

QLSH, 2075-QLMH y 2076-QLLH, tipo tapón, 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 el protector auditivo "Quit-line", modelo 2074-QLSH (para oídos de tamaño pequeño), 2075-QLMH (para oídos de tamaño mediano), y 2076-QLLH (para oídos de tamaño grande), tipo tapón, presentado por la Empresa "Pertynsa, S. A.", con domicilio en Madrid-5, calle Marqués de la Valdavia, 5, que lo importa de los Estados Unidos de América, donde es fabricado por la firma "Glendale Optical Company", como elemento de protección personal de los oídos de clase C.

Segundo.—Cada protector auditivo de dicha marca, modelo, tipo y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: "Ministerio de Trabajo. Homologación 488, de 31 de diciembre de 1979. Protector auditivo tipo tapón de clase C."

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-5, protectores auditivos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 31 de diciembre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**7445** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 489 la bota de seguridad modelo 1.000, «Chiruca-Serraje», fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Lezaun», de Pamplona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, modelo 1.000, «Chiruca-Serraje», 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 la bota de seguridad modelo 1.000, «Chiruca-Serraje», fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Lezaun», con domicilio en Pamplona, polígono industrial de Landaben, C. J., como elemento de protección personal de los pies, de clase I.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dicho modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo-Homologación 489 de 4 de febrero de 1980. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I.

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-5, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 4 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**7446** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 488 la bota de seguridad modelo 1.025, «Chiruca-Serraje», con copete, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Lezaun», de Pamplona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad modelo 1.025, «Chiruca-Serraje», con copete, 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 la bota de seguridad modelo 1.025 «Chiruca-Serraje», con copete, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Lezaun», con domicilio en Pamplona, polígono industrial de Landaben C. J., como calzado de seguridad, clase I.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dicho modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo-Homologación 488 de 4-II-1980. Bota de seguridad, clase I.

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-5, de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 4 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**7447** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las factorías de Basauri, Burgos, Galdácano, Torrelavega y Puente San Miguel de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», suscrito por las representaciones correspondientes de la Empresa y de los trabajadores;

Resultando que con fecha 14 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que los efectos del artículo 6 de la Ley de Convenios Colectivos según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina, contravención a disposición alguna del derecho necesario vigente en el momento de la firma del Convenio. No obstante es de señalar que lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio no puede interpretarse nunca en contra de lo que establece el artículo 8 de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, modificado por Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 en el sentido de que este Convenio obliga a las partes con exclusión de cualquier otro durante todo el período de su vigencia.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo para las factorías de Basauri, Burgos, Galdácano, Torrelavega y Puente San Miguel de las Empresas «Firestone Hispania, Sociedad Anónima», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.  
Empresa «Firestone Hispania, S. A.»

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FIRESTONE HISPANIA, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Art. 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo de «Firestone Hispania, S. A.», sitos en Basauri, Burgos, Galdácano, Torrelavega y Puente San Miguel y encuadrados en las actividades de química, siderometalúrgicas y textiles.

Las fábricas de Moltoprén de Zaragoza y Valencia podrán adherirse a este Convenio, en igualdad de condiciones, en el plazo de un mes a contar de la firma del mismo, con las modificaciones que sea necesario introducir en atención a las peculiaridades de cada uno de estos Centros.

El presente Convenio no afectará a los Centros de trabajo que el 1 de enero de 1980 no formaran parte de «Firestone Hispania, S. A.», ni aquellos que en la fecha indicada tengan condiciones laborales especiales o se rijan por Convenios provinciales de producción o sector, o por Convenios Colectivos particulares que directamente les afecten.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo. Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, re-

vocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que fuera su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

**Art. 3.º Ambito personal.**—El Convenio se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo de plantilla, que presten sus servicios en Firestone Hispania, S. A., en el momento del comienzo de su vigencia.

Queda excluido del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hacen referencia los artículos 3.º de la Ley de Relaciones Laborales, 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, y 2.º de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas, respectivamente, así como los que tengan concertados con la Empresa un contrato de características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio Colectivo.

Asimismo, queda excluido el personal contratado con carácter eventual y el personal en prácticas.

**Art. 4.º Pase de excluidos a incluidos.**—El personal que ahora figura en la actual situación de excluido del Convenio continuará en la misma, salvo que en el plazo de siete días hábiles siguientes a la firma de este Convenio soliciten su inclusión en el mismo, teniendo en cuenta que el que no lo solicite en este periodo de tiempo no podrá acogerse a esta regulación. Esta solicitud no podrá realizarse en ningún caso el personal con categoría de Director, Subdirector, Técnico Jefe y Jefe superior, que a estos efectos son considerados como pertenecientes al grupo de la alta Dirección.

En la tabla de retribuciones número III se indican las correspondientes a las categorías de personal actualmente excluido que pueda solicitar su inclusión, siendo estas retribuciones únicamente de aplicación para el personal con dichas categorías que solicite este cambio de situación, pero no para el personal que, aunque conserve dichas categorías, continúe en la nómina de excluidos por no haber ejercitado el derecho que se menciona en el párrafo anterior.

Al personal ahora excluido que pase por petición voluntaria a esta situación de incluido se le reconsiderará su situación económica y su distribución por conceptos, para acoplarla a las cantidades que figuran en las tablas de este Convenio, así como el encaje y distribución en los sistemas y conceptos retributivos que le corresponden por el cambio de situación. La normativa concreta para el cambio de retribución es la que figura en el artículo 35.

**Art. 5.º Ambito temporal.**—El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su homologación por la autoridad laboral, y su eficacia será de un año natural, desde 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1980.

Una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado, este Convenio quedará renovado, tácitamente de año en año, siempre que no mediase la denuncia del mismo por alguna de las dos partes, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de expiración de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

**Art. 6.º Revisión.**—Ambas partes contratantes podrán ejercer en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

**Art. 7.º Jurisdicción e inspección.**—Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia, que estará formada por seis Vocales nombrados por los Comités de Empresa entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora de este Convenio, y quienes tendrán la representación de empleados, obreros, cualificados y no cualificados, y otros seis por la Dirección, también pertenecientes a la Comisión Deliberadora.

Esta Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la convención colectiva del trabajo.

**Art. 8.º Compensación.**—Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, jurisprudencial, resolución, Ordenanza o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

**Art. 9.º Naturaleza de las condiciones pactadas.** Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobare alguno de los puntos del Convenio, éste quedará sin efecto alguno debiendo reconsiderarse su contenido.

**Art. 10.º Aplicabilidad.**—Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los Centros afectados con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, sea de inferior, igual o superior rango.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo y sistemas salariales

**Art. 11.** Durante el periodo de vigencia del presente Convenio subsistirá la regulación establecida en el capítulo II del 7.º Convenio Colectivo y anexo I del mismo y que aparece recogido en el vigente Reglamento de Régimen Interior sin más correcciones en su redacción que las necesarias para ajustarlo a la situación actual en cuanto a fechas y terminología, y a las modificaciones pactadas en este Convenio y que a continuación se indican.

#### Art. 12. Reajuste categorías y niveles:

a) **Obreros no cualificados.**—Los niveles de retribución de personal no cualificado se reducen a ocho, actuándose para ello de la siguiente forma:

— Al personal que actualmente tenga nivel 10 ó 9 le corresponderá el nivel 8.

— Al personal que tenga el nivel 8 le corresponderá el nivel 7.

— Al personal que tenga el nivel 7 le corresponderá el nivel 6.

b) **Obreros cualificados.**—La categoría de Oficial 3.º nuevo se suprime y pasa a equipararse a la retribución correspondiente a la de Oficial 3.º

Las categorías de Especialistas Brigada Volantes y Especialista de Taller se equiparan en su nivel de retribución al de Especialista de Taller.

c) **Empleados.**—Se suprimen las categorías de personal empleado que se indican en el anexo I, eliminándose inclusive su descripción en la relación actual existente en el R. R. I.

Se modifican, en cuanto a su nivel retributivo, las categorías señaladas con un asterisco (\*) en la correspondiente tabla de retribución, haciéndose la conversión en cuanto a efectos económicos en la forma que se dice en el artículo 31 e introduciéndose además las nuevas descripciones de categorías que figuran en el anexo I de este Convenio.

**Art. 13. Reajuste primas.**—Se modifica la prima de mérito existente para el personal empleado, incorporándose la parte mínima garantizada de esta prima en el sueldo base y estableciéndose la oscilación de la misma entre el cero y el 20 por 100 del nuevo sueldo base, fijándose la media del sistema en un 10 por 100, manteniéndose en lo demás la regulación de este sistema de primera establecido en el 7.º Convenio Colectivo. La adaptación a las cantidades y porcentajes ya recibidos en este año, a lo que resulte de la nueva fórmula, se hará según lo previsto en el artículo 24.

**Art. 14. Nueva valoración de tareas.**—En base al manual ya confeccionado y conocido se procederá a efectuar la valoración de puestos de todo el personal y en todos los Centros afectados por este Convenio (obreros no cualificados, obreros cualificados y empleados).

Una vez realizada la misma y a la vista de los resultados se procederá a discutirla y a determinar, o no su aplicación definitiva, así como las condiciones en que ésta se deba hacer.

## CAPITULO III

### Jornadas de trabajo

**Art. 15. Reducción de jornada.**—Por el presente Convenio se reduce el horario semanal del personal que trabajaba a los llamados dos turnos o a turno de día, a las mismas horas de jornada semanal media (2,66 horas o 42 H. 40') que disfrutaba hasta ahora el personal que trabajaba a tres turnos.

La aplicación de esta reducción de horario a las personas afectadas se hará con efecto desde el 3 de marzo y sin que corresponda compensación alguna de ningún tipo por las horas de trabajo superiores realizadas desde principios de este año hasta la fecha señalada anteriormente.

Las horas anuales citadas en el artículo 18, que son las que corresponden al personal de tres turnos, serán de aplicación también al personal cuyo horario ha sido rebajado por este Convenio, pero a partir de la fecha de entrada en vigor de la reducción del horario (3 de marzo de 1980), sin que las horas de más realizadas en el tiempo transcurrido desde primero de año hasta la fecha deban ser compensadas dentro de estas horas anuales.

#### Art. 16. Jornada semanal y diaria obreros:

a) La jornada diaria de trabajo del personal obrero será de ocho horas diarias, de lunes a viernes. Los sábados se seguirá el siguiente horario:

— Personal que trabaja a tres turnos.—Trabajará un sábado con jornada de ocho horas, y liberará otros dos sábados.

— Personal que trabaja a dos turnos y a turno de día.—Se procurará, siempre que ello sea posible, aplicarles el mismo sistema que al personal de tres turnos. Si ello no es posible por razón de la organización del trabajo, se establecerá cualquier

otro sistema de trabajo en sábado, siempre que se obtenga una jornada semanal media de 42,66 horas, compensando unas semanas con otras. La adaptación se hará independientemente en cada Centro de trabajo.

— Personal fijo del turno de noche.—Librará todos los sábados.

b) El cuadro de horas de presencia semanal será:

	Trabajando en turno de:				Media semanal
	Mañana	Tarde	Noche	De día	
Personal de tres turnos	48 h.	40 h.	40 h.	—	42,66 h. (42 h. 40')
Personal de dos turnos	El fijado en cada tipo de trabajo.				42,66 h. (42 h. 40')
Personal turno día	—	—	40 h.	—	40,00 h.
Personal fijo noche	—	—	40 h.	—	40,00 h.
	1.ª	2.ª	3.ª		
	Semanas				

El sábado que sea festivo se considerará como trabajado a los únicos efectos de rotación de turnos.

Art. 17. *Jornada semanal y diaria empleados*.—La jornada semanal y normal del personal empleado será de 40 horas 15 minutos, distribuidos en cinco días a la semana, de lunes a viernes.

El personal empleado que trabaja para fabricación y otras funciones (talleres y oficinas, almacenes, etc.), estará sujeto al mismo horario que los obreros, u otro distinto, salvo las excepciones que la Dirección autorice y percibiendo entonces los correspondientes complementos por mayor horario.

La determinación del personal empleado afectado por la regulación de horario de este último párrafo será de libre decisión de la Dirección que procurará que estas personas sean el mínimo imprescindible, para lo cual se procederá inmediatamente a la revisión de las personas afectadas.

La reducción de horario señalada en los artículos 15 y 16 para los obreros que trabajan a dos turnos y a turno de día afectará en las mismas condiciones al personal empleado a que se refiere el segundo párrafo de este artículo con la correspondiente reducción en el complemento de mayor horario.

Art. 18. *Horario anual*.—El horario anual medio establecido para este año 1980, será el siguiente, como módulos de referencia:

- Horario medio anual para obreros, 1.925 horas 40 minutos.
- Horario medio anual para empleados con jornada normal, 1.827,3 horas.

Este horario anual es medio y teórico y no significa que todas las personas deban cumplir exactamente con esta exigencia de horas anuales, pues puede ser superado en algunas horas o no alcanzando, según los turnos de trabajo que la persona realice a lo largo del año y según en qué momento o semana se haga este cambio.

CAPITULO IV

Conceptos retributivos

Art. 19. *Vigencias*.—Durante la vigencia de este Convenio seguirá vigente lo establecido hasta ahora en los sistemas de retribución, salvo las modificaciones que sea necesario hacer para ajustarlo a las nuevas regulaciones pactadas en este Convenio y que se indican en este capítulo.

Sábados y domingos.—La retribución de las horas del sábado que no corresponda trabajar en virtud del horario establecido, así como las correspondientes a cada domingo, se abonarán con el porcentaje único del 31,25 por 100 que sustituye a los diversos porcentajes fijados hasta la fecha en función del turno de trabajo.

	Todo el personal	Trabajo siempre de noche
	Porcentaje	Porcentaje
Para los sábados	12,50	20
Para los domingos	18,75	20
Total	31,25	40

Estos porcentajes se aplicarán sobre los jornales de calificación o base alcanzados durante la semana, afectando esta normativa sólo a los pagos del personal incluido en la nómina de obreros. Este nuevo porcentaje se empezará a pagar desde el

24 de marzo de 1980 y sin que este nuevo sistema dé lugar a reclamación por diferencia alguna, por comparación con el sistema de cálculo hasta esa fecha en vigor.

Para el periodo comprendido entre el 3 de marzo inclusive (fecha de entrada en vigor del nuevo horario), hasta el 23 de marzo, se seguirán abonando los mismos porcentajes que ahora estaban en vigor, haciendo abstracción de la reducción de horario que ya se ha aplicado en este periodo.

Los nuevos porcentajes citados anteriormente se seguirán aplicando para el pago de los festivos cuando caigan en sábado, pero sólo para el caso del personal que en ese sábado hubiese tenido que trabajar y por las horas dejadas de trabajar.

Art. 20. *Complemento de sueldo personal empleado*.—Se detraerá del complemento de sueldo del personal empleado la cantidad de 3.000 pesetas que reducirá dicho complemento, pasando a formar parte del nuevo sueldo base. Esta detracción se hará cualquiera que sea el origen o causa del complemento de sueldo existente.

En el resto de cantidades que queda como complemento de sueldo una vez hecha la anterior reducción, seguirá vigente lo establecido en el 7.º y 8.º Convenio Colectivo para regular el tratamiento a dar a este concepto retributivo. En cualquier aumento de retribuciones por cambio de categoría que se produzca en el futuro, se podrá absorber la totalidad del incremento que así se obtenga del complemento de sueldo que en ese momento tuviera el empleado.

Art. 21. *Plus Convenio*.—Con la misma calificación jurídica que las normas legales sobre ordenación del salario establecen para el concepto de salario de calificación o base, se incrementa el Plus Convenio en un 15 por 100 de su valor actual, pasando a quedar constituido por la cantidad de 6.314 pesetas mes que se aplicará a todas las personas afectadas por este Convenio con independencia de su categoría o nivel. (Tabla IV).

Este Plus Convenio se cobrará en las pagas ordinarias, extraordinarias y de beneficios; no se percibirá por los días de fiestas suprimidas.

Estas cantidades no servirán de base para calcular sobre las mismas ningún otro concepto retributivo y se deducirá lo correspondiente a las horas que no den derecho al percibo de retribución (ausencias, permisos no retribuidos, paros, etc.).

Este Plus interviene en la retribución que pueda corresponder por descanso dominical, festivos, permisos retribuidos, enfermedades, accidentes y vacaciones, así como en la base de horas extras.

Art. 22. *Complemento mayor horario*.—El personal incluido en cualquiera de los grupos de empleados y que por aplicación de lo dispuesto en el artículo 17 de este Convenio Colectivo esté obligado a trabajar los sábados superando con ello el horario normal del personal empleado, percibirá el complemento por mayor horario establecido en este Convenio Colectivo.

De acuerdo con la reducción de horario establecida para estas personas en este Convenio, el complemento de mayor horario y en función de la nueva estructuración del salario base, queda establecido a los valores señalados en la tabla III.

Estos valores se han obtenido aplicando el porcentaje anterior del 4 por 100 a los sueldos base existentes el 31 de diciembre de 1979, incrementados en su 15 por 100.

Esta cantidad se perderá en el momento en que el empleado deje de realizar este exceso de horario en sábado, cualquiera que sea la causa de esta supresión y se abonará cuando la prestación de este exceso de horario sea con carácter permanente.

Cuando la prestación de este horario sea con carácter discontinuo y permanente:

— Percibirá, y por las horas en exceso de trabajo, una gratificación equivalente al cómputo de estas horas como si fueran extraordinarias, sin que las mismas sean consideradas como tales a efectos del tope de horas máximo legalmente establecido.

Art. 23. *Sueldo base de empleados.*—Se pasa a constituir un nuevo sueldo base de empleados compuesto por la integración al mismo del incremento del 15 por 100 sobre los actuales sueldos base, más el 3.5 por 100 del sueldo base que estaba en vigor al 31 de diciembre de 1979 incrementado en su 15 por 100 en concepto de la supresión de la parte mínima garantizada de la Prima de Mérito, que por este acto se integra en el sueldo base. Además se añade a este sueldo base la cantidad de 3.000 pesetas al mes que se deducen del complemento de sueldo que tenga cada persona.

Con la suma de las anteriores cantidades e incrementos se forma el nuevo sueldo base de empleados cuyo valor para cada categoría es el que aparece reflejado en la tabla III.

Art. 24. *Prima de mérito.*—La prima de mérito queda establecida en una cantidad que oscilará entre el cero y el 20 por 100 que se aplicará sobre el nuevo sueldo base, ajustándose el importe de la prima a la media aritmética del 10 por 100 del sistema, computado para cada uno de los componentes.

Las fórmulas para el cálculo de la prima serán las mismas que ahora existen, ajustadas a la modificación anterior.

La conversión de las cantidades por Prima de Mérito cobradas en los meses de enero y febrero, según el sistema anterior, a las cantidades que se debían haber cobrado por el nuevo sistema de Prima de Mérito, se hará reduciendo a cada persona el porcentaje de prima que tuviera asignado, con carácter de provisionalidad, en el mes de enero en 5,5 (ejemplo: 20 por 100 — 5,5 por 100 = 14,5 por 100). El nuevo porcentaje de prima así obtenido, una vez aplicado el coeficiente que corresponda por ajuste de horarios (0,70 ó 0,73) se aplicará sobre el nuevo sueldo base obteniéndose así la nueva cantidad por Prima de Mérito, que en cuanto a efectos de cálculo de retroactividades influirá negativamente.

Art. 25. *Antigüedad empleados.*—El actual sistema para el cálculo del valor de la antigüedad del trienio o quinquenio de empleados desaparece, sustituyéndose por los valores establecidos en la tabla III en virtud de la cual el valor del trienio o quinquenio queda fijado en una cantidad de pesetas para cada categoría profesional.

Este valor en pesetas del trienio o quinquenio se ha obtenido aplicando el correspondiente porcentaje del 5 ó del 10 por 100 a los sueldos base existentes el 13 de diciembre de 1979, incrementados en su 15 por 100.

En lo demás sigue vigente la regulación ahora establecida.

Art. 26. *Plus de nocturnidad.*—El Plus de nocturnidad para el personal empleado se seguirá abonando por las mismas fórmulas que ahora están en vigor.

El Plus de nocturnidad para personal obrero se pasará a abonar aplicándose el 25 por 100 sobre el salario base o de calificación y por las horas que correspondan. Para el personal que trabaja siempre de noche seguirá siendo el 30 por 100, pero aplicado sobre el salario base o de calificación. Se sustituye con esta fórmula la hasta ahora existente por considerarla, en términos generales, más beneficiosa para la mayoría de los trabajadores afectados.

## CAPITULO V

### Beneficios extrasalariales

Art. 27. *Modificación beneficios extrasalariales:*

a) Ayuda a subnormales.—Sigue vigente lo establecido en el artículo 22 del 8.º Convenio Colectivo, pero modificándose en la siguiente forma:

«La cantidad total, sumada a la que en cada momento concede la Seguridad Social, será de 6.300 pesetas al mes, de la que la Empresa abonará la diferencia que exista entre la cifra anterior y lo que abone por este concepto la Seguridad Social.»

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores de «Firestone Hispania» que como padres o tutores tengan a su cargo y a expensas familiares subnormales o reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

b) Jubilaciones.—A partir de este Convenio y para tener derecho a los complementos de jubilación que concede «Firestone Hispania» será condición indispensable que el trabajador cause baja en la Compañía a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que cumpla la edad de sesenta y cinco años.

Se exceptuarán del cumplimiento de esta norma los casos en que el interesado no tenga derecho a la pensión de jubilación que concede la Seguridad Social por no reunir los periodos de cotización exigidos por la misma.

c) Indemnización por accidentes de trabajo.—La indemnización complementaria por accidente de trabajo que hasta ahora se abonaba al personal pasa a ser del 100 por 100 de los ingresos brutos de los que se deducirá lo que corresponda por impuestos y Seguridad Social, siguiendo calculándose por las mismas normas que ahora se hacía.

Con el fin de evitar posibles abusos en los casos de baja por accidente, la Comisión Mixta podrá actuar en todos aquellos casos que considere que el accidentado está incurriendo en los apartados 2.º, 3.º y 4.º del artículo 153 del R. R. I., pudiendo adoptar las medidas oportunas para que estos hechos no se den, tipificándolos como faltas sancionables una vez comprobados, proponiéndose en estos casos las sanciones que la Comisión Mixta determine, según lo previsto en el Reglamento.

d) Seguirá vigente el sistema de indemnizaciones complementarias para casos de enfermedad que hasta ahora se venía aplicando en «Firestone Hispania».

## CAPITULO VI

### Tablas de retribución

Art. 28. *Retribuciones brutas.*—Los importes a los que se refieren las siguientes tablas son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e I. R. P. F.

Art. 29. *Proporcionalidad.*—Los importes de retribución que se fijan en este Convenio corresponden a la prestación de las horas de trabajo fijadas en el mismo. En los casos de personal con menor jornada se reducirán éstos en la debida proporción.

Art. 30. *Incremento personal empleado.*—A este personal además de los aumentos de retribución que se deducen de las tablas y textos de este Convenio, se les incrementará su complemento de sueldo en un 13 por 100, aplicándose dicho incremento según se deduce de la fórmula del artículo siguiente.

Art. 31. *Reajuste sueldos en empleados:*

a) Con cambio de posición retributiva de la categoría.—El reajuste de nivel retributivo en las categorías de empleados, que corresponden a las que aparece señaladas con asterisco (\*) en la tabla de retribución, se hará siguiendo los siguientes pasos:

— En primer lugar se procederá a aplicar a estas personas las retribuciones correspondientes según su nueva situación de nivel y nuevas tablas retributivas, lo que supone un incremento en el salario base y antigüedad y una reducción en el importe anual de la prima de mérito y también en el complemento de mayor horario. En este primer paso no se incluye el complemento de sueldo.

— A continuación se procederá a calcular la diferencia que le correspondería entre la antigua posición retributiva computada a los valores de este Convenio (excepto el complemento de sueldo, que en este paso se mantendrá en su valor anterior al del nuevo Convenio), y la cantidad obtenida en el paso anterior.

— A la diferencia obtenida, si existiese, se le aplicará el 13 por 100 de incremento y a su resultado se le deducirán las 3.000 pesetas de complemento que se han incrementado en el sueldo base. La cantidad resultante quedará como nuevo complemento de sueldo, en caso de que le corresponda alguno.

— La nueva retribución por este Convenio se obtendrá sumando a las cantidades obtenidas en el primer paso de este artículo, el importe del nuevo complemento de sueldo descrito en el paso anterior.

(Estas operaciones se hacen, ya que el aumento de nivel de categoría en el caso de que exista complemento de sueldo en la persona afectada no debe de representar ningún aumento de su retribución, sino un simple reajuste en su posición en la tabla salarial).

b) Sin cambio en la posición retributiva de la categoría.—En el caso de que la persona no haya tenido rectificación en la posición retributiva de su categoría, la única operación previa a la determinación de su retribución final será aplicar a su complemento de sueldo un 13 por 100 de incremento y después restarle 3.000 pesetas que es lo que ha pasado a ser consolidado en el sueldo base.

c) Incremento máximo.—En virtud de los aumentos que se deriven de la nueva estructuración del salario base más lo que pueda corresponder por el reajuste de la posición retributiva de la categoría, ninguna persona podrá recibir aumento superior del 22 por 100 de la retribución total anterior.

Art. 32. *Tablas de retribución.*—Las tablas de retribución I, II, III y IV, que aparecen a continuación, se han elaborado de acuerdo con las modificaciones e incrementos de retribución pactados en el Convenio.

Tabla I

### SALARIOS DE CALIFICACION

#### Personal no cualificado

Nivel	Importe día	Importe hora
01	1.082,08	135,26
02	1.057,20	132,15
03	1.032,32	129,04
04	1.007,44	125,93
05	977,12	122,14
06	955,76	119,47
07	929,04	116,13
08	905,92	113,24

**Tabla II**  
**SALARIOS BASE**  
*Personal cualificado*

Categoría	Importe día	Importe hora
Oficial primera	1.172,80	146,60
Oficial segunda	1.082,80	136,60
Oficial tercera	1.035,84	129,48
Especialista Taller	978,88	122,36
Especialista B. V.	978,88	122,36

**Tabla III**  
**SALARIOS BASE, ANTIGÜEDADES Y COMPLEMENTO MAYOR HORARIO**  
*Personal empleado*

Categoría profesional	Valores mensuales			
	Salario base	Trienio	Quinquenio	Complemento mayor horario
Técnico	55.300	2.815	5.230	2.092
Jefe Departamento Producción	55.300	2.815	5.230	2.092
Jefe de Proyectos	55.300	2.815	5.230	2.092
Jefe de Zona A. T.	55.300	2.815	5.230	2.092
Jefe Sección Organización primera	55.300	2.815	5.230	2.092
Titulado Superior	55.300	2.815	5.230	2.092
Jefe Administrativo 1.º	55.300	2.815	5.230	2.092
Analista Proceso Datos	55.300	2.815	5.230	2.092
Perito	53.775	2.453	4.906	1.962
Aparejador	53.775	2.453	4.906	1.962
Ayudante Técnico Sanitario	53.775	2.453	4.906	1.962
Ayudante Técnico Titulado	53.775	2.453	4.906	1.962
Programador Analista	53.775	2.453	4.906	1.962
Contramaestre Encargado	48.997	2.222	4.444	1.778
Delineante Proyectista	48.997	2.222	4.444	1.778
Jefe Administrativo 2.º	48.997	2.222	4.444	1.778
Jefe Sección Organización segunda	48.997	2.222	4.444	1.778
Programador Ordenador primera	48.997	2.222	4.444	1.778
Inspector Ventas o Central	48.997	2.222	4.444	1.778
Delegado	48.997	2.222	4.444	1.778
Delineante 1.º	44.220	1.991	3.982	1.593
Programador 2.º	44.220	1.991	3.982	1.593
Delegado de Ventas	39.444	1.761	3.522	1.409
Encargado Calidad	39.444	1.761	3.522	1.409
Delineante	39.444	1.761	3.522	1.409
Oficial Administrativo 1.º	39.444	1.761	3.522	1.409
Técnico Organización 1.º	39.444	1.761	3.522	1.409
Supervisor de Calidad	34.886	1.530	3.060	1.224
Capataz	34.886	1.530	3.060	1.224
Especialista Electrónico (*)	34.886	1.530	3.060	1.224
Delegado Propaganda (*)	34.886	1.530	3.060	1.224
Analista Laboratorio	33.709	1.484	2.968	1.187
Oficial Administrativo 2.º	33.709	1.484	2.968	1.187
Programador Ordenador tercera	33.709	1.484	2.968	1.187
Técnico Organización 2.º	33.709	1.484	2.968	1.187
Especialista A. T. (*)	32.754	1.437	2.874	1.150
Conductor Turismo	32.754	1.437	2.874	1.150
Almacenero	32.754	1.437	2.874	1.150
Conserje	31.798	1.391	2.782	1.113
Guarda (*)	31.798	1.391	2.782	1.113
Calcador	29.890	1.299	2.598	1.039
Auxiliar Administrativo	29.890	1.299	2.598	1.039
Auxiliar Organización	29.890	1.299	2.598	1.039
Auxiliar Técnico Oficina	29.890	1.299	2.598	1.039
Auxiliar Laboratorio (*)	29.890	1.299	2.598	1.039
Auxiliar Almacén	29.890	1.299	2.598	1.039
Dependiente, Cajera Económico	29.890	1.299	2.598	1.039
Ordenanza (*)	29.890	1.299	2.598	1.039
Revisor (*)	29.890	1.299	2.598	1.039
Servicio de cocina (*)	27.978	1.207	2.414	968
Servicio de limpieza (jornada completa) (*)	26.067	1.114	2.228	891
Aspirante Administrativo	23.201	976	1.952	781
Aspirante Laboratorio	23.201	976	1.952	781
Aspirante Organización	23.201	976	1.952	781
Aspirante Técnico Oficina	23.201	976	1.952	781

Nota: Las categorías que tienen asterisco (\*) son las que se han modificado en su posición retributiva.

**Tabla IV**  
**PLUS DE CONVENIO**

	Mes	Día	Hora
Empleados	6,314	—	—
Obreros	—	207,55	25,94

**CAPITULO VII**

**Disposiciones finales**

**Art. 33. Cómputo de antigüedad.**—A partir de la vigencia del presente Convenio el porcentaje de antigüedad y el número de trienios y quinquenios que corresponda a cada persona se fijará en razón a su fecha de ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la categoría con la que ésta se hubiera hecho.

En consecuencia, se rectificará el número de trienios o quinquenios, así como el porcentaje de antigüedad, correspondiente a las personas que tuvieron reconocido como fecha de cómputo de antigüedad una distinta a la de su ingreso, pero sin que este reconocimiento de derecho a reclamación o cantidad alguna por diferencias retroactivas por estos trienios o quinquenios.

**Art. 34. Eliminación exceso prima.**—En consonancia con la igualación de horarios establecida en el Convenio se procede a eliminar el coeficiente de 0,9375 que se aplicaba a las horas anotadas como trabajadas para algunas personas que trabajaban a turno de día y que proviene de que, aunque su tiempo de trabajo era de 480 minutos, se les calculaba la prima como si sólo trabajasen 450 minutos.

En contrapartida a esta eliminación, que tendrá efectos desde el 3 de marzo de 1980, se compensará por una sola vez a estas personas con una cantidad calculada sobre lo que correspondía cobrar por el coeficiente antes señalado desde el 1 de marzo hasta el 31 de diciembre de 1980.

**Art. 35. Trámites paso excluidos a incluidos.**—Para el ejercicio de la opción a que se refiere el artículo 4.º de este Convenio se procederá de la siguiente forma:

a) Los interesados en ejercitar el mismo y dentro del plazo establecido de siete días hábiles lo solicitarán por escrito a su Director correspondiente.

b) En los quince días siguientes a la recepción de este escrito se comunicará al solicitante la situación retributiva en que queda para que, a la vista de la misma, el interesado acepte o no definitivamente su pase, entendiéndose que una vez efectuado este pase el mismo tendrá carácter irrevocable y no podrá volver a solicitar el pase a la nómina de excluidos en un plazo de cinco años.

c) La nueva situación de las personas afectadas se obtendrá de la siguiente forma:

1.º Del total de la retribución que en el momento de la solicitud perciba el interesado por los conceptos de sueldo base y complemento de sueldo se deducirá un 20 por 100.

2.º El montante resultante de la operación anterior más su importe de antigüedad se distribuirá entre los conceptos retributivos propios del sistema de incluidos en Convenio y en la cantidad que le corresponda (sueldo base, Plus Convenio y antigüedad).

3.º Si de la suma de lo que resulte por lo anterior le quedase alguna diferencia hasta alcanzar lo que antes cobraba (deducido el 20 por 100 del parrafo primero), esta diferencia le quedará adjudicada como complemento de sueldo, que se le incrementará en un 13 por 100.

Además de todo lo anterior, cobrará la prima de mérito en el porcentaje que le sea fijado por su Jefe mediante la correspondiente evaluación, para lo cual se ha deducido anteriormente el 20 por 100 de la retribución que se señala en el párrafo primero.

**Art. 36. Fechas de entrada en vigor.**—No obstante la fecha general de entrada en vigor de las prescripciones de este Convenio señalada para el 1 de enero de 1980, las siguientes cláusulas empezarán a regir desde la fecha que a continuación se indica:

a) El reajuste de horario del personal obrero afectado por la reducción de la jornada de trabajo se efectuará con efectos desde el día 3 de marzo de 1980.

b) El pago de sábados y domingos por las nuevas fórmulas establecidas en el artículo 19 tendrá vigencia a partir del día 24 de marzo inclusive.

c) La asignación de los nuevos niveles de retribución en no cualificados, así como de categorías en cualificados, tendrá eficacia desde el día 1 de marzo de 1980.

d) La nueva indemnización complementaria por accidente se empezará a cobrar desde el 1 de marzo de 1980.

e) La supresión del coeficiente 0,9375 a que se refiere el artículo 34 se aplicará desde el 1 de marzo de 1980.

**Art. 37. Cálculo de retroactividad.**—La aplicación de las modificaciones y aumentos contenidos en este Convenio se introducirán en nómina desde el 1 de marzo de 1980. El pago de las retroactividades correspondientes a las retribuciones de enero y febrero se hará de la siguiente manera:

## a) Personal obrero.

— Sobre el Plus de Convenio percibido en estos meses se aplicará y pagará lo correspondiente a un incremento del 15 por 100.  
— Sobre el resto de las retribuciones percibidas en estos meses se aplicará y pagará las cantidades correspondientes a los siguientes porcentajes:

Para los operarios que ahora tienen el nivel personal número 10, 22,73 por 100.

Para los operarios que ahora tienen el nivel personal número 9, 17,07 por 100.

Para los operarios que ahora tienen el nivel personal número 8, 17,93 por 100.

Para los operarios que ahora tienen el nivel personal número 7, 18,31 por 100.

Para los Oficiales de tercera nuevos, 28,48 por 100.

Para los Especialistas de Brigada Volante, 21,41 por 100.

Para el resto de personal obrero, tanto cualificado como no cualificado, cuyos niveles o categorías sean distintos a los mencionados anteriormente, se pagará lo correspondiente a un 15 por 100.

— Las anteriores retroactividades se abonarán en la segunda quincena del mes de marzo.

## b) Para personal empleado.

— La retroactividad será la que corresponda a cada persona una vez efectuada la aplicación de los nuevos sistemas de retribución (nuevo sueldo base, nueva prima, nuevo complemento de sueldo) y los resultados de la subida de grupos retributivos en algunas categorías, calculándose las diferencias persona a persona y mes a mes. Esta retroactividad se abonará en la primera quincena del mes de abril.

c) En todos los anteriores supuestos las diferencias que resulten del nuevo cómputo de antigüedad establecido en el artículo 33, se retrotraerán al 1 de enero de 1980.

Art. 39. Se modificará el correspondiente articulado del Reglamento de Réimen Interior para adaptarlo a las nuevas regulaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Art. 39. *Revisión semestral.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística supere el 8,75 por 100 durante el primer semestre del año 1980, se efectuará una revisión de las tablas salariales en el exceso de dicho índice sobre el porcentaje anteriormente citado, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo. Esta revisión se aplicará con efecto retroactivo al 1 de enero de 1980.

Y en prueba de conformidad firman los representantes de ambas partes, en Basauri a 29 de febrero de 1980.

## Anexo I

a) Categorías que desaparecen.—En la nómina de personal empleado desaparecen las siguientes categorías laborales:

- Jefe Proceso Datos.
- Jefe Explotación.
- Jefe Ventas, Propaganda y/o Publicidad.
- Jefe de Sucursal.
- Jefe de Depósito.
- Capataz de Mantenimiento.
- Inspector de Producción.
- Programador de máquinas auxiliares.
- Operador de Ordenador.
- Ejecutivo de Creación.
- Ejecutivo de Producción.
- Jefe de Depósito.
- Ejecutivo de Publicidad y R. P.
- Agente de Propaganda y/o Publicidad.
- Viajante.
- Personal sanitario no titulado.
- Portero.
- Botones.

b) Se modifican las denominaciones de las siguientes categorías:

- Encargado de fabricación. Pasa a denominarse: Encargado.
- Capataz de Oficiales. Pasa a denominarse: Capataz.
- Capataz de Peones. Pasa a denominarse: Capataz.
- Especialista de servicios. Pasa a denominarse Especialista de Asistencia Técnica.
- Inspector. Pasa a denominarse: Inspector de Ventas o Inspector Central de Delegados.

c) Nuevas descripciones.

Capataz.—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige y coordina el trabajo de Oficiales, Especialistas, Peones u otro personal subalterno, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenar aquí y de su disciplina.

Oficial primera Administrativo.—Se incluye en esta categoría a los consilistas de la unidad central de los Ordenadores del tipo IBM 370 o similares.

Auxiliar Administrativo.—Se incluye en esta categoría los trabajos de grabación y operaciones periféricas del Ordenador. Encargados:

De fabricación.—Es quien, con mando directo sobre el personal de producción o sobre los mandos inmediatos del mismo, y a las órdenes inmediatas del Técnico correspondiente, si lo hubiera, dirige el trabajo del personal a sus órdenes, secundando a su superior en las tareas y servicios a él encomendados, pudiéndole sustituir en sus ausencias.

De Mantenimiento.—Realiza las mismas funciones que el anterior, pero aplicado, sobre el personal cualificado y no cualificado de mantenimiento y talleres y servicios a sus órdenes, y en las tareas específicas de su determinada profesionalidad.

## Anexo II

## Garantías sindicales

Una vez que esté regulada legalmente la estructuración, competencias y atribuciones de los órganos de representación sindical, tanto en lo que afecta a los Comités de Empresa como a las Secciones Sindicales, y en aplicación del carácter de transitoriedad conferido a las regulaciones establecidas en «Firestone Hispania, S. A.», con fecha 3 de noviembre de 1978, se procederá a estudiar conjuntamente la situación para ver de acoplar ambas normativas en aquello que sea posible.

## Revalorización pensiones y seguro de vida

Una vez efectuados y conocidos los resultados de los estudios actuariales que se están realizando, ambas partes procederán a mantener conversaciones conjuntas para analizar la situación de las pensiones complementarias de la Compañía, así como el seguro colectivo de vida.

## Anexo III

## Calendario año 1980

Dentro de la reducción de horario establecido y del cómputo anual pactado en este Convenio se procede a establecer el calendario de días de trabajo y de no trabajo para el presente año 1980.

Este calendario está confeccionado sobre la base de los días de fiesta nacionales declarados por el Gobierno según Decreto 277/1980, de 18 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 44, del 20 de febrero), más las dos fiestas locales que corresponden a cada provincia, y que son las mismas que las que correspondieron en el año 1979, entendiéndose que cualquier alteración de estas fiestas oficiales, locales o estatales, modifica la validez de este calendario.

a) Vacaciones.—Con validez para todos los Centros de trabajo afectados por el Convenio, las vacaciones empezarán a disfrutarse a partir del día 28 de julio inclusiva, con carácter general y salvo las excepciones habituales.

b) Traslados de fiestas:

— La fiesta local del 16 de agosto, en las fábricas de Santander, se traslada al lunes día 7 de abril, por lo que no habrá lugar a su cómputo como festivo dentro del período de vacaciones.

— En la fábrica de Burgos la fiesta local del 30 de enero (San Lesmes) se traslada para su disfrute al día 30 de junio, lunes.

c) Días de no trabajo en Firestone.—Teniendo en cuenta que según el calendario oficial de este año caen dos fiestas nacionales en domingo (Reyes y Día de la Hispanidad) y una fiesta local, el día 14 de septiembre, de la fábrica de Usánsolo, se trasladan, para su disfrute, a otros días del año que son los que aparecen señalados a continuación como días de no trabajo en «Firestone Hispania, S. A.», y para los Centros afectados por este Convenio. Estos días son:

Para todos los Centros:

- Sábado Santo (día 5 de abril).
- Sábado día 28 de julio.
- Miércoles, viernes y sábado (24, 26 y 27 de diciembre).

Para el Centro de Usánsolo.—Lunes 7 de abril.

Con las anteriores distribuciones se establece el calendario que aparece en la hoja siguiente. En este calendario los días festivos, que son de respeto general en todos los Centros, aparecen marcados en rojo; los sábados aparecen marcados en rojo y blanco; los días que son festivos en unos Centros de trabajo y en otros no, según la anterior distribución aparecen en blanco, pero indicándose en negro las letras «U» para la fábrica de Usánsolo; «B» para la fábrica de Basauri; «BU» para la fábrica de Burgos, y «S» para las fábricas de Santander y que indican que ese día es de no trabajo para dicha fábrica, pero no para el resto.

d) Fiestas suprimidas.—Durante 1980, y en concepto de fiestas suprimidas, al personal empleado se le dejará de abonar un día en razón al calendario de días de no trabajo establecido en los apartados anteriores.

MES DIA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTBRE.	OCTUBRE	NOVRE.	DICBRE.	FIESTAS	
Lunes									1			1	<u>Nacionales</u> 1/1-Año Nuevo 19/3-San José 3/4-Jueves Santo 4/4-Viernes Santo 1/5-Día del Trab. 5/6-Corpus Christ 25/7-Santiago Ap. 15/8-Asun.Ntra.Sra 8/12-La Inmaculada 25-12-Navidad <u>Locales</u> Basauri: 31/7-13/10 Usánsolo: 7/4-31/7 Burgos: 6/6-30/6 Santander: 7/4-15/9 Fiestas Firestone Todos Centros: 5/4 26/7, 24-26 y 27/12 --- B - Basauri U - Usánsolo BU - Burgos S - Santander	
Martes				1			1		2			2		
Miércoles	2			2			2		3	1		3		
Jueves	3						3		4	2		4		
Viernes	4	1			2		4	1	5	3		5		
Sábado	5	2	1		3		5	2	6	4	1	6		
Domingo														
Lunes	7	4	3	S.-V. 7	5	2	7	4	8	6	3			
Martes	8	5	4	8	6	3	8	5	9	7	4	9		
Miércoles	9	6	5	9	7	4	9	6	10	8	5	10		
Jueves	10	7	6	10	8		10	7	11	9	6	11		
Viernes	11	8	7	11	9	BU. 6	11	8	12	10	7	12		
Sábado	12	9	8	12	10	7	12	9	13	11	8	13		
Domingo														
Lunes	14	11	10	14	12	9	14	11	S. 15	U. 13	10	15		
Martes	15	12	11	15	13	10	15	12	16	14	11	16		
Miércoles	16	13	12	16	14	11	16	13	17	15	12	17		
Jueves	17	14	13	17	15	12	17	14	18	16	13	18		
Viernes	18	15	14	18	16	13	18		19	17	14	19		
Sábado	19	16	15	19	17	14	19	16	20	18	15	20		
Domingo														
Lunes	21	18	17	21	19	16	21	18	22	20	17	22		
Martes	22	19	18	22	20	17	22	19	23	21	18	23		
Miércoles	23	20		23	21	18	23	20	24	22	19			
Jueves	24	21	20	24	22	19	24	21	25	23	20			
Viernes	25	22	21	25	23	20		22	26	24	21			
Sábado	26	23	22	26	24	21		23	27	25	22			
Domingo														
Lunes	28	25	24	28	26	23	28	25	29	27	24	29		
Martes	29	26	25	29	27	24	29	26	30	28	25	30		
Miércoles	30	27	26	30	28	25	30	27		29	26	31		
Jueves	31	28	27		29	26	B.-V. 31	28		30	27			
Viernes		29	28		30	27		29		31	28			
Sábado			29		31	28		30			29			
Domingo														
Lunes			31			BU. 30								
Martes														

**7448** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa al Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Oxígeno» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Oxígeno», suscrito por la representación patronal y laboral el día 7 de marzo de 1980;

Resultando que con fecha 12 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación, le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo, y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 8.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina, contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

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

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Oxígeno», el 7 de marzo de 1980, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.  
Empresa «Sociedad Española de Oxígeno».

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA Y SU PERSONAL PARA 1980-1981**

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo se acuerda a fin de formalizar el marco de relaciones de trabajo en la «Sociedad Española de Oxígeno, S. A.».

**Art. 2.º** *Ambito de aplicación*:

1. *Territorial*: Las condiciones del presente Convenio, regirán para todos los Centros de trabajo de la «Sociedad Española de Oxígeno» establecidos o que pudieran establecerse en el territorio del Estado español. No obstante se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran establecer los Gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio, que pudieran suponer discriminación para el resto del personal.

2. *Personal*: Todos los trabajadores de la Empresa sujetos a contrato de trabajo.

**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 1980 en todo su contenido.

b) Su duración será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1981, con excepción de los criterios salariales y jornada laboral, cuya revisión se negociará al terminar el primer año de vigencia. En cuanto a Sindicatos y Comités de Empresa, se respetarán las normas legales que pudieran promulgarse.

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 anteriores y posteriores a la entrada en vigor del Convenio*:

1. 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.

2. Las mejoras establecidas por disposición legal, que no sean de carácter retributivo, serán aplicadas automáticamente.

3. Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que regirán anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, con-

tenioso-administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos comarcales, regionales y nacionales, o por cualquier otra causa. Por consiguiente, son compensables o absorbibles todas las primas, premios, pluses o cualquier otra retribución económica.

4. Se respetará 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.

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

**Art. 6.º** *Modificación de condiciones de trabajo*.—En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la Dirección de la Empresa que impliquen modificación en las condiciones de trabajo, será preciso el informe del Comité de Empresa.

**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 contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos.

5. Los contratos de trabajo interinos, eventuales y por tiempo determinado, serán comunicados al Comité de Empresa-Delegados de Personal, mediante copia del mismo.

**Art. 8.º** *Ingreso y periodo 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 periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico titulado: Seis meses.
- Personal Técnico no titulado: Tres meses.
- Administrativos: Tres meses.
- Especialistas: Un mes.
- No cualificados: Dos semanas.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el periodo de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, 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 o desempeñan 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** *Categorías*.—Durante 1980 regirán las categorías establecidas en la tabla del presente Convenio.

**Art. 10.º** *Plantillas y escalafones*:

1. La Dirección confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprenda cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

2. Con carácter único y por Centro de trabajo, la Dirección confeccionará anualmente los escalafones de su personal, en dos modalidades diferentes: