete a notificar a todos los servicios las fechas de las vacaciones de verano, al final del segundo trimestre.

Los diferentes períodos de vacaciones en ningún caso podrán ser objeto de acumulación.

Art. 19. *Licencias y permisos.*—Las licencias y permisos retribuidos se concederán de la siguiente forma:

- a) Por tiempo de quince días naturales de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes. Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Durante un día de traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter cívico y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga ésta en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

f) Permiso sin retribuir para asuntos propios, teniendo como máximo quince días anuales. Este permiso deberá solicitarse con quince días de antelación al comienzo del mismo, siempre que sea posible.

El personal de nacionalidad extranjera se compromete a realizar las gestiones necesarias, para su legal estancia en España en sábado.

La Dirección se compromete a facilitar la información y documentación necesaria con la mayor brevedad posible.

Art. 20. *Excedencias.*—En lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 43 a 45 de la vigente Ordenanza Laboral para los Centros de Enseñanza no estatal y artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez solicitado el ingreso procedente de excedencia sólo se dará si hubiera plaza vacante en la misma categoría, o, habiéndola en la inferior, el excedente aceptará, mientras no se produzca vacante en su categoría, desempeñar la de categoría inferior, con las condiciones

económicas y de toda índole atribuidas a la categoría en la que exista la vacante.

El trabajador que por «estudios» pida excedencia, su plaza será reservada durante un año.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 21. *Ceses.*—Todo el personal con menos de un año de antigüedad que, de forma unilateral, rescindiere el contrato de trabajo con el colegio, tendrá derecho a las vacaciones de verano prorrateadas sobre 30 días. Este mismo régimen, en cuanto al prorrateo de las vacaciones, tendrá el personal que sustituye a los trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

El personal docente español y de residencia viene obligado a comunicar su cese con dos meses de antelación al mismo. El resto del personal con un mes de antelación. El no cumplimiento de estos plazos dará lugar a la deducción en la liquidación de un día de retribución por cada día de retraso en la comunicación del cese.

El profesorado extranjero, dada la dificultad legal que su sustitución produce, deberá comunicar la posibilidad de su cese a final de curso a la Dirección del colegio, con un preaviso de seis meses y definitivamente el 30 de abril.

El profesorado extranjero que desee cesar al final de 1.º o 2.º trimestres académicos deberá comunicar su cese a la Dirección del colegio con un plazo de tres meses. Los profesores que cesen al

TABLA SALARIAL 1981

PERSONAL DOCENTE

ENSEÑANZA PRE-SCHOOL, INFANT Y JUNIOR	SUELDO BASE	COMPLEMENTO	TOTAL	TRIENIO
Director.....	45.335	18.490	63.825	3.173
Subdirector.....	44.321	18.490	62.811	3.102
Jefe Estudios y Departamento.....	43.060	18.490	61.550	3.014
Profesor Titular (1).....	31.754	18.490	50.244	2.223
Profesor Ayudante.....	25.575	15.458	41.033	1.790
Vigilante e Instructor.....	25.575	12.063	37.638	1.790

(1) Atendiendo a su responsabilidad el Profesor Titular estará clasificado en cuatro escalas. Las escalas 2, 3 y 4 tendrán un complemento mensual de responsabilidad de 4.147, 8.294 y 12.441 respectivamente.

ENSEÑANZA SENIOR Y JUNIOR	SUELDO BASE	COMPLEMENTO	TOTAL	TRIENIO
Director.....	58.901	14.660	73.561	4.123
Subdirector.....	56.281	14.660	70.941	3.940
Jefe de estudios y Departamento.....	53.238	14.660	67.898	3.727
Profesor Titular (1).....	35.437	16.520	51.957	2.481
Profesor Ayudante/Bibliotecario.....	32.601	17.643	50.244	2.282
Vigilante e Instructor.....	31.491	14.266	45.757	2.204

(1) Atendiendo a su responsabilidad el Profesor Titular estará clasificado en cuatro escalas. Las escalas 2, 3 y 4 tendrán un complemento mensual de responsabilidad de 4.422, 8.844 y 13.266 pesetas respectivamente.

RESIDENCIA

Educador.....	33.330	17.875	51.205	2.333
Ayudante.....	25.575	12.063	37.638	1.790

PERSONAL NO DOCENTE

	SUELDO BASE	COMPLEMENTO	TOTAL	TRIENIOS
Jefe Administración.....	44.000	11.000	55.000	3.080
Jefe Negociado.....	38.500	11.000	49.500	2.695
Oficial primero.....	33.000	11.000	44.000	2.310
Oficial segundo.....	30.250	8.250	38.500	2.117
Recepcionista, auxiliar o telefonista.....	27.250	5.500	32.750	1.908
Aspirante/Botones.....	15.675	1.442	17.117	1.097
Conserje.....	25.575	9.897	35.472	1.790
Celador/Mecánico/Ordenanza.....	25.575	5.368	30.943	1.790
Jardinero/Mozo de Servicio.....	25.575	4.050	29.625	1.790

final del primer trimestre serán remunerados hasta el 31 de diciembre y la parte proporcional de las vacaciones de verano, será prorrateada sobre 60 días.

Los profesores que cesen al final del segundo trimestre serán remunerados hasta el último día lectivo del trimestre y la parte proporcional de las vacaciones de verano será prorrateada sobre 60 días.

Los profesores extranjeros que cesen voluntariamente en cualquier otro momento del año, excepto al final del trimestre, recibirán igualmente el prorrateo de 30 días de vacaciones de verano. Igualmente viene obligado a comunicar su cese con tres meses de antelación.

El incumplimiento de los preavisos antes citados dará lugar, en la liquidación, a la deducción de un día de retribución por cada dos días de retraso en la comunicación del cese en el 3.º trimestre y dos días cada tres en el 1.º y 2.º trimestres.

Art. 22. *Becas.*—El personal del colegio disfrutará del derecho a beca de enseñanza para sus hijos. A fin de facilitar el cálculo del número de plazas con derecho a beca el mencionado personal pondrá en conocimiento de la Dirección del colegio en el mes de mayo el número de plazas que solicita para el curso siguiente.

Art. 23. *Accidentes de trabajo y enfermedad.*—En los casos de baja por accidentes de trabajo y enfermedad el colegio abonará durante tres meses la diferencia hasta completar el 100 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica desde el primer día de la baja.

En lo que se refiere al permiso por parto se acogerán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, siendo retribuido con el 100 por 100 del salario regulador.

Art. 24. *Actividades extra escolares.*—Dado que la enseñanza ni empieza ni termina con el horario lectivo, siendo un proceso mucho más amplio, se acuerda que la actividad extra escolar es importante. Además, el profesorado asistirá a la feria de verano.

El personal celador se compromete a realizar trabajos para ayudar a los profesores en la preparación del material o cosas similares.

Art. 25. *Suplencias.*—La Dirección se compromete a intentar contratar personal para sustituir todas las ausencias o puestos que queden vacantes por bajo superior a una semana de duración.

El profesorado y las celadoras se comprometen a suplir ausencias de profesores, cuidando clases que quedan sin profesor, incluso en otro departamento del colegio que el suyo, en caso de real necesidad, excepto durante su hora de comer y descanso matinal.

Art. 26. *Reglamento de régimen interior.*—Antes del 30 de junio de 1981, una comisión mixta formada por dos representantes de la Dirección y dos del Comité de empresa deberán haber finalizado el Reglamento de régimen interior, actualmente en confección.

CAPITULO VII

DISPOSICION FINAL

Art. 27. *Comisión interpretadora del Convenio.*—Esta Comisión estará formada por dos vocales de la representación social y dos de la económica, que hayan intervenido en las deliberaciones del Convenio. Cada parte designará los vocales que estime oportuno.

La comisión interpretadora del Convenio celebrará reuniones tantas veces como los asuntos pendientes lo aconsejen.

Las misiones a desarrollar serán las de interpretar y aclarar cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio, sin perjuicio de la competencia laboral.

HOJA RESUMEN PARA EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- Nombre de la empresa, Centro de Trabajo, o Sector: «King's College, S. A.»
- Rama de actividad del Convenio pactado: Enseñanza.

- Ambito del Convenio pactado:
 - Convenio de empresa único o de centros de trabajo (provincia/s afectadas): Madrid.
 - Convenio de grupo de empresas (provincias afectadas):
 - Convenio de Sector (local, comarcal, provincial, interprovincial, estatal) (provincias afectadas): Local (Madrid)
- Fecha firma Convenio pactado: 9-3-1981.
- Fecha vencimiento Convenio anterior: 31-12-1980.
- Duración Convenio pactado: 31-12-1981.
- Fecha efectos económicos Convenio pactado: 31-12-81.
- N.º empresas afectadas: 1.
- N.º trabajadores afectados: 62.
- Revisión del Convenio durante su vigencia: Tres meses antes de su caducidad.
- Aumentos salariales pactados (%):
 - Sobre la masa salarial neta anterior: 18 %.
 - Sobre tablas salariales, indicando en este caso, su conversión sobre masa salarial:
- Jornada de trabajo pactada (semanal, mensual, anual): Semanal.
- Reducción de jornada, aumento de vacaciones, o licencias, sobre situación anterior: Para el personal docente, julio y agosto y para el no docente, 30 días en verano.
- Cláusulas sindicales establecidas: Ninguna, adaptación al Estatuto de los Trabajadores.
- Composición de la Comisión Negociadora: La Dirección y el Comité de Empresa.
- Otras circunstancias de interés: Cobrar el 100 por 100 cuando se está dado de baja por enfermedad o accidente de trabajo, durante los tres primeros meses, así como cuando se está dada de baja por maternidad.

(G. C. 4.080)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE DEPOSITO Y PUBLICACION DEL ACTA Y TABLAS SALARIALES ANEXAS REVISANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «C. E. M. E. S. A.»

Examinadas el Acta y Tablas Salariales anexas revisando el Convenio Colectivo de la empresa «C. E. M. E. S. A.», suscritas por la Comisión Deliberadora el día 25 de febrero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ésta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- Incorporar al expediente de Convenio Colectivo, homologado por esta Delegación el 2 de mayo de 1980, la presente revisión.
- Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia

Madrid, 3 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.
(Firmado: Felipe Armán de la Vega).

POR LA EMPRESA:
Santiago Peláez Suárez,
Carlos Scasso Deganzones y
José Celemín Celemín.

POR EL COMITE:
Pedro Campillo Salcedo,
Antonio García Barquero,
José M.º Iglesias Blanco,
Julian Fernández Pradillo,
Alfonso García Ruiz de Mier,
Orlando Blanco Marcos,
Angel Egido Maestre,
José Menéndez Rubio,
Olegario Aizpun García,
Angel Muñoz Bello,
Florencio Jiménez Yagüe,
Enrique Durango Sáenz y
Alejandro García Casarrubios.

MODERADOR:
Juan Bueno Gracia.

SECRETARIA:
Angeles Rodríguez Palacios.

Siendo las 15,45 horas del día de la fecha tiene lugar en las Oficinas Centrales una reunión entre el Comité de Empresa de «C. E. M. E. S. A.» y los representantes de la misma, a fin de plasmar en este documento los acuerdos a los que se llegan para el Convenio de Empresa que ha de regular las relaciones entre el Personal de la Empresa «C. E. M. E. S. A.», que se contempla en el artículo primero del vigente Convenio y la propia empresa y por el cumplimiento de dicho Convenio en su artículo segundo; a continuación se contemplarán los acuerdos referidos al contenido económico y a la jornada laboral.

Acuerdo primero.—En cuanto al contenido económico se pacta expresamente una subida sobre la masa salarial de un 14 por 100, cuya distribución será lineal, correspondiendo a cada trabajador una cuantía de 7.449 pesetas brutas mensuales que serán distribuidas proporcionalmente de acuerdo con los conceptos que figuran en la tabla salarial anexa al Convenio que rige entre las partes. La cuantía citada anteriormente será aplicable también a las pagas extraordinarias.

Acuerdo segundo.—A fin de colaborar en la mejora del servicio racionalizado el mismo y aumentando el rendimiento actual, en bien de la circulación rodada, se establece una prima de producción, con carácter especial y que tendrá una duración provisional por todo el Convenio 1981. La cuantía que se establece por dicha prima responde a 500 pesetas por vehículo de los que rebasen la cifra de 650 diarios. Durante los 43 sábados del año serán los que rebasen los 250 vehículos. Durante los meses de julio y agosto serán los que sobrepasen de 350 vehículos diarios. Los sábados de los meses de julio y agosto serán los que

sobrepasen de 150 vehículos. La prima que se establece se repartirá mensual y linealmente entre todo el personal de «Cemesa-Grúas» de Madrid.

Acuerdo tercero.—Se pacta de común acuerdo el presente horario; jornada laboral de 7,30 horas diarias, comprendidas de la siguiente forma: turno de mañana de 7,15 horas a 14,45 horas; turno de tarde de 14,30 horas a 22 horas; turno de noche de 22 horas a 5,30 horas.

TABLA BRUTA DE PAGAS EXTRAS

	PESETAS
Peón.....	45.526
Conductor.....	52.014
Jefe Tráfico.....	62.768
Jefe Base.....	62.768
Guardas.....	46.248
Operadores.....	52.014
Auxiliares.....	45.526
Of. Administrativos.....	51.517
Limpiadoras.....	38.156
Encargado emisora.....	56.474
Oper. emisora.....	45.836
Encargado taller.....	62.144
Of. 1.º Taller.....	52.014
Of. 2.º Taller.....	50.750
Of. 3.º Taller.....	48.320

A) Of. 1.º Oficio: A las percepciones por paga extraordinaria percibidas en el año 1980 se adicionará la cantidad de 7.449 pesetas.

A) Of. 2.º Oficio: A las percepciones por paga extraordinaria percibidas en el año 1980 se adicionará la cantidad de 7.449 pesetas.

A) Of. 3.º Oficio: A las percepciones por paga extraordinaria percibidas en el año 1980 se adicionará la cantidad de 7.449 pesetas.

Las cantidades comprendidas en el epígrafe A) se establecen de forma global, cualquiera que fuere la antigüedad del trabajador.

TABLA SALARIAL BRUTA ANEXA AL CONVENIO PARA 1981

	S. BASE	P. C.	RESPONS.	MANT.	PROL. JOR.	PDYT	A. C.
Titulado G. Medio.....	50.000	8.000	—	—	2.000	6.000	4.000
Of. 1.º Administrativo ..	43.200	7.437	—	—	2.000	6.000	4.000
Of. 2.º Administrativo ..	39.200	4.109	—	—	2.000	6.000	4.000
Aux. Administrativo	35.100	733	—	—	2.000	6.000	4.000
Botones.....	15.600	1.057	—	—	2.000	4.800	4.000
Encarg. emisora.....	45.700	4.009	—	—	2.000	6.000	4.000
Opr. emisora.....	35.100	3.117	—	—	2.000	6.000	4.000
Azafatas.....	35.100	1.062	—	—	2.000	6.000	4.000
Programador Apl.....	45.000	8.000	—	—	2.000	6.000	4.000
Operadores.....	43.200	4.035	—	—	2.000	6.000	4.000
Grabador-Operador.....	35.100	7.950	—	—	2.000	6.000	4.000
Encargado Taller.....	45.700	6.735	—	—	2.000	6.000	4.000
Jefe Base.....	55.800	7.144	7.000	—	2.000	6.000	4.000
Jefe Tráfico.....	55.800	6.698	5.000	—	2.000	6.000	4.000
Conductor.....	43.200	6.848	—	2.000	2.000	6.000	4.000
Peón.....	39.700	2.613	—	—	2.000	6.000	4.000
Guarda.....	39.700	901	—	—	2.000	6.000	4.000
Limpiadora.....	30.900	5.019	—	—	—	—	4.000
Of. 1.º Taller.....	43.200	8.848	—	—	2.000	6.000	4.000
Of. 2.º Taller.....	39.200	11.290	—	—	2.000	6.000	4.000
Of. 3.º Taller.....	36.200	11.299	—	—	2.000	6.000	4.000
Of. 1.º Oficio.....	48.200	5.248	—	—	2.000	6.000	4.000
Of. 2.º Oficio.....	39.200	8.010	—	—	2.000	6.000	4.000
Of. 3.º Oficio.....	36.200	8.628	—	—	2.000	6.000	4.000

TABLA SALARIAL DE HORAS EXTRAS

	PESETAS
Of. 1.º Administrativo	611
Of. 2.º Administrativo	529
Auxiliar Administrativo	474
Botones	214
Encargado Emisora	600
Oper. Emisora	467
Azafatas	442
Programador aplicación	649
Operadores	566
Grabador Operador	530
Encargado Taller	639
Jefe Base	741
Jefe Tráfico	735
Conductor	600
Peón	506
Guarda	490
Limpiadora	427
Of. 1.º Taller	612
Of. 2.º Taller	595
Of. 3.º Taller	561
Of. 1.º Oficio	577
Of. 2.º Oficio	563
Of. 3.º Oficio	535

Este horario está condicionado a librar un sábado la mitad de la plantilla y al siguiente la otra mitad, durante el año 1981, que por contener una variación sustancial con el de 1980 y adecuarlo al Personal de Policía que tiene a su cargo cada una de las grúas que ponga en servicio la empresa, se establece como prolongación de jornada la cantidad de 2.000 pesetas brutas, las cuales se satisfarán a partir del 1 de marzo de 1981 y que no se computarán en el cálculo de las pagas extras.

Acuerdo cuarto.—Los efectos de la revisión de Convenio en lo que se refiere a la cantidad bruta de 7.449 pesetas será de aplicación desde el 1 de enero de 1981 y se satisfarán con la gratificación de la paga de marzo de 1981.

Acuerdo quinto.—A fin de controlar el absentismo la empresa pondrá los medios necesarios para controlar las bajas del personal, cualquiera que fueren las causas de las mismas y si la baja se demostrare que no es de la categoría que exija un control y cuidado médico, podrá revisar junto con el Comité la diferencia de abono entre lo que percibe el trabajador por la Seguridad Social y lo que le paga la empresa hasta completar el 100 por 100.

En lo no previsto en el presente Convenio que ha de regir las relaciones entre la empresa y sus trabajadores para el año 1981, se seguirá observando el Acuerdo Marco y a tal fin la posible revisión semestral se acomodará a lo que en el mismo se contempla para el año 1981.

Y siendo las 21,40 horas, se levanta la sesión en el lugar y fecha indicados.

Madrid, 25 de febrero de 1981

(G. C. 4.046)

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 «SOCIEDAD ANONIMA DE TRACTORES ESPAÑOLES (SATE)»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 17 de marzo de

1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Sociedad Anónima de Tractores Españoles (SATE)» 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, 6 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo
(Firmado: Felipe Armán de la Vega).

Artículo 1.º Las normas del presente Convenio Colectivo, se aplicarán a la empresa «SATE-Madrid», a partir de la fecha de su entrada en vigor.

El Convenio deberá aplicarse a todos los trabajadores de la empresa y a los que ingresen en ella durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos del presente Convenio los que ejerzan las funciones del Alto Gobierno, Alto Consejo o Alta Dirección, y las categorías de Gerente y Comptroller.

El ámbito territorial del presente Convenio será Madrid y su provincia.

Art. 2.º El ámbito del presente Convenio será de un año de duración a partir de la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Las tablas salariales pactadas se aplicarán con efecto del 1.º de enero de 1981, cualquiera que sea la fecha de la publicación del Convenio en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

En caso de que el Convenio se prorrogará tácitamente, en los casos previstos por la Ley, lo será por un año, incrementándose automáticamente los salarios establecidos en el mismo, en el porcentaje que indique el índice general del coste de la vida del Instituto Nacional de Estadística y siempre en unidades enteras, redondeando a la unidad inmediata superior.

Art. 3.º Las condiciones de trabajo fijadas en el Convenio tendrán el carácter de mínimas, y en su virtud serán nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos y cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para el trabajador, sin que el Convenio pueda limitar o disminuir en ningún caso situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, así como las voluntarias que están establecidas o que se establezcan en lo sucesivo, podrán ser compensadas y absorbidas hasta donde alcance, con los aumentos o mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, las cuales solo tendrán eficacia práctica si superasen el nivel del Convenio, que se entenderán siempre aplicadas en su cómputo global como un todo unitario e indivisible.

Art. 4.º Para el cómputo de antigüedad se considerará fecha inicial la de ingreso en la empresa, cualquiera que sea la categoría que se realizara el mismo y se conservarán en caso de ascenso.

Los cuatrienios, en la actualidad del 5 por 100 sobre el sueldo, que para cada categoría profesional viene establecido en las adjuntas tablas, seguirá computándose durante la permanencia del productor en la empresa, considerándose tiempo hábil los períodos de prueba y aprendizaje, y se conservará durante toda la vida laboral del productor siempre que reúna estos efectos cuatro años de servicio en la empresa.

Art. 5.º Con ocasión de la Navidad, así como en el mes de julio, se abonará en ambas fechas una gratificación extraordinaria consistente en la cantidad que queda fijada en las tablas salariales

adjuntas, más mejora voluntaria, como se viene haciendo en la actualidad.

Art. 6.º La paga de beneficios se abonará anualmente en el primer trimestre y consistirá en una gratificación de sueldo, convenio y mejora voluntaria.

Art. 7.º En el presente Convenio se otorgará una gratificación según la cantidad que para la misma hemos fijado en el artículo 5.º, que tendrán derecho a percibir la totalidad de los trabajadores, y que habrá de abonarse en el mes de septiembre de cada año. Los trabajadores que en el momento de su abono, no lleven un año al servicio de la empresa, la percibirán de forma proporcional al tiempo trabajado, y los que dejasen la empresa antes de cumplir el año de servicio, tendrán derecho al percibo de la parte proporcional correspondiente a los meses transcurridos desde el ingreso en la empresa.

Esta paga, así como las indicadas en los artículos anteriores, se abonará igualmente las cantidades a las que por antigüedad se tenga derecho, según lo estipulado en el artículo 4.º de este Convenio.

Art. 8.º La jornada de trabajo será de 1.930 horas efectivas anuales para todos los trabajadores de la empresa, sin distinción de categorías ni funciones.

Sobre el horario de entrada se da un margen de 5 minutos y por lo tanto, la llegada durante los mismos se considerará puntual y dentro del horario normal.

Art. 9.º Las vacaciones anuales continuará siendo de 30 días para todos los trabajadores que lleven un año en la empresa. Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdo contrario de ambas partes y respetándose las necesidades de la empresa de mantener atendidos los servicios.

Sobre la fecha de disfrute de las vacaciones será preferentemente en la temporada estival, estándose en caso de desacuerdo a lo previsto en la Ley. Los trabajadores que no hubieran cumplido un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán el tiempo proporcional al tiempo trabajado.

Art. 10. El personal que se proponga cesar en el servicio de la empresa, lo comunicará a la misma con 15 días de antelación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio, por escrito y con acuse de recibo, del mismo modo la empresa comunicará al Comité de Empresa los casos de despido.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de avisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso, estas cantidades retenidas al personal sancionado se destinarán a un fondo social cuya administración corresponderá al Comité de Empresa.

Art. 11. En caso de enfermedad la empresa otorgará la parte proporcional hasta completar el 100 por 100 del sueldo a percibir a partir de la cantidad estipulada por el Instituto Nacional de Previsión previa justificación médica desde el primer día.

Art. 12. Los trabajadores afectados de capacidad disminuida declarada por la comisión técnica calificadora médica correspondiente podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su nueva actitud, respetándose el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y conservado el derecho a los aumentos que por convenio, pactos, etc., experimenten en lo sucesivo la categoría que tuviera en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de la capacidad. Estarán obligados a someterse al horario y condiciones laborales de su nuevo puesto de trabajo. La asignación de estos puestos serán efectuados por la empresa informando al Comité de Empresa.

Art. 13. Las mujeres trabajadoras que se rijan en el presente Convenio y que en lo sucesivo cesaran voluntariamente de prestar sus servicios con motivo de contraer matrimonio, tendrán derecho de una dote de tantas mensualidades de sueldo convenio, más plus de antigüedad en su caso, como años de servicio haya

prestado en la empresa, sin que pueda exceder de 8 mensualidades.

Caso de fracción anual, se computará el exceso proporcionalmente.

La empresa podrá exigir la exhibición del certificado de matrimonio, previamente al abono de este concepto.

Art. 14. Al personal de la empresa se le concederán los siguientes premios en los casos que se citan:

	Ptas.
a) al contraer matrimonio	6.000,00
b) al nacer un hijo	8.000,00

Como en el caso del artículo anterior, el trabajador deberá acreditar el hecho que origina las percepciones mencionadas.

Art. 15. El personal que contando 20 años de servicio en la empresa se jubile, percibirá durante 18 meses la diferencia entre el sueldo regulador del último año, determinando éste según la definición que para mensualidad figura en la tabla anexa como sueldo convenio y la prestación de jubilación que le haya asignado la mutualidad o entidad gestora correspondiente.

En caso de fallecimiento, la empresa abonará a la persona que el trabajador haya designado como beneficiario del seguro de vida que mantiene la empresa, una mensualidad por cada año de servicio con un máximo de cuatro mensualidades.

Art. 16. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación General y en la Ordenanza del Comercio Metal de 24 de julio de 1971.

Art. 17. El fondo social de créditos a empleados de la caja de anticipos, es de seiscientos cincuenta mil pesetas, para otorgar estos créditos deberán cumplir las condiciones señaladas en los estatutos de la caja social.

Art. 18. En cumplimiento de lo preceptuado por la Ley, se constituirá una comisión paritaria compuesta por el Comité en su totalidad y los representantes de la empresa, en igual número de los miembros del Comité a fin de asesorar e informar sobre la interpretación y la aplicación del presente Convenio.

Art. 19. La asignación mensual para el Departamento Comercial en concepto de locomoción será la siguiente: 8.400 pesetas mes efectivamente trabajado.

En caso de subida del combustible se incrementará proporcionalmente la asignación por este concepto.

Art. 20. La empresa seguirá manteniendo en vigor el seguro de vida que ha concertado con la compañía de seguros en beneficio de su personal y en las mismas condiciones que estipula «Automóviles Talbot, S. A.» para sus Concesionarios.

Art. 21. Aquellos productores que tengan descendientes o ascendientes subnormales de cualquier calificación que de ellos dependan, se le abonará diez mil pesetas mensuales por cada uno.

Art. 22. Cuando algún Departamento o Sección de la empresa, durante un período o temporada continuada superior a los quince días, tenga necesidades de realizar horas extraordinarias, la empresa lo pondrá previamente en conocimiento del Comité, que podrá emitir su informe al respecto.

El Informe del Comité no será vinculante para la empresa.

Art. 23. La clasificación del personal en la empresa se adaptará a las categorías profesionales indicadas en la tabla salarial adjunta.

Art. 24. Los empleados de SATE-Madrid podrán adquirir turismos nuevos al precio de compra distribuidor más los gastos de transporte y revisiones.

Para los vehículos de ocasión procedentes de operación cambio, el trabajador podrá adquirirlos al precio de venta en el mercado menos un 15 por 100, dejando como mínimo un beneficio a la empresa de diez mil pesetas.

a) Adquiriendo un vehículo usado, no podrá realizarse una nueva compra de este tipo de vehículos hasta transcurrir dos años desde la fecha de la última operación.

b) El pago aplazado de estas adquisi-

ciones se realizará de acuerdo con las normas de la financiera.

Art. 25. Cuando la empresa cree nuevos puestos de trabajo, tendrán preferencia para cubrirlos en igualdad de actitudes y siempre en el cumplimiento de las normas legales en materia de empleo, los hijos de los trabajadores de la empresa comprendidos entre los dieciséis y los dieciocho años.

Siempre que se produzca una vacante tendrán preferencia para cubrirla excepto los cargos de jefatura, los trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa, si se demuestra su aptitud. Dándose por entendido que la decisión sobre ambos casos será de absoluta competencia de la dirección de empresa, cualquier ascenso o nuevo puesto de trabajo será comunicado con antelación al Comité de Empresa.

Art. 26. En caso de regulación de empleo o expediente de crisis, la empresa tendrá obligación de avisar al Comité de trabajadores con una antelación no inferior a treinta días.

Art. 27. Todos los empleados pertenecientes al Comité de empresa tendrán derecho a quince horas mensuales, abonables y no recuperables, para asuntos laborales y sindicales relacionados con el Comité.

Art. 28. Durante la vigencia del presente Convenio, regirán los sueldos que figuran en las tablas salariales adjuntas, en cuanto a las horas extraordinarias se hará con arreglo a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 29. A partir de la vigencia del presente Convenio, todos los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio, percibirán el 75 por 100 del sueldo convenio que se establece en la tabla anexa, si tuviera a sus expensas familiares, reconocidos por el Instituto Nacional de Previsión y Montepío, y que no le eximiera del cumplimiento del servicio militar.

Las pagas de Julio y Navidad se abonarán enteras, es decir, una mensualidad del sueldo convenio, no sólo a los anteriores, sino incluso a los que sin tener cargas familiares se incorporasen al servicio militar obligatorio.

Art. 30. *Higiene y seguridad en el trabajo.*—La dirección, junto con el Comité de seguridad e higiene, revisará periódicamente y cuando las circunstancias lo requieran todas sus instalaciones.

Art. 31. En los casos de despido declarados improcedente o nulo por la Magistratura de Trabajo, la readmisión será automática y la empresa abonará los días transcurridos entre el despido y la readmisión, según marca la Ley.

Art. 32. Todos los trabajadores que por diversas causas o necesidades soliciten una excedencia, ésta les será concedida según la Ley Laboral vigente.

Art. 33. La empresa otorgará 100.000 pesetas a fondo perdido como mejora social de estudios, no siendo satisfecho en efectivo, sino en material escolar o de estudios, con el fin de salvaguardar el sentido eminentemente social.

La adjudicación de este material se hará: en un 75 por 100 del total, linealmente entre todos los trabajadores, y el resto, es decir, el 25 por 100, se reservará para aplicarlo en aquellos casos en que por cualquier circunstancia de tipo familiar, requiera una mayor ayuda.

Este fondo social será administrado conjuntamente con la empresa y el Comité.

(G. C. 4.360)

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 «HERRAIZ HERMANOS, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 2 de febrero de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Herraiz Hermanos, 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, 7 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.
(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

PREAMBULO

En Madrid, a 2 de febrero de 1981, reunidos de una parte don Jesús Carnicero Moreno, don Pablo Rodríguez Zamora, don José Ignacio Gómez Medina, don Cayo Herrada Rabadán y don Antonio Gámez Martín, como miembros del Comité de empresa y don José Antonio Herraiz García y don Andrés Vacas García como representantes de la empresa de «Herraiz Hermanos S. A.», sita en Madrid, calle Isla Jamaica, número 15, para la firma del presente Convenio Colectivo, pactada entre la empresa y la representación social de los trabajadores de la misma, libremente elegi-

dos por sus compañeros. En cuanto al artículo 85 punto «D» del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria la representa los mismos componentes de la comisión negociadora.

CLAUSULAS

1.º Tabla salarial

CATEGORIA	PESETAS SEMANALES
Encargado.....	11.374
Oficial Máquinas.....	10.743
Oficial 1.º.....	10.347
Oficial 2.º.....	9.473
Ayudante.....	8.761
Aprendiz 2.º año.....	6.416
Aprendiz 1.º año.....	4.680
Mozo.....	8.761
Almacenero.....	9.421
Vigilante.....	8.761
Oficial 1.º Adtvo.....	10.521
Oficial 2.º Adtvo.....	9.578
Auxiliar Adtvo.....	8.761

2.º *Plus de puntualidad.*—Quedan equiparadas para todas las categorías en 643 pesetas semanales.

Por considerarse este plus como un estímulo a la puntualidad, a todo operario que tenga dos faltas de puntualidad en la misma semana, se le descontará la parte proporcional de dos días y cuando esta falta de puntualidad sea de tres o más días en la misma semana, se le descontará la totalidad de este apartado.

3.º *Antigüedad.*—La antigüedad sigue establecida en trienios.

El importe de éstos, se comenzará a percibir a partir del último quinquenio que cada uno tenga reconocido al 1 de enero de 1978.

La antigüedad, se considerará desde los dieciséis años, si bien en ningún caso los retrocesos pueden ser mayores de tres años.

La cantidad a percibir para cada antigüedad se señala en un 5 por 100 sobre la cantidad que marca la tabla salarial de este Convenio en su apartado 1.º

4.º *Vacaciones.*—Todos los productores mayores de dieciocho años, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales ininterrumpidos al año, los menores de 18 años disfrutarán de cuarenta días naturales. Las vacaciones empezarán en lunes no festivo.

El importe de dicho período de vacaciones, se abonará al comenzar el disfrute del mismo, con la totalidad del salario deducido el plus de transporte.

Los días 24 y 31 de diciembre, se consideran festivos a todos los efectos.

5.º *Dietas.*—En los desplazamientos por necesidades de la empresa a términos municipales distintos de aquel en que se encuentra enclavado el centro de trabajo y siempre que pernocte fuera del domicilio habitual, se abonará dieta completa por un importe de 1.825 pesetas diarias.

En los desplazamientos fuera de la empresa a términos distantes iguales o superiores a 25 km. del centro de trabajo y siempre que el regreso se efectúe dentro del mismo día, se abonará media dieta por un importe de 700 pesetas diarias, abonándose también dos horas extraordinarias siempre que el operario efectúe por su cuenta el traslado al lugar del desplazamiento y realice la jornada laboral legal que marque la fecha en que se efectúe.

En los desplazamientos inferiores a 25 km. desde el centro de trabajo y siempre que el regreso se realice dentro del mismo día, para pernoctar en el domicilio habitual, se abonarán dos horas extraordinarias, siempre que el operario efectúe por su cuenta el traslado al lugar del desplazamiento y realice la jornada laboral legal que marque la fecha en que se efectúe.

6.º *Enfermedad o accidente.*—Durante los primeros quince días de inasistencia al trabajo, la empresa abonará la diferencia entre su salario y la parte proporcional

que satisface el Instituto Nacional de Previsión, descontándose la cantidad de cincuenta pesetas diarias. A partir del día 16 se abonará la totalidad del salario menos el plus de transporte.

7.º *Pagas extraordinarias.*—La totalidad de los productores afectados por el presente Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias, en las fechas que se especifican, de treinta días cada una.

— 1.º del 1 al 15 de abril.
— 2.º del 15 al 30 de julio.
— 3.º del 1 al 15 de diciembre.

Dichas pagas se abonarán por el salario total del convenio que perciba cada operario en el momento en que éstas se hagan efectivas.

8.º *Tóxicos.*—Aquellos operarios afectados por este apartado percibirán un 20 por 100 de incremento sobre el salario de Convenio Provincial, vigente en cada momento.

9.º *Jubilación.*—El premio por permanencia en la empresa, para todo empleado que se jubile en la misma al cumplir sesenta años de edad, se concierta en 90.000 pesetas.

La empresa en atención a la especial dedicación y entrega que acredita toda persona con una permanencia en la misma superior a veinticinco años, establece un suplemento de 15.000 pesetas sobre el total de la cantidad reseñada.

10.º *Seguridad Social.*—Las cargas de la Seguridad Social que correspondan al operario se vendrán considerando como hasta el momento de la firma de este Convenio.

11.º *Permiso de matrimonio.*—Será de quince días naturales.

12.º *Horas extraordinarias.*—Con el porcentaje que señale la legislación vigente.

13.º *Plus de transporte.*—El personal afectado por este Convenio percibirá, para atender a los gastos de locomoción, en concepto de plus de transporte, sin distinción de categorías, la cantidad de 250 pesetas por día de asistencia al trabajo.

14.º *Jornada y horario de trabajo.*
— Jornada: de cuarenta y dos horas y media.

— Horario de trabajo: el pactado entre Dirección y Comité de Empresa.

15.º *Prendas de trabajo.*—La empresa entregará dos prendas de trabajo al año a sus productores de oficio y mozos, deberá también entregar dos batas a los administrativos, así como todos los medios de protección necesarios previstos por la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el trabajo.

16.º *Personal femenino.*—El personal femenino que haya ingresado en la empresa antes del día 22 de abril de 1976, al contraer matrimonio y cesar en la empresa, percibirá, en concepto de dote, una mensualidad por cada año de servicio a aquella, con un máximo de nueve.

Para fijar la cuantía de la dote, se tomará como base el salario mínimo legal vigente en dicho momento.

Las mujeres trabajadoras que se encuentren en cinta, tendrán derecho, durante el embarazo a un puesto de trabajo compatible con su estado.

17.º *Fondo social.*—La empresa incluida en el presente Convenio, vendrá obligada a crear un fondo social y asistencial, que se constituirá nutriendose de la forma siguiente:

Con cargo a la empresa:
— Un uno por ciento del salario mensual fijado en la adjunta tabla salarial del Convenio, de la totalidad de los trabajadores de la empresa, incluidos altos puestos y dirección.

Con cargo a los trabajadores:
— Un uno por ciento del salario mensual anteriormente citado, de los empleados y trabajadores, igualmente incluidos altos puestos y dirección.

El fondo social se incrementará con todas las sanciones de carácter económico, tales como multa, retraso en la percepción del premio de antigüedad, etc.

La administración de dicho fondo corresponderá al Comité de empresa y Delegados de Personal, con la supervisión del empresario, para que dicho fondo se destine exclusivamente a fines sociales y asistenciales, debiéndose en todo momento respetar la normativa fijada en el artículo 80 de la vigente Ordenanza Laboral a este respecto.

ANEXO

PESETAS

Gerente.....	56.355
Comptroller.....	55.355
Jefe División.....	53.855
Jefe de Personal.....	47.355
Jefe de Sección Admón.....	47.355
Cajero.....	47.355
Jefe de Sección Mercantil.....	45.355
Jefe de Taller.....	47.355
Jefe de Recepción.....	44.855
Oficial Admón. 1.º.....	43.355
Oficial Admón. 2.º.....	41.855
Aspirante Admón.....	19.355
Recepcionista Comercial.....	34.355
Auxiliar Admón. Comercial.....	32.355
Viajante.....	22.855
Oficial 1.º Taller.....	36.355
Auxiliar Admón. Recambios.....	38.355
Oficial 1.º Comercio.....	33.355
Dependiente Mayor.....	36.355
Dependiente.....	37.855
Conductor.....	35.855
Auxiliar Admón. Taller.....	34.355
Aspirante Admón. Taller.....	33.855
Oficial 2.º Taller.....	25.355
Oficial 3.º Taller.....	35.855
Especialista.....	32.355
Mozo Especialista.....	31.855
Vigilante.....	31.855
Aprendiz 1.º año.....	31.855
Aprendiz 2.º año.....	16.855
Aprendiz 3.º año.....	18.355
Aprendiz 4.º año.....	21.355
Auxiliar Admón.....	25.355
Tasador Vendedor.....	34.355
	38.855

En el caso de que no existan representantes legales del personal, este fondo será administrado por los dos trabajadores con más antigüedad en la empresa.

En el caso de cierre definitivo de la empresa, que lleve aparejada la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo, el importe de este fondo se repartirá entre los trabajadores.

18. Permisos especiales.

a) Los menores de dieciocho años que justifiquen el aprovechamiento de 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 forma tal que no perturben la marcha del trabajo.

b) Sin derecho a retribución, dos períodos de cinco días, siempre y cuando no sean para hacer trabajos de competencia desleal.

19. *Trabajadores minusválidos.*—La empresa deberá reservar como mínimo un dos por ciento de los puestos de plantilla, para trabajadores minusválidos, conforme vayan produciéndose vacantes. Se entenderá por minusválido el calificado legalmente como tal.

20. *Atrasos.*—El interés por demora en el pago de cualquier cantidad será del 10 por 100 de lo adeudado.

El interés debe entenderse con carácter anual.

21. *Traslados y movilidad de plantilla.*—Cuando el trabajador lleve trabajando fuera de su domicilio habitual más de setenta y cinco días, disfrutará de cuatro días laborables de vacaciones además del tiempo invertido en los desplazamientos. Los gastos de viaje serán a cargo de la empresa.

22. Disposiciones varias.

a) El productor que se proponga cesar en sus servicios en la empresa y no lo comunique por escrito dirigido a la misma, al menos con siete días de antelación a la fecha del cese, percibirá las partes proporcionales de las gratificaciones de abril, julio y diciembre, así como las vacaciones pendientes de liquidación en dicho momento, tomando como base el salario mínimo legal vigente, en lugar del que con arreglo a su categoría profesional le hubiese correspondido.

b) La empresa cuando contrate personal de nuevo ingreso, vendrá obligada a hacerlo con trabajadores que figuren inscritos en las oficinas de colocación.

23. Colaboración entre delegados del Comité y la empresa.

a) Contratación de los trabajadores.

Se exigirá para todo operario de nueva contratación en cualesquiera de las categorías profesionales, un examen de capacitación.

La empresa a la vista del informe que sobre el mismo emitirá un miembro del Comité y del Encargado de la empresa, decidirá el ingreso en la misma.

b) El comité informará a la empresa de los posibles fallos en los sistemas de trabajo, o en su defecto aconsejará cambios dentro de los mismos a fin de mejorar la producción.

24. Derechos generales de los trabajadores.

a) Derecho de reunión o asamblea dentro del centro de trabajo y en la jornada laboral, con tres horas al año retribuidas.

25. *Secciones sindicales.*—En la empresa se podrán constituir secciones sindicales siempre que una central demuestre que tenga, al menos, un número de afiliados igual o superior al 15 por 100 de la plantilla y, en todo caso, un mínimo de cuatro afiliados.

En la empresa cuando cuente con Comité de Empresa, las Centrales Sindicales con representación en el Comité, deberá hacer recaer el cargo de Delegado Sindical en alguno de los miembros de dicho Comité.

Son funciones de las secciones, las siguientes:

a) Fijar en los tableros de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.

b) Recaudar en los locales de la empresa, y fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales. La empresa descontará de la nómina las cuotas de los afiliados a los distintos sindicatos, en aquellos casos en que el trabajador lo solicite.

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 del horario de trabajo.

e) Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa.

f) 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 Empresa, previo acuerdo de las distintas secciones sobre el sistema de uso.

26. *Garantías de los representantes sindicales.*—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 al 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.

27. *Funciones de los Comités de Empresa.*—Serán funciones del Comité de Empresa, las siguientes:

a) 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 su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Visar el documento en el que el trabajador declara terminada la relación de trabajo.

c) Informar en todos los expedientes administrativos en que por ley fuera necesario.

d) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre:

— Reestructuración de plantillas.
— Despidos.
— Traslados totales o parciales de la empresa.

— Introducción de nuevos métodos de trabajo.

e) Ser informado y consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del 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 dieciocho años que opten, tras dos años de antigüedad, al examen de ascenso 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.

Los informes a que hacen referencia los apartados i) y j) serán presentados al Comité o Delegados de Personal, con una antelación mínima de treinta días naturales.

Lo regulado en las cláusulas 24 a 26 quedará automáticamente derogado en el momento en que entre en vigor una disposición de carácter general sobre Actividad Sindical en la empresa, pasando, en lo sucesivo, a regirse esta materia por lo que se regule en la mencionada disposición.

Por excepción, cualquiera que sea la regulación general futura, las funciones y garantías de los Delegados Sindicales y de los miembros del Comité, establecidas en las precedentes cláusulas 24 a 26, mantendrán su vigencia.

Las discrepancias que surjan en la aplicación de este precepto serán resueltas por la Comisión de Vigilancia del Convenio.

28. *Anuncios.*—Colocar en tablón de anuncios, los pagos a la Seguridad Social.

29. Las horas que tienen por Ley los miembros del Comité serán computables en uno o varios miembros del mismo.

30. *Duración y vigencia.*—El período de validez de este Convenio se entenderá desde el momento de su firma, hasta el día 31 de diciembre de 1981.

En el caso de que este convenio no sea denunciado por ninguna de las dos partes, con tres meses de antelación a la fecha de caducidad, se entenderá que continúa en vigor aplicándose una revisión salarial con fecha 31 de diciembre de 1981.

Y en prueba de conformidad al presente Convenio de Empresa se firma el mismo por las partes negociadoras, con fecha 2 de febrero de 1981, pero con efectos desde el 1 de enero de 1981.

(G. C. 4.363)

IMPRESA PROVINCIAL

POLÍGONO INDUSTRIAL "VALPORTILLO"
CALLE PRIMERA, S/N. TELÉF: 651 37 00.
ALCOBENDAS (MADRID)