

## Art. 8.º Indemnizaciones y suplidos.

a) Plus de locomoción.—Las cantidades que hasta el presente se han venido abonando en concepto de plus de distancia resultarán sustituidas, durante los dos años de vigencia del presente Convenio, por las que a continuación se indican, las cuales, correspondiendo exclusivamente a quienes acudan al trabajo, se abonarán proporcionalmente a los días de asistencia al mismo, en régimen de jornada normal.

— Trabajadores del Centro de Trabajo de Alicante: 4.200 pesetas mes.

— Trabajadores del Centro de Trabajo de Elche de la Sierra: 4.500 pesetas mes.

b) Ayuda a la formación.—Cualquier trabajador de la Empresa que con autorización de ésta se inscriba en cursos de formación general o de perfeccionamiento profesional, percibirá, como compensación de los gastos que aquéllos le originen, una ayuda económica con cargo a un fondo especial que con tal destino se constituye, y que tendrá una cuantía máxima de 650.000 pesetas, regulándose la concesión de las ayudas con arreglo a los criterios siguientes:

1. Se percibirá por meses naturales, con un tope máximo de nueve, dentro de cada año natural.

2. La cuantía máxima mensual, será de 3.500 pesetas.

c) Varios.—La Empresa abonará a lo largo del primer año de vigencia del Convenio, por períodos mensuales naturales, las cantidades que se hacen figurar a continuación, en compensación de desgaste de uso de ropa personal, adquisición y desgaste de ropa de trabajo, herramientas y elementos propios de trabajo, y quebranto de moneda, y ayuda de comidas.

A este abono de suplidos tendrá derecho el personal que se halla en situación de presencia activa, es decir, en tanto en cuanto acuda y realice la actividad laboral que le corresponda.

Grupo A: Personal técnico no titulado:

	Pesetas	
<i>Personal de fábrica</i>		
Capataces ... ..		7.700
Auxiliar de laboratorio		6.200
Grupo B: Administrativos:		
Jefe de primera		14.900
Jefe de segunda		750
Oficial de primera:		
— Expediciones		11.950
— Contabilidad		3.700
— Secretarías		3.700
Oficial de segunda ...		1.700
Auxiliar administrativo		1.500
Grupo C:		
Limpiadora		3.800
	Pesetas en turno	Pesetas sin turno
Grupo D: Personal obrero de producción:		
Profesional de primera	6.000	4.600
Profesional de segunda	5.800	4.500
Personal obrero de mantenimiento:		
Oficial de primera	6.600	5.000
Oficial de segunda	6.300	4.900
Oficial de tercera	6.000	4.600
	Pesetas	
<i>Personal de mina</i>		
Grupo A: Personal técnico no titulado:		
Encargado		9.300
Capataz ... ..		7.800
Grupo D: Personal obrero de extracción:		
Oficial de primera:		
— Maquinista		6.800
— Conductor		5.300
Profesional de segunda		5.000
Peón		4.800

Art. 9.º Paz social. Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores renuncian a su derecho a la huelga, y consecuentemente, la Empresa, al cierre patronal como respues-

ta, sometiéndose las partes expresamente al procedimiento establecido para la resolución de conflictos colectivos de trabajo, para la solución de cuantas discrepancias entre ellas pudieran surgir.

Art. 10. Se constituye una Comisión de Vigilancia, de composición paritaria, para control y vigilancia del Convenio en los términos pactados. Serán competencia de la Comisión todas aquellas cuestiones que se desprendan de la interpretación y aplicación del Convenio o de las normas que puedan incidir en él.

La Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores (designados por el Comité de Empresa) y dos en representación de la Dirección. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y sus acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros de la misma.

## DISPOSICION FINAL

La Dirección y la representación social firmantes del presente Convenio se comprometen, en sus respectivas áreas de actuación, a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse, conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo derivada de la reducción de los actuales niveles de absentismo. Se acepta que todo ello es necesario y consecuente con relación a las tasas máximas de incremento, pactados en el presente Convenio.

18819

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Metrópolis, Sociedad Anónima, Compañía Nacional de Seguros», y su personal.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial de Empresa, suscrito por la representación de «Metrópolis, S. A., Compañía Nacional de Seguros», y el Comité de representantes de los Trabajadores de dicha Entidad el 8 de febrero de 1979, y

Resultando que la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, con escrito de 5 de marzo de 1979, remitió a esta Dirección General el texto del mencionado Convenio y acta de otorgamiento del mismo;

Resultando que mediante escrito de 10 de marzo siguiente, esta Dirección General solicitó los datos generales, salariales y de distribución del incremento de retribuciones e informales anualizada de las mismas, decretando al mismo tiempo la suspensión del plazo legal previsto para homologación;

Resultando que los impresos relativos a los datos solicitados han sido cumplimentados y presentados en este Centro directivo con escrito de fecha 3 de julio actual, firmado por el representante de la Empresa y el Presidente del Comité de representantes de los trabajadores;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer en expediente de Convenio Colectivo de Trabajo suscrito por la Comisión Deliberadora en orden a su homologación, de conformidad con lo previsto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo se ajusta a lo establecido con carácter general en la Ley y Orden anteriormente citadas, que se han tenido en cuenta las normas del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, así como lo dispuesto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, se estima procedente su homologación.

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial suscrito por la Empresa «Metrópolis, S. A., Compañía Nacional de Seguros» y el Comité de representantes de los trabajadores de dicha Entidad el 8 de febrero de 1979, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 5.º 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 26 de noviembre, cuya vigencia ha sido prorrogada por el 49/1978, de 28 de diciembre.

Segundo.—Disponer la inscripción del mismo en el Registro de esta Dirección General, y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se notifique esta Resolución a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Madrid, 6 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA «METROPOLIS, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio se pacta bajo las disposiciones vigentes sobre negociación colectiva y tiene por finalidad la mejora del nivel de vida de los empleados, una mejor justicia social, así como el incremento de la productividad.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo en que «Metropolis, S. A., Compañía Nacional de Seguros», tenga personal de plantilla.

Art. 3.º *Ambito personal y funcional*.—Las normas que se establecen en este Convenio afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Metropolis, S. A.» sin distinción de categoría, profesión, especialidad, edad o sexo.

Art. 4.º *Entrada en vigor y duración*.—La toma de efecto será el 1 de enero de 1979 y su duración alcanzará hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 5.º *Prórroga*.—El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga en curso. La denuncia deberá hacerse cumpliendo los trámites legales vigentes en el momento de efectuarse.

Art. 6.º *Absorción de futuras mejoras*.—Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcance por cualquiera otras que, por disposición legal, Convenio, Ordenanza, contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Art. 7.º *No repercusión en precios*.—Las mejoras pactadas en el presente Convenio no repercutirán en los precios de la actividad mercantil de «Metropolis, S. A.», salvo en la medida que, con carácter general para el Sector, pueda acordar el Gobierno u Organismo de él dependiente.

Art. 8.º *Comisión paritaria*.—Para la vigencia e interpretación de las normas contenidas en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro Vocales, dos de ellos miembros del Comité de Representantes de los Trabajadores y dos designados por la Empresa, de entre los cuales actuará como Secretario el de menor edad. Como Presidente, caso de ser necesaria su actuación, intervendrá la persona que designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, creado por el Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

La decisión de esta Comisión se emitirá en el plazo máximo de veinte días, contados desde la fecha de planteamiento de la cuestión y no privará a las partes interesadas del derecho de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

### CAPITULO II

#### Régimen económico

##### Art. 9.º *Retribuciones*.

a) *Sueldos*.—Los sueldos base del personal comprendido en este Convenio serán los que se establecen en la siguiente tabla salarial, en su expresión mensual y anual, correspondiendo a este último cómputo 12 pagas ordinarias y tres extraordinarias, con independencia de la participación en primas.

Tabla salarial 1979

	Sueldo mensual — Pesetas	Sueldo anual — Pesetas
Jefe Asesoría Jurídica	67.648	1.014.720
Actuario Jefe	64.706	970.590
Actuario	58.824	882.360
Abogado ... ..	56.373	845.595
Jefe Superior ...	49.020	735.300
Jefe de Sección	36.591	548.865
Jefe de Negociado	34.060	510.900
Subjefe ... ..	32.953	494.295
Oficial Primera ... ..	31.846	477.690
Oficial Segunda-Conserje	27.227	408.405
Auxiliar-Ordenanza	23.304	349.560
Botones	15.307	229.605

La categoría de Subjefe tendrá como sueldo mínimo la media aritmética de los señalados para las categorías entre las cuales se halla la Subjefatura.

b) *Participación en primas*.—El personal participará en la actividad de la Empresa, con arreglo a los siguientes porcentajes:

Ramo de automóviles: 0,75 por 100 de las primas netas recaudadas en seguro directo.

Restantes ramos: 1 por 100 de las primas netas recaudadas en seguro directo.

Las primas netas se entenderán sin incluir accesorios, pero se incluirá en ellas la parte del recargo adicional retenido por la Empresa.

La liquidación de esta participación, a percibir en el ejercicio 1979, se calculará en base a los porcentajes establecidos anteriormente sobre las primas netas recaudadas en el ejercicio de 1978.

#### Pluses

##### Art. 10.

10.1. *Plus de jefatura*.—Tendrán derecho al percibo del mismo todos aquellos empleados que ostenten la categoría de Subjefe de Negociado y superiores, así como los titulados.

La cuantía de este plus será en todos los casos del 20 por 100 del sueldo fijado en la tabla salarial en la categoría que corresponda. Este plus será incompatible con el de especialización y con el de tecnicismo.

10.2. *Plus de especialización*.—Se establece un plus de especialización a favor de quienes estén en posesión de los certificados de estudios que se indican a continuación, siempre que el contenido de los estudios cursados guarde relación directa con el trabajo que realicen habitualmente en la Empresa.

Los estudios cuyos certificados de terminación, dentro de las condiciones expuestas, dan lugar a la aplicación del plus de especialización son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria, Escuela Técnica Superior de Comercio y el de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran, para el comienzo de los mismos, Bachillerato Superior. En este caso el plus de especialización se fijará en el 20 por 100 sobre el sueldo base de su categoría en la tabla salarial.

b) Certificado o diploma de estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos más una especialización). El plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado anterior. Se entiende que el que haya aprobado los cursos de Grado Superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

c) Certificado o diploma de estudios terminados en alguna o algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales de Seguros. Se entiende que el que haya aprobado la especialidad o especialidades de seguros deberá cobrar este plus siempre que dicha especialidad haya sido cursada de acuerdo con la Empresa.

Para este supuesto, el plus de especialización se fija en el 10 por 100 del salario (tabla de sueldos que se disfrute en cada momento). Este mismo régimen se aplicará a los Graduados Sociales que trabajen en el Departamento de Personal.

d) Se establece un plus de especialización para los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización en este caso se fija en el 15 por 100 del salario (tabla de sueldos que se disfrute en cada momento).

Todos los pluses de especialización que se establecen en las letras a) a la d), ambas inclusive, tienen el carácter de incompatibles entre sí y con el de tecnicismo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos, se le aplicará únicamente el que más alto coeficiente tenga.

10.3. *Plus funcional de Inspección*.—Tendrá derecho al mismo el personal de inspección que habitualmente realiza fuera de la Oficina de la Empresa su trabajo, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo, dedicación y sacrificio que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 57.000 pesetas anuales para el inspector que realiza su función fuera del lugar de su residencia, y 28.500 pesetas anuales los que la realicen en el lugar de su residencia habitual.

Este plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido, hasta un 50 por 100, por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias no alcanza anualmente la cuantía que supone este plus en cada modalidad, la Entidad las completará hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

10.4. *Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo*.—Tendrá derecho a este plus todo el personal de plantilla con categoría de Jefe de Negociado o inferior, siempre que el mismo tenga obligación de fichar. Este plus queda regulado de la siguiente forma:

a) *Cuantía*.—Se establece con carácter uniforme, para todas las categorías con derecho al mismo, dos mil (2.000) pesetas

mensuales. Este plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce meses, si bien para devengar el correspondiente al mes de vacaciones será preciso que el empleado acredite haber recibido dicho plus durante seis meses, cuando menos, de los once precedentes al inicio de sus vacaciones.

b) Concepto de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.—Se considerarán causas para la pérdida del plus las siguientes:

- 1.ª Cuando tenga el empleado dos o más faltas de asistencia.
- 2.ª Cuando tenga una falta de asistencia y más de dos de puntualidad.
- 3.ª Cuando tenga más de tres faltas de puntualidad.

Se entenderá por falta de puntualidad el retraso superior a diez minutos sobre la hora oficial de entrada al trabajo.

Se estima como falta de continuidad en el trabajo las ausencias durante la jornada laboral, excepto en los supuestos de deberes públicos previstos en el artículo 75 de la Ley del Contrato de Trabajo. Este tipo de faltas se equiparará a las de puntualidad, a efectos del cómputo correspondiente.

10.5 Plus de Convenio.—Por este concepto y durante el año 1979 el personal percibirá, en cada una de las 15 pagas reglamentarias, la misma cantidad que percibió en el mes de diciembre de 1978 por el expresado concepto de plus de Convenio, que figurará separadamente en los recibos de salarios.

### CAPITULO III

#### Previsión y fidelidad

##### Art. 11.

##### 1. Seguro de Vida.

1.1. Será con cargo a la Empresa, en base a las clasificaciones profesionales y capitales que a continuación se indican:

- a) Jefes superiores, Jefes de Sección y titulados, 850.000 pesetas.
- b) Jefes de Negociado, Subjefes y Oficiales primera, 750.000 pesetas.
- c) Oficiales segunda, Auxiliares, Subalternos, oficios varios y Conductores, casados, 525.000 pesetas.
- d) Oficiales segunda, Auxiliares, Subalternos, oficios varios y Conductores, solteros, 425.000 pesetas.
- e) Botones, 175.000 pesetas.

1.2. Los empleados, una vez jubilados o en caso de declararse su incapacidad total y permanente para el trabajo quedarán fuera de este seguro de Vida, pero tendrán derecho a percibir el 100 por 100 del capital que en ese momento tengan asegurado, en 40 mensualidades iguales y sucesivas y la primera de ellas se hará efectiva en la fecha de su baja. Si fallecen antes de la percepción total de dicho capital, la parte pendiente de pago será abonada a sus herederos de una sola vez.

Por lo que se refiere a la prima de seguro correspondiente a esta última modalidad, la Empresa satisfará el 50 por 100 de la misma y el otro 50 por 100 los empleados.

2. Seguro de accidentes individual.—Con cargo a la Empresa y para su personal en activo, se contratará un seguro de accidentes individual, cobertura exclusiva de muerte, con la distribución de categorías y capitales siguientes:

- a) Jefes superiores, Jefes de Sección y titulados, 2.250.000 pesetas.
- b) Jefes de Negociado y Subjefes, 1.750.000 pesetas.
- c) Oficiales primera, 1.150.000 pesetas.
- d) Oficiales segunda, Auxiliares, Subalternos, Conductores, Oficios varios y Botones, 575.000 pesetas.

Los beneficiarios, en caso de fallecimiento, serán los mismos que los designados en el seguro colectivo de vida.

3. Premio de fidelidad.—Como reconocimiento a los servicios prestados a la Empresa, se concede a los trabajadores afectados por el presente Convenio los premios que seguidamente se detallan:

- Al cumplir los veinticinco años de servicio en la Empresa, 27.500 pesetas.
- Al cumplir cuarenta años al servicio de la Empresa, 44.000 pesetas.
- Al cumplir los cincuenta años al servicio de la Empresa, 55.000 pesetas.

### CAPITULO IV

#### Prestaciones sociales

##### Art. 12.

1. Ayuda escolar y formación profesional.—Se establece una ayuda escolar, de la cuantía y condiciones siguientes, en favor

de los empleados que tengan hijos que estén escolarizados o cursen los estudios que después se indican:

- a) 10.000 pesetas anuales por cada hijo escolarizado con tres años cumplidos y/o cursen estudios de Educación General Básica (4.º curso inclusive).
- b) 12.500 pesetas anuales por cada hijo que siga estudios de Educación General Básica a partir del 5.º curso, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o cualesquiera otros estudios que tengan carácter oficial según el Ministerio de Educación y Ciencia, con exclusión de los correspondientes a Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Especiales.
- c) 15.000 pesetas anuales por cada hijo que siga estudios en Facultades Universitarias o Escuelas Técnicas Superiores.

Cualquier otra clase de estudios no darán derecho a estas ayudas.

El primer año que se solicite la ayuda, ésta se cobrará una vez terminado el curso completo de los estudios de que se trate y con la justificación de haber aprobado el mismo.

Para los que soliciten la ayuda por segunda o sucesivas veces, será preciso, para obtenerla, acreditar que los hijos han aprobado el curso anterior y están matriculados para el siguiente.

A los efectos de los dos párrafos precedentes, se considerará aprobado el curso cuando se haya aprobado el número de asignaturas suficiente para poder matricularse validamente en el curso siguiente.

La Empresa concederá a sus empleados que lo soliciten becas de la cuantía anteriormente indicada para cursar carreras o estudios especiales, que sean consideradas de interés para la Empresa.

Asimismo, la Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional de Seguros, de todos aquellos empleados que estén interesados en seguirlos.

2. Premio de natalidad.—Se establece en favor de todo el personal de plantilla, en una cuantía de 10.000 pesetas por cada hijo nacido durante la vigencia del presente Convenio.

3. Premio de nupcialidad.—Se establece un premio de nupcialidad de 25.000 pesetas para aquellos empleados que, llevando tres años en la Empresa, contraigan matrimonio.

4. Ayuda por fallecimiento de familiares.—Se establece una ayuda de 30.000 pesetas, que serán satisfechas al empleado que, llevando tres años de servicio en la Empresa, sufra la pérdida del conyuge o de hijos que se encuentren a sus expensas.

### CAPITULO V

##### Art. 13.

1. Jornada de trabajo.—Será de lunes a viernes, de ocho a quince horas. Al no ser ya laborables los sábados comprendidos entre el 1 de noviembre al 31 de mayo, en virtud de las limitaciones establecidas por el Real Decreto-ley número 49/1978, de 26 de diciembre, y dado que el número total de horas a trabajar durante el año 1979 no debe ser inferior a las trabajadas en 1978, todos los lunes del año 1979 se trabajará por las tardes durante tres horas y media, siendo la hora de entrada flexible entre las cuatro y cinco treinta de la tarde y, consecuentemente, la salida corresponderá efectuarla entre las siete treinta y nueve, según cual fuera la de entrada. El personal deberá fichar la hora de entrada y salida.

2. Vacaciones.—Serán de treinta días naturales y podrán disfrutarse, bien de una sola vez, o en dos periodos, el menor de los cuales no podrá ser inferior a diez días, pero siempre continuados y sin poder reservar parte de las vacaciones para otras ocasiones.

Antes del 30 de abril de 1979 deberá estar confeccionado y aprobado por la Empresa el calendario de vacaciones de todo el personal, que se expondrá en el tablón de anuncios de la Empresa. Para establecerlo, los empleados de cada Departamento se pondrán de acuerdo entre ellos para la elección de los respectivos turnos de vacaciones, de manera que el servicio quede atendido, si bien la Empresa dará preferencia a que las vacaciones se disfruten durante el mes de agosto. Caso de desacuerdo entre el personal de un Departamento para la elección de turno, se establecerá un turno de rotación para la elección de manera que cada año sea una mitad del personal la que tenga preferencia para la elección de turno.

3. Bolsa de vacaciones.—Se establece con una dotación de 11.500 pesetas y se percibirá en el momento de iniciarse las vacaciones.

### CAPITULO VI

#### Jubilación

##### Art. 14.

1. Todos los empleados podrán jubilarse con carácter voluntario una vez cumplidos los sesenta años, siempre que lleven en la Empresa más de diez años de servicio. En esta modalidad de jubilación se percibirá el 100 por 100 de los emolumentos cobrados en los últimos doce meses anteriores al momento de la jubilación, por todos conceptos, excepto el plus de puntualidad, que no se tendrá en cuenta y la participación en primas, que

únicamente se computará por la cuantía mínima reglamentaria que esté establecida para el ejercicio en que tenga lugar la jubilación.

La Empresa pagará la diferencia que resulte entre lo que el empleado jubilado voluntariamente perciba de la Mutualidad y el importe total fijado en la forma indicada en el párrafo anterior.

2. Al cumplirse los sesenta y cinco años, la jubilación tendrá carácter forzoso y en este caso el jubilado percibirá hasta los sesenta y siete años los mismos emolumentos que le corresponderían como si estuviese en activo, quedando, a partir de dicha edad, bloqueada su percepción a la cifra que cobrase en tal momento. A estos efectos se tendrá en cuenta la totalidad de los emolumentos que correspondiese cobrar al jubilado excepto el plus de puntualidad, que no se tendrá en cuenta, y la participación en primas que se computará por la cuantía mínima reglamentaria que corresponda en cada ejercicio. En los casos de jubilación forzosa, el jubilado percibirá una mensualidad de la fijada en la tabla salarial para su categoría por cada año de servicio que lleve en la Empresa, con un máximo de doce mensualidades.

## CAPITULO VII

### Varios

**Art. 15. Productividad y horas extraordinarias.**—En contraprestación a las mejoras contenidas en el presente Convenio, los empleados se comprometen a aumentar su rendimiento de trabajo de forma que no haya lugar a la realización de horas extraordinarias, salvo casos muy excepcionales.

**Art. 16. Coordinación normativa.**—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Interprovincial del Sector y en la correspondiente Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.**—Al desaparecer el fondo asistencial previsto en el artículo 12.3 del anterior Convenio Colectivo de Empresa, se establece que el saldo existente con cargo al mismo, al 31 de diciembre de 1978, será aplicado en la forma y a los fines que determine el Comité de Representantes de los Trabajadores de esta Empresa.

**Segunda.**—Con el fin de vigilar la evolución de la masa salarial durante el ejercicio de aplicación de este Convenio, la Empresa se compromete a facilitar mensualmente al Comité de Representantes de los Trabajadores, relación detallada de los gastos salariales que efectúe y estén afectados por el contenido del presente Convenio.

**Tercera.**—En la primera quincena del mes de octubre de 1979, y a la vista de la evolución de los gastos salariales mencionados, se reunirán las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores, para efectuar los reajustes salariales que procedan, al objeto de adecuar el aumento de dicha masa salarial a los límites del Real Decreto-ley número 49/1978, de 26 de diciembre.

**Cuarta.**—Si fuese de aplicación lo establecido en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y, a la vista de las disposiciones que, en tal caso, sean dictadas por el Gobierno, se procederá al cumplimiento de las mismas en lo que afectasen a conceptos reguados por el presente Convenio.

18820

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para las industrias de Hormas y Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.**

Visto el Convenio Colectivo de ámbito internacional para la industria de Hormas y Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho, y

Resultando que el Presidente de la Comisión Negociadora de dicho Convenio presenta ante esta Dirección General de Trabajo el texto del mismo y demás documentación complementaria, suscrito por las partes, previa las deliberaciones llevadas a cabo por los representantes de los empresarios y de los trabajadores en la citada Comisión, y al objeto de proceder a su homologación;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1.º y 3.º, 2.º, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el referido Convenio, a fin de recabar los informes preceptivos.

Considerando que esta Dirección General de Trabajo es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo.

Considerando que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.º de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, modificada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, los Convenios sólo pueden afectar a las Empresas

y trabajadores representados en las deliberaciones del Convenio, bien directamente o bien a través de las respectivas patronales, lo cual está de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1.091 y 1.259 del Código Civil, este Convenio sólo puede afectar a los que estuvieran representados, lo cual es imposible en el supuesto de las asociaciones que en el futuro pudieran constituirse, por lo que hay que recordar a las partes estos preceptos legales;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

1. Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Empresas y trabajadores de las industrias de Hormas y Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho, haciéndose la advertencia que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos 5.2 y 7 del Real Decreto-ley 34/1977, de 25 de noviembre, y sin perjuicio de lo que se expone en el segundo considerando.

2. Que de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto, las Empresas que entiendan que para ellas se superan los criterios salariales de referencia, deberán notificar por escrito a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa.

3. Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Madrid, 6 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de las Empresas y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo interprovincial de las industrias de Hormas y Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.—Elda (Alicante).

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO

### CAPITULO PRIMERO

#### Extensión

**Artículo 1.º Ambito funcional.**—El presente Convenio afecta a los todos los trabajadores dedicados a la actividad de fabricación de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho y a las Empresas dedicadas a igual actividad como asimismo a las afiliadas a la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormas y Tacones, a la Asociación Sindical de Empresarios de Industrias Auxiliares y Afines de Baleares, a la Asociación Sindical de Industrias Auxiliares del Calzado de Menorca, a la Asociación Provincial de Fabricantes de Hormas y Tacones de Alicante y cuantas otras Asociaciones pudieran constituirse.

**Art. 2.º Ambito territorial.** El ámbito de aplicación de este Convenio es para todas las Empresas incluidas en el artículo anterior dentro del territorio nacional.

**Art. 3.º Ambito personal.**—Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de dichas Empresas y a los que ingresen en estas durante la vigencia del Convenio.

**Art. 4.º Ambito temporal.**—El Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1 de enero de 1979, rigiendo para su denuncia o, caso de no llevarse ésta a efecto, su prórroga, lo establecido en el artículo 7.º de la Ordenanza de 21 de enero de 1974 que desarrolla la Ley de Convenios Colectivos Sindicales.

### CAPITULO II

#### Retribuciones

**Art. 5.º** Las retribuciones consignadas en este Convenio se consideran mínimas y de obligado cumplimiento y son las que figuran en el anexo I del presente Convenio, tabla salarial.

**Art. 6.º** La tabla salarial del presente Convenio deberá incrementarse, a partir del 30 de junio de 1979, en un 3 por 100, salvo que el Gobierno, con carácter general, decretara un incremento de cuantía superior.

**Art. 7.º** A las tablas salariales del presente Convenio corresponden las siguientes, por rendimiento, a partir de 1 de enero de 1979, que se acompañan a este Convenio como anexo II.

**Art. 8.º Aumento por los años de servicio.**—Se establece el premio de antigüedad a base de quinquenios, en cuantía cada uno de ellos del 5 por 100, que señala la Ordenanza Laboral, será aplicado sobre los salarios del Convenio.

**Art. 9.º Vacaciones.**—Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará, por el concepto de vacaciones, de treinta