

1-GR-259 (complementario)

Día 28 de abril de 1980

- A las 10,00 horas, finca número 1, don Vicente Chaves Castillo.
- A las 10,30 horas, finca número 2, don José Chaves Castillo.
- A las 11,00 horas, finca número 3, don Juan Chaves Castillo.
- A las 11,30 horas, finca número 4, doña Trinidad Rodríguez Megías.
- A las 12,00 horas, finca número 5, don Antonio Machado Robles.
- A las 12,30 horas, finca número 6, don Antonio Guardia Estrabot.
- A las 13,00 horas, finca número 7, don Gerardo Unica Ferrer.
- A las 13,30 horas, finca número 8, don Antonio López Puertas.
- A las 16,00 horas, finca número 9, doña Angeles López Puertas.
- A las 16,30 horas, finca número 10, don Serafin Megías Urquizar.
- A las 17,00 horas, finca número 11, doña Mercedes Martín Ibáñez.

Día 29 de abril de 1980

- A las 10,00 horas, finca número 12, don José Martín Carrasco.
- A las 10,30 horas, finca número 13, doña Adela Ríos Puertas.
- A las 11,00 horas, finca número 14, don José Valero.
- A las 11,30 horas, finca número 15, doña Elena Puertas Haro.
- A las 12,00 horas, finca número 16, don Manuel Ibáñez Iglesias.
- A las 12,30 horas, finca número 17, doña Trinidad Ibáñez Iglesias.
- A las 13,00 horas, finca número 18, doña Isabel Jiménez Moreno.
- A las 13,30 horas, finca número 19, don Antonio Jiménez Haro.
- A las 16,00 horas, finca número 20, don Daniel Haro Conejero.
- A las 16,30 horas, finca número 21, don José Melguizo Puertas.
- A las 17,00 horas, finca número 22, herederos de don Manuel Montes Iglesias.

Día 30 de abril de 1980

- A las 10,00 horas, finca número 23, don Antonio Ruiz Iglesias.
- A las 10,30 horas, finca número 24, don Manuel Melguizo Puertas.
- A las 11,00, finca número 25, don Manuel Padial Puertas.
- A las 11,30 horas, finca número 26, doña Encarnación Esturillo Puertas.
- A las 12,00 horas, finca número 27, doña María Esturillo Puertas.
- A las 12,30 horas, finca número 28, doña Carmen Pérez Díaz.
- A las 13,00 horas, finca número 29, don Francisco Martín Ibáñez.
- A las 13,30 horas, finca número 30, don Gregorio Conejera Alcalá.
- A las 16,00 horas, finca número 31, doña Elena Rodríguez Melguizo.
- A las 16,30 horas, finca número 32, don Juan Agustín Puertas.
- A las 17,00 horas, finca número 33, don Juan Puertas Casares.

## MINISTERIO DE EDUCACION

5264

ORDEN de 29 de enero de 1980 por la que se autoriza la ampliación de una unidad de Audición y Lenguaje en el Centro no estatal de Educación Especial «Placeat», de Plasencia (Cáceres).

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado por la Asociación «Placeat», de Plasencia, solicitando ampliación de una unidad de Audición y Lenguaje para el Centro no estatal de Educación Especial «Placeat» (Código nuevo número 10004585), sito en plaza de Santa Ana, sin número, de Plasencia (Cáceres), que funciona en régimen de Convenio con el Departamento;

Teniendo en cuenta que el mencionado expediente ha sido tramitado por la Delegación Provincial del Departamento en Cáceres; que se han unido al mismo los documentos exigidos y que la petición ha sido informada favorablemente por la Inspección Técnica de Educación, Oficina Técnica de Construcción, División de Planificación y la propia Delegación, Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Autorizar la ampliación de una unidad de Audición y Lenguaje en el Centro no estatal de Educación Especial «Placeat» (Código nuevo número 10004585), sito en plaza de

Santa Ana, sin número, de Plasencia (Cáceres), que con esta ampliación queda constituido por cinco unidades mixtas de Pedagogía terapéutica una unidad de Audición y Lenguaje y 60 puestos escolares.

Segundo.—El cuadro de Profesores, así como los elementos materiales de instalación, didácticos y demás necesarios deberán ser mantenidos en todo momento dentro de lo que exijan las disposiciones vigentes sobre la materia para asegurar la eficacia de las enseñanzas autorizadas.

Tercero.—El régimen de funcionamiento será el de provisión especial por Convenio.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de enero de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general del Instituto Nacional de Educación Especial.

5265

ORDEN de 5 de febrero de 1980 por la que se acuerda se inicien los trámites para declarar de urgencia la expropiación forzosa de una parcela de terreno, necesaria para la construcción de un Centro de Enseñanza General Básica en el barrio de Altamira de Bilbao.

Ilmo Sr.: El Ayuntamiento de Bilbao, en sesión celebrada el 8 de septiembre de 1979, adoptó el acuerdo de poner a disposición del Ministerio de Educación los terrenos necesarios para la construcción de un Centro de Enseñanza General Básica, en aquella localidad;

Careciendo de solares adecuados la citada Corporación, se ha considerado oportuno acudir al excepcional procedimiento expropiatorio previsto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, con el fin de asegurar la acción de construcción de Centros escolares que tiene encomendada este Departamento y teniendo en cuenta el carácter de servicio público que tiene la enseñanza;

En su virtud de conformidad con lo previsto en el artículo 11, párrafo 2. a), del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, en relación con el artículo 10 de la misma Ley.

Este Ministerio ha dispuesto que por la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar, se inicien los trámites para declarar de urgencia la expropiación forzosa, en favor del Ayuntamiento de Bilbao de una superficie de terreno de 7.580 metros cuadrados, sita en el barrio de Altamira de aquel término municipal, necesaria para la construcción de un Centro de Enseñanza General Básica en aquella localidad. Como beneficiario de la expropiación y en virtud de lo establecido en el artículo 5.º del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, el Ayuntamiento de Bilbao vendrá obligado a abonar la totalidad de los gastos que la misma implique.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de febrero de 1980.

OTERO NOVAS

Ilmo. Sr. Presidente de la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar.

## MINISTERIO DE TRABAJO

5266

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para las industrias cárnicas y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias cárnicas suscrito por la Asociación Española de Empresas de la Carne (ASOCARNE), la Asociación de Industrias de la Carne de España, por la Asociación Provincial de Salas de despiece autónomas (APROSA), por la Asociación de Centro de Mataderos (ACEMA), por la Asociación Nacional de Industrias Transformadoras de Grasas Animales, Decomisos y Subproductos Cárnicos, por la Federación Catalana de Industrias de la Carne (FECIC), por la Federación Estatal de Alimentación de la Unión General de Trabajadores y por la Federación Estatal de Alimentación de la Unión Sindical Obrera el 13 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 16 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo; 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:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 13 de febrero de 1980 entre la Asociación Española de Empresas de la Carne (ASOCARNE), la Asociación de Industrias de la Carne de España, por la Asociación Provincial de Salas de Despiece Autónomas (APROSA), por la Asociación de Centro de Mataderos (ACEMA), por la Asociación Nacional de Industrias Transformadoras de Grasas Animales, Decomisos y Subproductos Cárnicos, por la Federación Catalana de Industrias de la Carne (FECIC), por la Federación Estatal de Alimentación de la Unión General de Trabajadores y por la Federación Estatal de Alimentación de la Unión Sindical Obrera, cuyo texto se inserta a continuación.

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

Tercero.—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, 19 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias Cárnicas.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS CARNICAS

### 1. DISPOSICIONES GENERALES

#### 1.1. Ambito.

1.1.1. Territorial.—El Convenio rige en todo el territorio del Estado español.

1.1.2. Personal.—El Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores de las Empresas afiliadas a las Organizaciones empresariales firmantes (Aprasa, Asocarne, Asociación de Industrias de la Carne de España, Asociación Centro de Mataderos, Asociación Nacional de Industrias Transformadoras de Grasas Animales, Decomisos y Subproductos Cárnicos y FECIC) y con respecto del principio de unidad de Empresa.

Sin perjuicio de la posibilidad de que las Empresas del Sector que, aún no afiliadas a las Organizaciones empresariales firmantes, manifiesten expresamente su adhesión al mismo, las partes acuerdan dirigirse al excelentísimo señor Ministro de Trabajo para que extienda el contenido del presente Convenio a todas las Empresas de la misma actividad que no han estado presentes o representadas en este Convenio Colectivo, en razón a que las Organizaciones firmantes son suficientemente representativas en el sector y a fin de evitar la discriminada situación en que quedarían los trabajadores no afectados y las Empresas no participantes que están rigiéndose por condiciones menos favorables.

1.1.3. Funcional.—El Convenio Colectivo es aplicable a las Empresas afiliadas a las Organizaciones Empresariales firmantes, cuya actividad principal sea la de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales.

#### 1.1.4. Temporal:

1.1.4.1. Vigencia.—El Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el día 1 de enero de 1980.

1.1.4.2. Duración.—La duración del presente Convenio Colectivo será la siguiente:

1. Hasta el 31 de diciembre de 1980, las tablas salariales anexas y el contenido económico de los siguientes conceptos: precio punto prima (2.3.3), antigüedad (7.2.1), plus de penosidad y salubridad (7.3.1), plus de nocturnidad (7.3.2), plus sustitutorio de productividad (7.4.1), horas extraordinarias (7.4.2), pagas extras de junio (7.5.1) y de diciembre (7.5.2), quebranto de moneda (7.6), descuentos por ausencias al trabajo (7.7), dietas (8.4) y bolsa de vacaciones (9.3).

2. Jornada laboral, se negociarán los ritmos de reducción de jornada de forma que resulten de aplicación los criterios expuestos en el capítulo de jornada.

3. Los temas sindicales, que mantendrán la vigencia de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período se promulgue una Ley sobre este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes.

4. Hasta el 31 de diciembre de 1981 el resto de los acuerdos contenidos en el presente Convenio con respecto de lo establecido en la disposición adicional segunda.

1.1.4.3. Prórroga.—Se entenderá prorrogado en sus propios términos, de año en año, salvo expresa denuncia por cualquiera de las partes, con un mes de antelación a su terminación.

1.1.5. Concurrencia de Convenios.—El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

Se respetarán todos los Convenios de Empresa homologados existentes o en trámite de homologación.

### 1.2. Efectos.

1.2.1. El Convenio Colectivo obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a las personas, físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

1.2.2. Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

1.2.3. Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en el Convenio cuando las nuevas, consideradas en conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

1.2.4. Las Empresas respetarán las condiciones pactadas a título individual que tengan establecidas a la entrada en vigor del presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

1.2.5. Los contratos individuales de trabajo no podrán contener disposiciones contrarias a las del presente Convenio Colectivo.

### 1.3. Interpretación del Convenio.

Se establece una Comisión paritaria de mediación, arbitraje y conciliación. El citado órgano cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y de seguimiento del conjunto de acuerdos.

Dicha Comisión estará compuesta por cinco representantes de las Centrales Sindicales y cinco representantes de las Asociaciones Empresariales, pertenecientes todos a las comisiones negociadoras. Ambas partes podrán ser asistidas de dos asesores, con voz y sin voto.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, dentro de cada representación. En el supuesto de que la cuestión debatida afecte a los intereses de alguna Empresa o trabajadores presentes en la Comisión, éstos serán oídos, pero se ausentarán de las deliberaciones.

Los representantes de las Centrales Sindicales serán: Tres de UGT y dos de USO.

La Comisión paritaria se reunirá cada tres meses, salvo los casos urgentes en que a instancia de una de las partes podrá solicitarse la inmediata reunión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

## 2. ORGANIZACION DEL TRABAJO

### 2.1. Facultad de Dirección.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

### 2.2. Sistema de Rendimiento.

Los salarios pactados en este Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal en la actividad y categoría profesional correspondiente.

No obstante, las Empresas podrán mantener, modificar o establecer los sistemas de trabajo de acuerdo con las normas vigentes en la materia, con informe del Comité de Empresa o Delegado de personal.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de personal, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser este rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux o 100 puntos en la Comisión Nacional de productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

En caso de discrepancia las partes podrán solicitar la intervención de la autoridad laboral, que resolverá previo informe del Servicio Técnico Oficial competente.

### 2.3. Productividad.

2.3.1. Definición de conceptos.—Se entiende por incentivo la cantidad que el trabajador percibe en función de un rendimiento superior al normal.

Rendimiento normal o mínimo exigible: Es la actividad que desarrolla un productor de aptitudes medias conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, sin realizar ningún esfuerzo superior, que según el método Bedaux equivale a 60 puntos/hora.

Rendimiento óptimo: Es el equivalente a 80 puntos/hora Bedaux, de un operario medio y entrenado, esforzándose en el trabajo, pero sin llegar a límites perjudiciales para su salud. En cada Empresa se podrá mantener el sistema de productividad actualmente en vigor.

2.3.2. Revisión de valores.—El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4. Cambios del método operatorio distintos de los descritos en el apartado 2.2.
5. Cuando exista error de cálculo.

Entre otros casos, se supondrá que se dan las circunstancias 4 y 5 cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado alcancen en dicho trabajo durante un mes una actividad igual o superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Los rendimientos se fijarán de acuerdo con lo establecido en el apartado 2.2.

2.3.3. Precio punto prima.—El precio punto prima para todas las categorías será único de dos pesetas noventa céntimos (2,90 pesetas) en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema.

### 3. CLASIFICACION DE PERSONAL

3.1. Las categorías de los trabajadores afectados por este Convenio quedan incluidas en los siguientes niveles salariales:

Nivel:

- 1.º Técnico con título superior: Jefe de primera en Oficina técnica.
- 2.º Técnico con título no superior: Jefe de segunda en Oficina técnica.
- 3.º Jefe administrativo de primera:

Técnico no titulado.  
Técnico de organización de primero.  
Jefe administrativo de segundo.  
Contable.  
Analista.

4.º Oficial de primera administrativo:

Técnico de organización de segundo.  
Viajante o vendedor.  
Fiel de ganadero o carnicerero.  
Programador.  
Cajero.

5.º Oficial de segunda administrativo:

Auxiliar de organización.  
Operador-Codificador.  
Cobrador.

6.º Auxiliar administrativo:

Perforador, Verificador, Grabador.  
Telefonista.  
Almacenero.

7.º Aspirantes:

Aspirante de diecisiete años.  
Aspirante de dieciséis años.

8.º Subalternos:

Mozo de almacén.  
Pesador o basculero.  
Vigilantes jurados.  
Guarda.  
Conserje.  
Portero u ordenanza.  
Personal de limpieza.  
Operador de montacargas.

9.º Botones:

Botones de diecisiete años.  
Botones de dieciséis años.

10. Encargados:

Encargado o Maestro chacinero.  
Encargado o Maestro sebero.  
Maestro maquinista.

11. Conductor mecánico.

12. Oficiales de primera:

Oficial chacinero de primera.  
Oficial de primera, sebero, tripero y afinador.  
Oficial de primera de despojos comestibles.  
Oficial de primera de salas de despiece.  
Celador.  
Matarife de primera.  
Oficial dependiente particular.  
Oficial conductor o cuidador de primera.  
Recolector de pieles y cueros de primera.  
Personal de autoclaves y hornos crematorios de primera.  
Conductor repartidor.  
Oficial maquinista.  
Oficial de primera de oficio varios.

13. Oficiales de segunda:

Oficial chacinero de segunda.  
Oficial de segunda, sebero, tripero y afinador.  
Oficial de segunda de despojos comestibles.  
Oficial de segunda de salas de despiece.  
Oficiales.  
Matarife de segunda.  
Oficial conductor o cuidador de segunda.  
Recolector de pieles y cueros de segunda.  
Conductor de vehículos de tracción animal.  
Fogoneros.  
Personal de autoclaves y hornos crematorios de segunda.  
Oficial de segunda de oficios varios.

14. Ayudantes:

Ayudantes.  
Muñidor, recolector u oficial de colas.  
Lavacoches o engrasador.  
Repartidor.  
Operario de cámaras frigoríficas.  
Operador o descargador.

15. Peones.

16. Aprendices:

Aprendiz de tercer año.  
Aprendiz de segundo año.  
Aprendiz de primer año.

### 4. INGRESOS

4.1. Periodos de prueba.

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.  
Personal no cualificado (peones): dos semanas.  
Aprendices: Ocho semanas.  
Resto de personal: Tres meses.

El período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba.

Durante los periodos que se señalan, tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

El trabajador disfrutará, durante el período de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en que se le haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad. No así el correspondiente al período de aprendizaje para el personal obrero, ni el de aspirante para el personal administrativo, ni el de botones para el subalterno. Sin perjuicio de lo que la legislación establezca.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a depender de la Empresa con la categoría que corresponda en cada caso.

### 5. JORNADAS, DESCANSOS Y VACACIONES

5.1. Jornada normal.

Durante 1980 la jornada anual de trabajo efectivo, deducidos festivos, domingos y vacaciones, será de 1980 horas en jornada partida y de 1.911 horas en jornada continuada. La diferencia existente entre esta última jornada y la partida constituye el tiempo empleado en el descanso («Bocadillo»).

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos u otras interrupciones, ajenas al descanso por «bocadillo», cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se entien-

dan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no, se considerarán como de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La negociación de la reducción de la jornada para 1981 se realizará dentro de las normativas establecidas que marcan el alcanzar una jornada de 1800 horas para 1982.

La jornada establecida en el primer párrafo estará distribuida a razón de una jornada semanal tipo de cuarenta y tres horas.

## 5.2. Vacaciones.

Las vacaciones reglamentarias anuales tendrán una duración de veintiocho días naturales en 1980 y de treinta días naturales en 1981, que se disfrutarán en la época del año que determine la Dirección de la Empresa, en atención a las necesidades del servicio. Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo se compensará al trabajador de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida en este Convenio.

El Comité de Empresa o Delegados de personal o Delegado sindical, si lo hubiera, conjuntamente con la Dirección de la Empresa determinará la distribución del personal en los turnos vacacionales.

El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, y, por tanto, los que ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional, según el número de meses trabajados, calculándose estos por dozavas partes, y computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario o sueldo aprobado en este Convenio, unidos como anexo al mismo, con los aumentos por antigüedad correspondientes. La bolsa de vacaciones establecida en el artículo 9.3 del presente Convenio, queda incorporada a este concepto y a la cuantía de las vacaciones anexo.

## 6. EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

### 6.1. Excedencias.

Las excedencias pueden ser voluntarias y forzosas.

6.1.1. Voluntaria.—Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de las Empresas antes referidas con una antigüedad en las mismas de al menos dos años.

Son condiciones ineludibles para la concesión las siguientes:

- Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

Quien quebrante el compromiso contraído en el apartado b), será causa suficiente para rescisión automática de la relación laboral, con pérdida del beneficio obtenido.

Un mes antes de la finalización del plazo de la excedencia, el trabajador deberá notificar a la Empresa de forma fehaciente su voluntad de reincorporarse, bien entendido que, de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo, se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporación, mediante rescisión de la relación laboral.

Esta excedencia solamente tendrá lugar en las Empresas cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50, derecho que únicamente será extensivo hasta un 2 por 100 de los mismos.

6.1.2. Forzosa.—Se concederá la excedencia forzosa al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

- Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad, regional, provincial, o municipal, por medio de elecciones legislativas regionales, provinciales o municipales de carácter general.
- Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial aprobado en Consejo de Ministros u Organismo competente en el Estado, región, provincia y municipio, y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

Los trabajadores que deseen ejercitar el derecho de excedencia y reingreso, amparados en este apartado, deberán efectuar los mismos trámites señalados para la excedencia voluntaria.

6.1.3. En todos los casos de excedencias contemplados en este artículo (6.1), y por mientras éstas duren y hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto.

### 6.2. Servicio Militar.

Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, ya lo sea obligatorio o voluntario (para sustituir al obligatorio), la Empresa deberá reservar al trabajador su puesto de trabajo hasta dos meses después de su licenciamiento.

Si el operario dejara transcurrir el plazo de dos meses después del licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo perderá el derecho al reingreso.

Durante el período del Servicio Militar el trabajador percibirá de la Empresa, y en tanto perdure su incorporación a filas en la situación referida, las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre exclusivamente.

Los objetores de conciencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure su Servicio sustitutorio y a percibir las mismas pagas extraordinarias por el tiempo que dure la estancia normal en el Servicio Militar de su reemplazo; asimismo tendrán el mismo plazo de tiempo para su reincorporación.

Estos beneficios alcanzarán exclusivamente a los trabajadores fijos de plantilla en las Empresas.

## 7. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

### 7.1. Salarios.

7.1.1. El salario del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

7.1.2. Revisión salarial.—En el caso de que el índice de precios del consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

### 7.2. Complementos personales.

7.2.1. Antigüedad.—La antigüedad queda fijada en los siguientes valores, iguales para todas las categorías:

- Bienios de 1.050 pesetas mensuales.
- Quinquenios de 2.100 pesetas mensuales.

El cómputo de los tiempos se hará de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral y dentro de sus límites.

Los trabajadores que a la firma de este Convenio estuvieran devengando importes superiores los mantendrán como condición más beneficiosa hasta tanto la nueva cuantía supere a la percibida con anterioridad, devengándose los que se consoliden en el año 1980, de acuerdo con los valores anteriormente referidos.

Este complemento se abonará en 14 pagas, o sea, las doce mensualidades, más las extraordinarias de junio y Navidad.

### 7.3. Complemento de puestos de trabajo.

7.3.1. Plus de penosidad y salubridad.—El personal que por habitual función tenga que prestar sus servicios en cámaras de temperaturas de diez grados centígrados bajo cero o inferiores, o aquellos trabajadores que manipulan productos insalubres, percibirán un plus por cada hora trabajada en dichas condiciones en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo.

7.3.2. Plus de nocturnidad.—El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá por cada hora trabajada en ese tiempo un plus de nocturnidad en la cuantía que para categoría se fija en el anexo.

Se excluyen del percibo de este plus el personal de guardería y vigilancia que realiza su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

### 7.4. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

7.4.1. Plus sustitutorio de productividad.—Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad, y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectiva de 14 pesetas en jornada partida y 14,6 pesetas en jornada continuada.

Si habitualmente, o porque así estuviera convenido, durante la jornada un trabajador efectuase trabajos en régimen de incentivo y trabajos no sometidos a incentivo, devengará en estos últimos la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

Cuando la suspensión de los trabajos remunerados bajo los sistemas de primas a la producción, previa determinación con el representante de los trabajadores de la sección o departamento afectado, fuera imputable a la Empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el salario de su categoría, incrementado en un 25 por 100, siempre que estos alcancen el rendimiento normal.

7.4.2. Horas extraordinarias.—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer el empleo, y ante el compromiso adquirido por los trabajadores de no realizar pluriempleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario en el mismo) y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, serán de obligada realización, al igual que las previstas en los artículos 40 a 43 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Cárnicas..
- c) Las horas extraordinarias que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en las disposiciones generales, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de 15 al mes ni de 100 al año.

La Dirección y el Comité de Empresa velarán por el cumplimiento de esta norma.

Las excepciones enumeradas anteriormente lo serán con todo el rigor de la palabra, por lo que cualquier uso generalizado de las mismas, constando fehacientemente por los trabajadores, facultará a estos para tratar con la Dirección de la Empresa de su supresión en el futuro, no siendo obligatoria su realización en tanto se resuelva dicha contingencia.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de la Empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En aclaración de conceptos, se señala que todo tiempo que exceda de la jornada ordinaria se considerará a los efectos de este artículo como hora extraordinaria, cualquiera que sea el sistema de trabajo utilizado (tiempo, tarea, destajo, productividad, etcétera).

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con los valores que para nivel y categoría figuran en los anexos.

7.5. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes.

7.5.1. Paga extra junio.—Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y el 30 de junio, una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, de acuerdo con los importes que para categoría se establecen en el anexo I, más la antigüedad que corresponda a los treinta días.

7.5.2. Paga extra diciembre.—Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el anexo I, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

7.5.3. Paga extra beneficios.—El importe de esta paga ya fue prorrateada por mes y día en el Convenio anterior, estando por tanto ya incluida en los salarios.

7.6. Quebranto de moneda.

El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 580 pesetas.

7.7. Descuentos por ausencias al trabajo.

Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por importe que para cada nivel y categoría figura en los anexos, más la parte de antigüedad que en cada caso corresponda. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las Leyes vigentes.

7.8. Forma de pago del salario.

El salario, sus anticipos, así como el pago delegado de las prestaciones a la Seguridad Social, podrá efectuarse el empresario en moneda de curso legal, o mediante talón o transferencia u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Las retribuciones se abonarán en los períodos naturales que correspondan tanto para los salarios directos como para las pagas extraordinarias.

Respecto al interés por mora en el pago del salario se estará a lo que disponga la legislación vigente.

## 8. INDEMNIZACIONES Y DIETAS

### 8.1. Desplazamientos.

En los desplazamientos o traslados efectuados que no exijan un cambio de residencia, el personal afectado estará obligado a realizarlo y sólo tendrá derecho, en su caso, a percibir el incremento de gastos que le corresponda de acuerdo con las disposiciones legales y debidamente justificadas.

### 8.2. Desplazamientos eventuales.

Las Empresas, en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrán desplazar a su personal a otras localidades distintas de aquéllas en que presten sus servicios, por un plazo máximo de un año y en tanto subsistan las necesidades que lo motiven.

Excepto en los casos de parentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación de, al menos, quince días.

El trabajador desplazado tendrá derecho a que se le abonen, además de los salarios, las dietas y los gastos de viaje.

Cuando el desplazamiento eventual sea por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En dichos días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

### 8.3. Traslados definitivos.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación mínima de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o rescindir, su contrato mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

### 8.4. Dietas.

Las dietas están constituidas por una indemnización o supuestos de gastos debida al trabajador que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica su centro habitual de trabajo.

El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

- Comida: 406 pesetas.
- Cena: 406 pesetas.
- Cama y desayuno: 754 pesetas.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados, quedando incluidos en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores.

## 9. BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

### 9.1. Premio de fidelidad.

Las Empresas abonarán a los trabajadores que se jubilen o causen baja definitiva, por causa de enfermedad común o profesional o accidente laboral, la cantidad de 2.000 pesetas por cada año de servicio.

En el supuesto de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores percibirán la cantidad correspondiente, extendiéndose este derecho a los hijos incapacitados cualquiera que fuere su edad.

### 9.2. Dote para matrimonio.

Los trabajadores que estuvieran en alta en las Empresas respectivas antes del 31 de diciembre de 1978, caso de baja por matrimonio, percibirán una mensualidad por año de servicio con un máximo de seis. El importe de dicha mensualidad se calculará según las bases tarifadas correspondiente a la categoría profesional de las causantes y vigentes al 31 de diciembre de 1978, más la antigüedad, salvo los derechos adquiridos más favorables que están reconocidos por pacto de Empresa.

### 9.3. Bolsa de vacaciones.

Las Empresas concederán en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 4.648 pesetas anuales, según se reflejan en los anexos retributivos y con arreglo a lo indicado en el artículo 5.2 de este Convenio.

## 10. DERECHOS SINDICALES

A) De los Sindicatos.—Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que

los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

Un Sindicato se considera está debidamente implantado, cuando el número de sus afiliados fehacientemente acreditados, mediante el sistema de retención de cuotas, sea superior al 15 por 100 de la plantilla fija existente en el Centro de trabajo correspondiente.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá de acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

#### Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio Colectivo, a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

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

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

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

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

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

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

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán

en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

12. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### B) De los Comités de Empresa:

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

##### A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance de la cuenta de resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

##### d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.

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

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

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce el Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

## 2. Garantías:

a) Ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Estas horas, sin revasar el máximo total que determina la Ley, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o Delegados de personal del centro de trabajo, con los siguientes requisitos:

a) La acumulación se efectuará entre miembros pertenecientes a la misma central sindical.

b) Existirá un preaviso a la Dirección de la Empresa con un plazo no inferior a quince días en el que se designe las personas sobre las que recae la acumulación y el número de horas a acumular.

c) La duración de estas acumulaciones se establecerá por un plazo no inferior a tres meses.

d) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

C) Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

## 11. PROCEDIMIENTO DE SOLUCION DE CONFLICTOS

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria, mencionada en el punto 1.3, nombrada a efecto. Sólo si, después de los buenos oficios de dicha Comisión, no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes deberán hacer declaración de Conflicto Colectivo.

### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Separación de Empresas.—El incremento salarial establecido en el Convenio no será de necesaria u obligada aplica-

ción para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1978 y 1979. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1980:

En estos casos, la Dirección y el Comité de Empresa o Delegado de personal o, en su caso, Delegado sindical, fijarán de mutuo acuerdo el incremento de salarios que proceda atendiendo al nivel de producción y ventas, a cuantos datos resulten de la contabilidad de la Empresa, sus balances y cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las Empresas.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar la documentación precisa, balance, cuentas de resultados, y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado ante la representación de los trabajadores de la unidad de contratación de que se trate.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Lo establecido en esta disposición sólo afectará al concepto salarial, ya que el resto del Convenio Colectivo será aplicable en dichas Empresas.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las Empresas que se acojan a esta disposición se sujetarán a lo siguiente:

1.º Las Empresas dispondrán de un período de treinta días hábiles, a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», para acogerse a lo establecido en esta disposición. Vencido este plazo se entenderá que renuncian al derecho a acogerse a ella.

2.º Por el término máximo de un mes las partes deberán formalizar su acuerdo. Caso de existir discrepancias someterán sus diferencias a los organismos competentes, a instancia de cualquiera de ellas, sometiendo previamente las diferencias a la Comisión Paritaria con carácter consultivo.

3.º La duración del contenido de esta cláusula será para el ejercicio económico de 1980.

4.º Caso de que la situación económica de la Empresa cambiara en dicho ejercicio de 1980 su signo negativo por resultados normales de beneficios, la Empresa abonaría los salarios pactados en el presente Convenio.

### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

La Comisión Paritaria procederá a estudiar la nueva redacción de la Ordenanza Laboral. En el momento que haya acuerdo en la totalidad de su contenido se incorporará como anexo en el presente Convenio si se produce durante la vigencia del mismo.

### DISPOSICION FINAL

En todo lo no regulado específicamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

### DISPOSICIONES ADICIONALES PARA LA PROVINCIA DE BARCELONA

1. Todas las Empresas que estén dentro del ámbito funcional de este Convenio Estatal, y radiquen en la provincia de Barcelona, harán efectivos los salarios de sus trabajadores con arreglo a la tabla salarial que para la provincia de Barcelona se adjunta al Convenio Estatal en anexo II. Tabla salarial que se irá revisando en años sucesivos, ateniéndose al principio de ir igualándola a la estatal.

2. Los días de vacaciones para la provincia de Barcelona quedarán en treinta días naturales.

3. Retribución en caso de enfermedad o accidente.—En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, las Empresas abonarán el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica del Seguro de Enfermedad, el trabajador perciba el salario mensual o diario de la columna correspondiente en la tabla anexa para este Convenio para la provincia de Barcelona y a partir del primer día.

Las Empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de Empresa o el que la misma designe, sea visitado en su domicilio el trabajador y reconocido tantas veces se considere necesario. Del informe emitido en cada momento por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.

4. Con respecto a todas las demás cuestiones no especificadas en estas disposiciones transitorias, se estará a todo lo dispuesto en el presente Convenio estatal, y con efectos a partir de 1 de enero de 1980.

### DISPOSICIONES ADICIONALES PARA LA PROVINCIA DE MADRID

1. Todas las Empresas que están dentro del ámbito funcional de este Convenio Estatal, y radiquen en la provincia de Madrid, harán efectivos los salarios de sus trabajadores con arreglo

a la tabla salarial que para la provincia de Madrid se adjunta al Convenio Estatal en anexo III. Tabla salarial que se irá revisando en años sucesivos ateniéndose al principio de ir igualándola a la estatal, durante los próximos ocho años, en cantidades iguales en cada uno de ellos.

2. Retribuciones en caso de enfermedad o accidente.—Se mantendrá la misma redacción y espíritu del artículo 12 del antiguo Convenio Provincial de Madrid («Boletín Oficial de la Provincia de Madrid» del 28 de febrero de 1977).

3. En la primera quincena del mes de octubre las Empresas abonarán a todos sus trabajadores y trabajadoras casados una gratificación de tres mil (3.000) pesetas.

4. Salvo lo estipulado en las anteriores disposiciones, como condiciones superiores al Convenio estatal, en todo lo demás se estaría a lo dispuesto en el mismo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES PARA LA PROVINCIA DE TOLEDO

1. Todas las Empresas que estén dentro del ámbito funcional de este Convenio Estatal, y radiquen en la provincia de Toledo, harán efectivos los salarios de sus trabajadores con arreglo a la tabla salarial que para la provincia de Toledo se adjunta al Convenio Estatal en anexo IV. Tabla salarial que se irá revisando en años sucesivos ateniéndose al principio de ir igualándola al estatal.

2. Los días de vacaciones para la provincia de Toledo quedarán en treinta días naturales, como hasta la fecha se venían disfrutando.

3. Con respecto a todas las demás cuestiones no especificadas en estas disposiciones adicionales se estará a todo lo dispuesto en el presente Convenio Estatal.

#### ANEXO I

Tabla salarial Convenio estatal

Nivel	Salario anual	Salario mensual o diario (1)	Valor hora extraordinaria	Plus penosidad — Ptas./hora	Plus nocturnidad — Ptas./hora	Valor hora descuento	Retribución vacaciones Pesetas/día (2)	
							Salario	Bolsa
1.º	664.440	47.460	343	23	45	336	1.582	166
2.º	566.580	40.470	294	20	39	286	1.349	166
3.º	505.680	36.120	261	17	35	255	1.204	166
4.º	467.040	33.360	241	16	32	236	1.112	166
5.º	451.080	32.220	233	15	30	228	1.074	166
6.º	421.260	30.090	218	15	30	213	1.003	166
7.º 17 años	335.160	23.940	—	—	—	169	798	166
16 años	300.720	21.480	—	—	—	152	716	166
8.º	406.140	29.010	210	14	28	205	967	166
9.º 17 años	296.100	21.150	—	—	—	150	705	166
16 años	271.320	19.380	—	—	—	137	646	166
10.º	467.500	1.100	241	16	32	236	1.100	166
11.º	447.950	1.054	232	15	30	228	1.054	166
12.º	441.575	1.039	229	15	30	223	1.039	166
13.º	433.925	1.021	224	15	30	219	1.021	166
14.º	421.175	991	218	15	30	213	991	166
15.º	406.300	956	210	14	28	205	956	166
16.º Aprendiz tercer año...	327.675	771	—	—	—	165	771	166
Aprendiz segundo año ..	264.350	622	—	—	—	134	622	166
Aprendiz primer año ...	187.850	442	—	—	—	95	442	166

(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios.

(2) A los valores señalados en esta columna de vacaciones habrá que añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador, con arreglo al siguiente cálculo: Antigüedad del trabajador en el comienzo del disfrute de las vacaciones dividido por treinta días, más la retribución de vacaciones de la columna, multiplicado por los días de vacaciones que le correspondan.

#### ANEXO II

Tabla provincial de Barcelona

Nivel	Salario anual	Salario mensual o diario (1)	Valor hora extraordinaria	Plus penosidad — Ptas./hora	Plus nocturnidad — Ptas./hora	Valor hora descuento	Retribución vacaciones Pesetas/día (2)	
							Salario	Bolsa
1.º	694.260	49.590	372	23	45	351	1.653	155
2.º	609.420	43.530	318	20	39	308	1.451	155
3.º	539.700	38.550	283	17	35	272	1.285	155
4.º	493.920	35.280	261	16	32	249	1.176	155
5.º	456.960	32.640	253	15	30	231	1.088	155
6.º	421.260	30.090	237	15	30	213	1.003	155
7.º 17 años	335.160	23.940	—	—	—	169	798	155
16 años	300.720	21.480	—	—	—	152	716	155
8.º	411.600	29.400	227	14	28	208	980	155
9.º 17 años	296.100	21.150	—	—	—	150	705	155
16 años	278.880	19.920	—	—	—	141	664	155
10.º	499.878	1.176	261	16	32	252	1.176	155
11.º	491.705	1.157	252	15	30	248	1.157	155
12.º	489.832	1.150	247	15	30	247	1.150	155
13.º	467.840	1.101	242	15	30	236	1.101	155
14.º	449.671	1.058	237	15	30	227	1.058	155
15.º	432.505	1.018	227	14	28	218	1.018	155
16.º Aprendiz tercer año...	327.845	771	—	—	—	166	771	155
Aprendiz segundo año ...	283.408	667	—	—	—	143	667	155
Aprendiz primer año ...	211.225	497	—	—	—	107	497	155

(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios.

(2) A los valores señalados en esta columna de vacaciones habrá que añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador, con arreglo al siguiente cálculo: Antigüedad del trabajador en el comienzo del disfrute de las vacaciones dividido por treinta días, más la retribución de vacaciones de la columna, multiplicado por los días de vacaciones que le correspondan.

Aparte de los salarios aquí reflejados debe tenerse en cuenta el plus sustitutorio de productividad reflejado en el apartado 7.4.1.

ANEXO III  
Tabla provincial de Madrid

Nivel	Salarios o sueldos base			Plus sustitutorio			Valor hora extra-ordinaria	Penosidad Ptas./hora	Nocturnidad Ptas./hora	Valor hora descuento	Retribución vacaciones Pesetas/día (2)	
	Anual	Mensual : 14 (1)	Diario : 420 : 425	Anual	Pesetas/hora						Salario	Bolsa
					J. P.	J. C.						
1.º	687.120	49.080	1.636	51.404	26,0	26,9	355	23	47	347	1.636	166
2.º	588.840	42.080	1.402	47.820	24,2	25,0	304	21	40	297	1.402	166
3.º	533.820	38.130	1.271	46.044	23,3	24,1	275	18	37	270	1.271	166
4.º	488.880	34.920	1.184	44.239	22,3	23,1	252	17	33	247	1.184	166
5.º	472.920	33.780	1.126	43.644	22,0	22,8	244	16	32	239	1.126	166
6.º	443.100	31.650	1.055	42.452	21,4	22,2	229	15	30	224	1.055	166
7.º 17 años	347.340	24.810	827	39.765	20,1	20,9	179	12	24	175	827	166
16 años	312.480	22.320	744	38.596	19,5	20,2	161	10	22	158	744	166
8.º	427.980	30.570	1.019	41.888	21,2	21,9	221	15	30	216	1.019	166
9.º 17 años	307.860	21.990	733	38.293	19,3	20,0	158	10	21	155	733	166
16 años	283.080	20.220	674	37.388	18,8	19,6	146	9	20	143	674	166
10.º	490.875	—	1.155	43.947	22,2	23,0	253	17	34	248	1.155	166
11.º	469.625	—	1.105	43.340	21,9	22,7	242	16	32	237	1.105	166
12.º	463.250	—	1.090	43.059	21,8	22,5	239	16	32	234	1.090	166
13.º	455.175	—	1.071	42.756	21,6	22,4	235	16	31	230	1.071	166
14.º	442.425	—	1.041	42.452	21,4	22,2	228	15	30	223	1.041	166
15.º	427.125	—	1.005	41.868	21,2	21,9	220	15	30	216	1.005	166
16.º Aprendiz tercer año.	339.575	—	799	39.181	19,8	20,5	175	12	23	172	799	166
Aprendiz segundo año	294.525	—	693	37.984	19,2	19,9	152	10	21	149	693	166
Aprendiz primer año.	197.200	—	464	35.640	18,0	18,6	102	8	17	100	464	166

(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios.  
(2) A los valores señalados en esta columna de vacaciones habrá que añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador, con arreglo al siguiente cálculo: Antigüedad del trabajador en el comienzo del disfrute de las vacaciones dividido por treinta días, más la retribución de vacaciones de la columna, multiplicado por los días de vacaciones que le correspondan.

Tabla provincial de Toledo  
ANEXO IV

Nivel	Salario anual	Salario mensual o diario (1)	Valor hora extra-ordinaria	Plus peno-sidad Ptas./hora	Plus noctur-nidad Ptas./hora	Valor hora descuento	Retribución vacaciones Pesetas/día (2)	
							Salario	Bolsa
1.º	684.440	47.460	343	23	45	336	1.582	155
2.º	566.580	40.470	294	20	39	286	1.349	155
3.º	507.780	36.270	263	17	35	256	1.209	155
4.º	480.060	34.290	253	16	32	242	1.143	155
5.º	465.780	33.270	246	15	30	235	1.109	155
6.º	438.060	31.290	233	15	30	221	1.043	155
7.º 17 años	335.180	23.940	—	—	—	169	798	155
16 años	300.720	21.480	—	—	—	152	716	155
8.º	422.520	30.180	220	14	28	214	1.008	155
9.º 17 años	314.180	22.440	—	—	—	159	748	155
16 años	279.300	19.950	—	—	—	141	685	155
10.º	476.425	1.121	249	16	32	241	1.121	155
11.º	464.525	1.093	246	15	30	235	1.093	155
12.º	454.750	1.070	240	15	30	230	1.070	155
13.º	446.875	1.051	235	15	30	226	1.051	155
14.º	425.425	1.001	222	15	30	215	1.001	155
15.º	413.950	974	217	14	28	209	974	155
16.º Aprendiz tercer año	331.925	761	—	—	—	168	761	155
Aprendiz segundo año	264.350	622	—	—	—	134	622	155
Aprendiz primer año	192.950	454	—	—	—	97	454	155

(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios.

(2) A los valores señalados en esta columna de vacaciones habrá que añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador, con arreglo al siguiente cálculo: Antigüedad del trabajador en el comienzo del disfrute de las vacaciones dividido por treinta días, más la retribución de vacaciones de la columna, multiplicado por los días de vacaciones que le correspondan.

Aparte de los salarios aquí reflejados debe tenerse en cuenta el plus sustitutorio de productividad reflejado en el apartado 7.4.1.

5267

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», y sus trabajadores.**

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», y sus trabajadores;

Resultando que con fecha 14 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Director de Personal de la Empresa de referencia exponiendo que a propuesta de los miembros de la Comisión Deliberadora constituida para efectuar la negociación de un Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, y por haber llegado a un acuerdo sobre el mismo, en la fecha citada remitía el texto articulado del expresado Convenio solicitando su homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, dado su ámbito interprovincial, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Visto lo cual los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 14 de febrero de 1980.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14, 2, de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 19 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel de Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO-INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.»**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de este Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, a), 1, de la Ley de Convenios Colectivos, de 19 de diciembre de 1973, y el artículo 4.º de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, se concreta a la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», afectando a sus Centros de trabajo enclavados en toda España, con excepción de las fábricas de Tarrasa y Rubí (Barcelona), todas las cuales se regirán por Convenios propios.

Queda asimismo excluido de este Convenio el personal eventual contratado con carácter temporal en instalaciones y obras de duración determinada, a quien le será de aplicación el Convenio Provincial correspondiente.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio se aplicará durante el periodo de su duración a la totalidad del personal encuadrado en los grupos, Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero que pertenezcan a los Centros de trabajo a que afecta según el artículo anterior, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, los efectos económicos del mismo se aplicarán desde el 1 de enero de 1980.

El periodo inicial de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1980, entendiéndose prorrogable después por años, salvo que medie denuncia expresa del mismo dentro del plazo mínimo de un mes anterior a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que por los Organismos Oficiales, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no sea aprobado alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 5.º *Compensación de mejoras.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensables, hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentario, viniere en la actualidad satisfaciendo a la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras o retribuciones o compensaciones: comisiones sobre ventas, plus de distancia, primas, pagas extraordinarias de cualquier índole, etc. Todo ello aunque sus módulos adopten la apariencia de primas o tanto por ciento de la producción y facturación y coincida o no su cómputo con las fechas regulares señaladas para el devengo de los respectivos salarios o sueldos y aunque la implantación de tales mejoras o retribuciones obedezcan a Convenio particular, pacto de cualquier clase, aplicación de índices de coste de vida, contrato individual, uso o costumbre y otras causas.