

para gafa de montura tipo universal de protección contra impactos, marca "MEDOP", modelo "011-A", homologada con el número 326.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección contra impactos, aprobada por resolución de 28 de junio de 1978.

Madrid, 15 de diciembre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

4996

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 467 los oculares de protección contra impactos, marca «MEDOP», modelo «01», clase C, fabricados y presentados por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de los oculares de protección contra impactos, marca «MEDOP», modelo «01», clase C, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar los oculares de protección contra impactos, marca «MEDOP», modelo «01», presentados y fabricados por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11 (Vizcaya), calle Erquilla, 28, como oculares de protección contra impactos de clase C, y que son de repuesto en las gafas de montura tipo universal de protección contra impactos, marca «MEDOP», modelos «001-A», «002-A», «003-A» y «004-A», homologadas respectivamente con los números 325, 330, 331 y 332.

Segundo.—Cada ocular de dichos marca, modelo y clase llevará marcado de forma permanente, y en sitio visible que no interfiera la visión, la letra C, y la caja o bolsa en que irá introducido para su comercialización estará cerrada por un sello-precinto adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 467 de 15 de diciembre de 1979. Oculares de protección contra impactos de clase C. Respuesto para gafas de montura tipo universal de protección contra impactos, marca "MEDOP", modelos "001-A", "002-A", "003-A" y "004-A", homologados respectivamente con los números 325, 330, 331 y 332.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-17, oculares de protección contra impactos, aprobada por resolución de 28 de junio de 1978.

Madrid, 15 de diciembre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

4997

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad General de Oxígeno, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa «Sociedad General de Oxígeno, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 15 de enero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del indicado Convenio Colectivo sin la completa información complementaria, habiéndose suspendido el plazo de homologación con fecha 22 de enero de 1980 para que la Empresa completase la documentación y realización de los estudios pertinentes, cuyo trámite cumplimentó la Empresa en 6 de febrero de 1980;

Resultando que en la tramitación del expediente se han cumplido las normas legales complementarias;

Considerando que por ser el Convenio objeto de esta Resolución de ámbito interprovincial la competencia para la homologación de lo pactado por las partes, la inscripción del Convenio en el especial Registro y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que dicho Convenio observa en sus estipulaciones las normas de la legislación vigente, por lo que procede su homologación y demás consecuencias legales;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el 29 de noviembre de 1979 por la Empresa «Sociedad General de Oxígeno, S. A.», y sus trabajadores, de ámbito interprovincial.

Segundo.—Disponer su inscripción en el especial Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que conforme lo dispuesto en el artículo 14 de la citada Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Madrid, 14 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«Sociedad General de Oxígeno, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD GENERAL DE OXIGENO, S. A.»

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementando la productividad.

Art. 2.º *Ambito de aplicación.*

a) Territorial.—Las condiciones del presente Convenio regirán para todos los Centros de trabajo de la «Sociedad General de Oxígeno, S. A.», establecidos o que pudieran establecerse en el territorio del Estado español.

b) Personal.—El presente Convenio afectará a todo el personal empleado en Centro de trabajo, incluido en el ámbito territorial señalado.

Art. 3.º *Vigencia, duración, prórroga y denuncia.*

a) El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su homologación por la Dirección General de Trabajo. Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1979 en todo su contenido.

b) Su duración será de un año, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1979.

c) Se prorrogará tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes, ante el Organismo competente, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*—Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada, y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

Condiciones más beneficiosas

a) Se respetarán el total de ingresos líquidos individualmente percibidos con anterioridad a la fecha de aplicación del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de los mismos.

b) Las cantidades que sobrepasen con arreglo al Convenio se reflejarán como complemento individual.

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo será facultad de la dirección de la Empresa.

Art. 6.º *Capacidad disminuida.*—El personal con capacidad disminuida tendrá preferencia para ocupar puestos que sean adecuados a sus condiciones, procurando que sean de categoría equivalente y en cualquier caso respetando sus condiciones económicas.

Art. 7.º *Clasificación del personal.*

En razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en:

1. Fijos o contratados por tiempo indefinido.

2. Interinos.—Se consideran interinos a los trabajadores que ingresan expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo.

2.1. Cesarán al incorporarse a su puesto el trabajador sustituido.

2.2. Si el trabajador sustituido no se incorporase al terminar la situación que originó su ausencia quedará rescindido el contrato de interinidad.

3. Eventuales.—Sólo podrán ser considerados contratos eventuales aquellos que, documentados por escrito, tengan una duración igual o inferior a seis meses y que respondan a una necesidad excepcional o esporádica de trabajo.

Si al término de los seis meses no se hubieran cubierto las necesidades temporales para las cuales fue establecido el contrato eventual, podrá estipularse otro contrato nuevo, con el mismo carácter de eventualidad, por un periodo de duración máxima de tres meses.

3.1. Transcurrido el tiempo de duración de su contrato, y prórroga en su caso, el trabajador eventual cesará automáticamente.

3.2. A partir del cese de un trabajador eventual, la Empresa no podrá contratar a otro trabajador eventual para ocupar ese puesto hasta transcurridos tres meses.

4. Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos.

5. Los contratos de trabajo interinos, eventuales o por tiempo determinados serán comunicados a los Delegados del Personal, mediante copia del mismo.

Art. 8.º Ingreso y período de prueba.

1. Para ingresar en la Empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad mínima legal.

2. El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder al tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: Seis meses.
 Personal técnico no titulado: Tres meses.
 Administrativos: Tres meses.
 Especialistas: Un mes.
 Trabajadores no cualificados: Dos semanas.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

3. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado funciones en la Empresa, con carácter eventual o interino, también los hijos de aquellos trabajadores de la Empresa que hubieran fallecido, estuviesen en situación pasiva o siguiesen en activo, por el orden indicado.

Art. 9.º Retribuciones.—Sueldos de Convenio. Vienen reflejados en el anexo número 1.

Art. 10. Provisión de vacantes y ascensos.

1. Todas las vacantes de plantilla que se produzcan en la Empresa se proveerán prioritariamente mediante personal de la misma de igual o inferior categoría a la plaza vacante.

2. Cuando la amortización de cualquier vacante produzca modificación en las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo número 6.

3. Para la provisión de las vacantes se establecerán tres turnos:

1.º Concurso-oposición entre los trabajadores fijos, eventuales o interinos de la localidad en que se ha producido la vacante. Tendrán prioridad, en igualdad de méritos, los trabajadores fijos.

2.º Concurso-oposición abierto a todos los trabajadores fijos de la Sociedad.

3.º Trabajadores ajenos a la Empresa.

4. Las pruebas de aptitud serán anunciadas a los correspondientes centros de trabajo con una antelación no inferior a treinta días a la fecha de su celebración. La convocatoria expresará lugar y fecha, requisitos para cubrir la vacante y detalle de los ejercicios de que constará. El Tribunal estará compuesto por cuatro personas: Dos designadas por la Dirección de la Sociedad y dos designadas por el Comité de Empresa-Delegados de personal del centro de trabajo donde se haya producido la vacante.

5. Las normas contenidas en este artículo no afectarán a las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos titulados, Ayudante técnico, Contramaestre, Encargado, Jefe de turno y equipo, Jefe de organización de primera, Jefe de proceso de datos, Jefe de explotación, Jefe de primera administrativo, Demostrador, Ejecutivo de ventas, Visitador, Secretaria de Dirección, Conserje, Cobrador y Guarda.

Art. 11. Ceses.—El trabajador podrá desistir unilateralmente de la relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de al menos un mes para el personal de grupo técnico, quince días para el grupo de empleados y ocho días para Subalternos y obreros.

Si no se cumpliera este requisito la Empresa podrá descontar de la liquidación correspondiente tantos días de salario como falten para completar los plazos citados, desde que se conoció el preaviso hasta el último trabajado.

El preaviso se cursará por escrito al Departamento de Personal, con acuse de recibo para el interesado.

La Empresa liquidará, al finalizar el plazo de preaviso, por los conceptos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. Si no lo hiciera así, el trabajador será indemnizado con un día de salario real por cada día que la Empresa tarde en cumplir con esta obligación.

Art. 12. Igualdad de condiciones.—No se establecerá ninguna discriminación entre el personal sujeto a este Convenio por razones de sexo, estado civil, nacionalidad, raza, religión, afiliación sindical, ideología política, etc.

Art. 13. Trabajos de superior e inferior categoría.—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores

a realizar trabajos de superior categoría. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a treinta jornadas de trabajo y no afecte a categorías o puestos de libre designación de la Dirección, ésta deberá informar al Comité de Empresa-Delegados de personal.

Si el trabajo se prolonga por un tiempo superior a cuatro meses y pasados éstos no ha mediado denuncia por alguna de las partes el trabajador consolidará la categoría superior a todos los efectos. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeñe trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Igualmente, y en las condiciones establecidas anteriormente, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior categoría por un tiempo no superior a dos meses sin que sufra merma alguna en la retribución que venía percibiendo.

En estos supuestos se consideran no procedentes los trabajos de inferior categoría que deformen la experiencia y formación profesional adquiridas, así como aquellos trabajos que supongan menoscabo de la dignidad del trabajador.

Art. 14. Trabajo de menores.—Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos, tóxicos, peligrosos, ni rebasar el horario normal de trabajo.

Art. 15. Jornada laboral.

1) Desde la entrada en vigor del presente Convenio hasta el 30 de septiembre regirán los horarios actuales.

2) Del 15 de junio al 15 de septiembre se realizará jornada continuada de lunes a viernes, siendo su horario de las ocho a las quince horas excepto el personal de turno, el cual se procurará libren el mayor número de sábados que sea posible.

3) A partir del 16 de septiembre de 1979 el número de horas de trabajo semanal para todos los trabajadores será de cuarenta y dos horas y media hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive.

4) Al personal de fabricación en turno continuo de ocho horas, que no puede abandonar el trabajo sino únicamente tomar algún alimento sin que esto repercuta en la producción, percibirá el importe de media hora calculada sobre valor tipo sin recargos, por cada día trabajado.

Esta media hora no será computable a los efectos limitativos del artículo 23.4 de la Ley de Relaciones Laborales.

5) Todo el personal de fabricación a turno, con horario de cuarenta y ocho horas semanales, percibirá un diferencial fijo mensual establecido en el anexo número 2. Asimismo percibirá un complemento de nocturnidad con arreglo a las tablas del anexo número 3.

6) Dichas horas de trabajo semanal se repartirán de lunes a viernes, excepto el personal de ciclo continuo.

Art. 16. Descanso laboral.

1. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

2. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir, cuando menos, doce horas.

Se exceptúa el personal a turno, cuyo descanso se computará en ciclo completo.

Art. 17. Vacaciones retribuidas.

1. El personal disfrutará de treinta días naturales, siendo estos días de vacación distribuidos a voluntad del trabajador, siempre que no exista perjuicio para el servicio. De esta vacación, como mínimo quince días naturales habrán de disfrutarse ininterrumpidamente.

2. El cuadro de vacaciones será público antes de 1 de abril.

3. Una vez publicado el cuadro de vacaciones, cualquier modificación habrá de ser de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa; en caso de no haber acuerdo, se respetará lo establecido en el cuadro de vacaciones.

4. Cuando dentro de un servicio se produzca coincidencia de fechas para el disfrute de las vacaciones y la Dirección considere que esta circunstancia no se puede dar, se resolverá, en primera instancia por acuerdo entre los interesados, y si éste no se produjese, mediante turno de rotación, comenzando éste por el más antiguo en la Empresa.

5. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico ni acumularse al año siguiente.

6. Los trabajadores ingresados o reincorporados a la plantilla después de 1 de enero del año en que se consideran las vacaciones, disfrutarán el número de días proporcional al tiempo entre el alta y 31 de diciembre.

7. El trabajador que cese antes de 31 de diciembre tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente a los meses trabajados, incluido el de su cese. Si hubiese disfrutado días en exceso, se le deducirán por su valor en la liquidación, y si le faltaran por disfrutar, le serán abonados.

Art. 18. Traslados forzosos.

1. Cuando el traslado implique cambio de residencia, sólo podrán ser trasladados los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a diez años, y tan sólo por una vez. Dicha facultad será justificada por probadas necesidades técnicas, y en caso de conflicto, se acudirá ante la autoridad laboral

competente, quien decidirá la procedencia o improcedencia del traslado; hasta esta resolución, el trabajador conservará su puesto de trabajo.

1.1. Antes de aceptar el trabajador el traslado, la Empresa abonará los siguientes gastos y licencias, con objeto de que el trasladado pueda conocer su nuevo puesto de trabajo, vivienda, etc.:

- a) Viaje, de acuerdo con el cuadro de dietas, del interesado y, en su caso, cónyuge.
- b) Licencia retribuida hasta un máximo de tres días laborables, en función de la distancia para este fin.

2. Si el trabajador afectado decidiese rescindir su contrato haciendo uso del derecho que le confiere el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales, recibirá como indemnización:

2.1. Un mes por año de servicio, que podrá ser mejorada por aplicación de los coeficientes siguientes:

Menos de cuarenta años:

Casados sin hijos	1,25
Casados con hijos	1,50

Mayores de cuarenta años:

Soltero	1,25
Casado sin hijos	1,50
Casado con hijos	2,00

La indemnización calculada según reglas expresadas tendrá un mínimo de seis mensualidades y un máximo de veinticuatro.

2.2. Esta indemnización se percibirá en el momento de la rescisión del contrato de trabajo.

3. Aceptado por el trabajador el traslado, la Empresa deberá facilitarle:

3.1. Vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiese venido satisfaciendo hasta el momento del traslado; y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

3.2. La Empresa sufragará los siguientes gastos:
Viajes, de acuerdo con el cuadro de dietas, del interesado y personas que con él convivan.

Los del mobiliario, ropa y enseres, en transporte adecuado. Una indemnización de dos meses del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

3.3. Diez días laborables de licencia retribuida para efectuar el traslado y demás necesidades derivadas del mismo.

4. Los trabajadores que pertenezcan a los Comités de Empresa-Delegados de personal no podrán ser trasladados de los centros de trabajo que representan hasta dos años después de concluidas sus funciones.

5. Si el traslado fuese temporal y por tiempo inferior a un año no se tendrá en cuenta lo acordado en el párrafo 2; y por el contrario, por cada cuatro semanas de desplazamiento, el trabajador dispondrá de dos días laborables retribuidos en su domicilio de origen. Los gastos de viaje correrán por cuenta de la Empresa.

6. En el supuesto de que la Empresa traslade un centro de trabajo o actividad a otra localidad, no se tendrá en cuenta lo acordado en los párrafos 1 y 4 del presente artículo de este Convenio. La Empresa lo comunicará con un año de antelación, y cuando éste no sea posible, con un mínimo de seis meses, y los trabajadores tendrán derecho, en cualquier caso, a las prerrogativas y condiciones pactadas en los párrafos 1, 1,2 y 3 del presente artículo.

Art. 19. Excedencias.

1. Toda trabajadora tendrá derecho a excedencias por un período máximo de tres años por cada alumbramiento a partir de la fecha del parto. Los sucesivos nacimientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que pondrá fin a la que venía disfrutando.

2. Todo trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años, tendrá derecho, previa comunicación con un mes de antelación, a la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

3. Si el trabajador solicitase el reingreso y no existiese vacante en la categoría propia y si en la inmediata inferior, podrá ocupar esta plaza con el salario correspondiente a la categoría del trabajador, teniendo prioridad para ocupar la primera vacante que se produzca de la categoría del trabajador o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

4. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, tres años de servicio activo en la Empresa.

5. El tiempo que dure la excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

6. Dará lugar a la situación de excedencia especial, sin que sea necesaria tener una antigüedad mínima, cualquiera de las siguientes causas:

6.1. El desempeño de un cargo político o sindical de representación o gobierno local, provincial, regional o estatal,

si así lo pidiese el interesado, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgiesen discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción laboral.

6.2. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

6.3. Mientras preste el Servicio Militar o civil, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éstos.

6.4. El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador, dentro de los dos meses siguientes al mes en que la circunstancia por la que disfrutase de excedencia especial deje de existir; si no lo hiciera, causará baja definitiva en la Empresa.

La incorporación, de solicitarse, será inmediata.

7. La solicitud de reingreso se comunicará a la Empresa con copia al Comité de Empresa-Delegados del Personal.

Art. 20. Licencias.—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo y en los casos siguientes:

1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Tres días naturales por muerte o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, así como de los parientes políticos del mismo grado, excepto los hermanos políticos, que tendrían derecho a un día natural. En el caso de que las personas antes citadas tengan el domicilio en poblaciones distintas a la del trabajador, se concederán dos días más de licencia.

3. Durante el tiempo que esté internada la esposa en centro médico, con motivo de alumbramiento, si las horas de visita coinciden con las de trabajo, dispondrá del tiempo necesario para poder realizarlas. A partir del alumbramiento dispondrá de tres días laborables.

4. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, así como de los parientes políticos del mismo grado, en la fecha de celebración de la ceremonia.

5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

6. Los días necesarios, sin sobrepasar de diez al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por MEC, para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como en oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos.

7. La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

8. Toda trabajadora durante los nueve meses siguientes al nacimiento de un hijo tendrá derecho a una reducción de jornada diaria de, al menos, dos períodos de media hora, acumulables en uno solo de una hora, si así lo desea la interesada.

9. Todo trabajador podrá disfrutar, si así lo desea, de licencias no retribuidas hasta un máximo acumulado de quince días laborables al año.

Art. 21. Prendas de trabajo.—La Empresa proveerá al personal, cuyo trabajo así lo requiera, de dos buzos de trabajo al año, apropiados a la función y clase de trabajo que realice cada productor, para el personal de mano de obra especializada, y una prenda de trabajo al personal subalterno.

Asimismo se facilitará una bata o equivalente a sanitarios, mujeres de limpieza, almaceneros de gases y aparatos y al personal administrativo que fuera dedicado al despacho de tubos, como aquéllos otros que la Empresa considere necesarios.

Uniformes a Conserjes, Guardas Jurados, Porteros, Ordenanzas y Botones.

Art. 22. Antigüedad.

1. Los trabajadores fijos devengarán en concepto de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Sociedad General de Oxígeno, S. A., con un máximo de dos trienios y cinco quinquenios.

2. Los módulos para el cálculo y abono de la antigüedad serán los de la tabla que sigue:

Módulos	Categorías	Abono	
		5 por 100 Trienio	10 por 100 Quinquenio
43.628	Director	2.182	4.363
38.440	Subdirector	1.922	3.844
33.252	Técnico-Jefe	1.663	3.325
29.103	Técnico	1.455	2.910
23.918	Jefe de 1.ª	1.196	2.392
22.053	Jefe de 2.ª	1.103	2.205

Sirviendo dichos módulos no sólo para el cálculo de los trienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya cumplidos.

El módulo mínimo será el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3. Su cuantía será de un 5 por 100 para los trienios y 10 por 100 para quinquenios.

Art. 23. Complemento individual.—Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, figurarán en los recibos de salario, como dicho complemento.

Art. 24. Horas extraordinarias.—Se pagarán de conformidad por lo determinado en la legislación vigente.

Art. 25. Pagas extraordinarias.

1. En los meses de julio y diciembre la Empresa abonará el importe de treinta días, incluidas en la totalidad anual fijada para cada categoría en el anexo número 1, más la antigüedad y complemento individual, y en el mes de marzo el importe de quince días en concepto de beneficios, también incluidas en el anexo.

2. En la zona de Barcelona se continuará tal y como hasta el momento presente.

En las zonas de Cartagena, Murcia y Palma de Mallorca se abonará media paga en concepto de beneficios en julio de 1980, siempre que el nivel de los mismos lo permita una vez sufragadas las obligaciones económicas determinadas por imposiciones fiscales, retribución del accionariado y reservas.

A partir de 1981 se abonará otra media paga en septiembre, finalizando con esta medida la igualación a la zona de Barcelona.

Art. 26. Complemento de enfermedad o accidente.—La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes hasta el 100 por 100 del salario real fijo del trabajador.

El control de esta prestación corresponde a la Empresa de tal forma que si ésta considera que no existe motivo suficiente para la falta de asistencia al trabajo, retirará el complemento, percibiendo el trabajador únicamente la prestación de la Seguridad Social o Mutua a que tenga derecho.

Art. 27. Premio de vinculación.—A los veinte años de servicios el trabajador recibirá una paga extraordinaria, y a los treinta y cinco años dos pagas y media, con todos los emolumentos más la antigüedad.

En caso de jubilación o invalidez anterior a los treinta y cinco años de servicios, el personal que haya rebasado los veinte percibirá la parte proporcional que le corresponda de dos y media pagas, en relación con los años de servicios a partir de los veinte. Este mismo derecho corresponderá al cónyuge o hijos y padres a su cargo, en caso de fallecimiento del trabajador.

Perderá el derecho el personal que no acepte la jubilación al cumplir los sesenta y cinco años.

Art. 28. Premio de nupcialidad.—El personal masculino percibirá por una sola vez la cantidad de 9.000 pesetas, en el caso de hallarse en activo y tener la antigüedad de dos años. De no alcanzar dicha antigüedad, el premio quedará reducido a 3.000 pesetas. El personal femenino percibirá, como mínimo, la misma cantidad que el masculino, sin perjuicio de que si reglamentariamente le corresponde una cantidad superior percibirá asimismo la diferencia.

Art. 29. Subsidio de natalidad.—Se establece un subsidio de 5.000 pesetas, con motivo del nacimiento de cada nuevo hijo, pudiéndose percibir por ambos cónyuges, en el supuesto de pertenecer a diferentes Empresas.

Art. 30. Jubilaciones.—Los trabajadores, con un mínimo de diez años de servicios podrán jubilarse el último día del mes en que cumplan sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años, con un complemento de la Sociedad, que sumado al bruto percibido de los diferentes Organismos de la Seguridad Social, sin prestaciones familiares, alcance los siguientes porcentajes del salario bruto:

85 por 100 hasta los veinticinco años de servicios.

90 por 100 con más de veinticinco años de servicios.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado, su cónyuge, si no está en activo ni disfruta de pensión propia, tendrá derecho al 50 por 100 de la pensión de la Sociedad que venía disfrutando el jubilado.

Las citadas pensiones serán revalorizadas a 1 de enero con el incremento de costo de vida del año anterior o parte proporcional a los meses que se ha devengado la jubilación, cuando no alcanza al año.

Art. 31. Régimen disciplinario.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, siendo preceptivo el informe de los delegados en la tipificación de las faltas graves y muy graves.

Las sanciones se comunicarán por escrito al interesado, con copia a los Delegados del personal.

Art. 32. Faltas leves.

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo sin motivo justificado, con retraso superior a cinco minutos e inferior en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalos notorios podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 33. Faltas graves.—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas del trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, con testando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligros de averías para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 34. Faltas muy graves.—Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento inmediatamente del Director de la Empresa.

Art. 35. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirán tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de personal, al mismo tiempo que al mismo afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 36. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, será las siguientes:

a) Por faltas leves: Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Art. 37. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves, a los quince días, y para las faltas muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

Art. 38. *Delegados del personal.*—Son funciones de los Delegados del personal:

1. Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de la Seguridad Social, así como los pactos entre los trabajadores y la Empresa.

2. Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito.

3. Conocer los asuntos de carácter laboral y de cualesquiera otros que afecten directamente a los intereses de los trabajadores.

Art. 39. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las aplicaciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales.

1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizado por la S. S. S. H. del Ministerio de Trabajo.

1.2. En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará a cabo el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S. S. S. H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: Primero, su generación; segundo, su emisión, y tercero, su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio considerada como una enfermedad profesional.

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

1.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene, con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

2. Comité de Seguridad e Higiene:

2.1. En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de personal nombrarán de entre la plantilla al vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrá derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que precisen para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental.

Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.

2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente del trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán derecho también a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo:

3.1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

3.2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad a los mismos serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo:

4.1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

5. Programas, presupuestos y controles:

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido, emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo:

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tenga repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Art. 40. *Defunción.*—Con independencia de la liquidación que corresponda reglamentariamente y de la subvención de la Mutualidad Laboral, la Empresa concede en caso de fallecimiento del productor o invalidez total, con un año de servicio que estuviese en activo, el siguiente auxilio:

100.000 pesetas para el cónyuge, o en su defecto a repartir entre los hijos del causante menores de dieciocho años o mayores incapacitados. La Empresa que tenga establecido un seguro de vida o incapacidad total y permanente para su personal, superior a estas condiciones, quedará exenta de ellos. Serán computables estas mejoras por otras que pudiera tener establecida la Empresa. En el caso de tratarse de personas solteras, se satisfará el 50 por 100 de estos beneficios a las personas designadas.

En los supuestos de invalidez total, tanto si se trata de personas casadas como solteras, el productor recibirá el 100 por 100, es decir 100.000 pesetas. Se entiende que en caso de invalidez total, las 100.000 pesetas las recibirá el productor.

Art. 41. *Ayudas para estudios.*—Se concederá una ayuda para estudios a todos los hijos de los trabajadores que lo soliciten, de acuerdo con las siguientes cuantías y condiciones:

Primer grupo.—1.º a 8.º de EGB, 4.000 pesetas.

Segundo grupo.—BUP, COU, Formación Profesional, Escuela Oficial de Idiomas, Artes Aplicadas, 7.000 pesetas.

Tercer grupo.—Estudios de grado medio y superior, 10.000 pesetas.

Para el primero y segundo grupos se exigirá solamente la presentación del certificado de matrícula.

Para el tercer grupo deberá acreditarse además la superación de curso para acceder a la siguiente ayuda.

Los trabajadores percibirán 8.000 pesetas para cualquier tipo de estudios previa presentación del certificado de matrícula.

Art. 42. *Dietas viajes*.—Al personal que salga de viaje se le abonará por día completo 1.200 pesetas y pernoctando en casa 550 pesetas.

DISPOSICION TRANSITORIA

El criterio de incremento salarial se revisará, con efecto a partir del 30 de junio de 1979, si el incremento del índice de precios de consumo en la citada fecha supera el 6,5 por 100, respecto a diciembre de 1978.

DISPOSICION FINAL

Las partes negociadoras ponen de manifiesto que las estipulaciones contenidas en el presente texto se ajustan a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política salarial y empleo.

ANEXO NUMERO 1

Categoría	Sueldo Convenio mensual o día	Plus actividad anual	Total anual
Director	76.783	75.160	1.188.224
Subdirector	67.787	75.160	1.057.782
Técnico	51.572	75.160	822.954
Ayudante Técnico	37.176	75.160	814.212
Contraamaestre	35.380	75.160	588.170
Encargado	31.776	75.160	535.912
Jefe de 1. ^a	42.576	75.160	692.512
Jefe de 2. ^a	38.975	75.160	640.298
Oficial de 1. ^a	35.380	75.160	588.170
Oficial de 2. ^a	31.776	75.160	535.912
Auxiliar	26.382	75.160	457.699
Ordenanza	22.781	75.160	405.485
Guarda-Ord. Portero	23.683	75.160	418.274
Almacenero	27.003	75.160	466.704
Botones 14-15 años	9.419	—	136.576
Botones 16-17 años	11.217	—	162.647
Obreros:			
Oficial de 1. ^a	689,10	75.160	510.364
Oficial de 2. ^a	900,10	75.160	471.204
Oficial de 3. ^a	870,45	75.160	458.158
Ayudante Especialista	840,90	75.160	445.079
Mujer limpieza (ocho horas).	751,90	75.160	405.996

ANEXO NUMERO 2

Diferencia fijo mensual para el personal a turno

Oficial 1. ^a	5.400
Oficial 2. ^a	4.900
Oficial 3. ^a	4.500
Ayudante especialista	3.750

ANEXO NUMERO 3

Complemento de nocturnidad

Oficial 1. ^a	180 pesetas por noche
Oficial 2. ^a	165 pesetas por noche
Oficial 3. ^a	160 pesetas por noche
Ayudante especialista	150 pesetas por noche

4998

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologan las modificaciones del Convenio para 1980 del Convenio homologado para 1979 de la Empresa «Uralita, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo suscrito por las representaciones de la Empresa y trabajadores de «Uralita, S. A.», el día 28 de diciembre de 1979, y

Resultando que con fecha 13 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo, que contiene solamente las modificaciones para 1980 del Convenio homologado para 1979;

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación.

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 28 de diciembre de 1979 entre las representaciones patronal y de los trabajadores de la Empresa «Uralita, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación, entendiéndose que queda subsistente el Convenio homologado el 18 de abril de 1979, de acuerdo con lo expresado en el acta final de deliberaciones, en las partes no modificadas.

2.º Disponer su inscripción en el registro especial de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Madrid, 15 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes de la Empresa y de los trabajadores de «Uralita, S. A.».

MODIFICACIONES AL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO HOMOLOGADO POR LA AUTORIDAD LABORAL EL 18 DE ABRIL DE 1979

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1980. Su duración será de un año a partir de la fecha de su vigencia, cualquiera que sea la de su aprobación oficial. En la segunda quincena de junio se reunirá la Comisión Deliberadora del Convenio para tratar la posibilidad de negociar la revisión salarial del segundo semestre de 1980.

CAPITULO IV

Retribución

SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 15. *Salario Real*.—En el salario real quedarán comprendidos todos los conceptos retributivos enumerados a continuación:

I. Salario base, diario o mensual.

II. Complementos:

a) Personales:

Antigüedad.

Percepción consolidada.

Plus voluntario.

b) De puesto de trabajo:

Plus nocturno.

c) Calidad o cantidad de trabajo:

Primas.

Incentivos.

Horas extraordinarias.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.

Participación en beneficios.

III. Indemnización:

Plus de transporte por distancia.

Los Oficiales que realicen funciones de «Verificación y control de calidad», así como los que efectúen «Recuentos de existencias de almacenes de fábricas», percibirán un plus por una cuantía de 92,00 pesetas por día de asistencia y mientras ejecuten las funciones específicas, quedando excluidos de la percepción de primas e incentivos.

SECCION 5.ª PLUS NOCTURNO

Art. 21. El personal que en jornada normal preste sus servicios durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas, percibirán un plus nocturno, consistente en un 25 por 100 sobre los importes correspondientes a salario y antigüedad.

SECCION 7.ª INCENTIVOS

Art. 49. Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal de los grupos 1.º y 2.º, y el personal de Central y Delegaciones, cuando no trabajen a prima, cobrarán, además, un incentivo complementario del básico de 2.154 pesetas mensuales, de acuerdo con lo establecido en esta sección.

Asimismo, los colocadores, cuando estén realizando trabajos de reparación, replanteos y en almacenes cobrarán estos incentivos.

Este incentivo complementario será de 2.354 pesetas para aquellas personas que no percibiendo cantidad alguna de plus voluntario absorbible tengan fijado en este Convenio un salario superior a 48.455 pesetas mensuales, o 1.601 pesetas diarias.