

Don José Gómez Sánchez (USO/ANTIH).
Don Elías Gutiérrez Santiago (CGDT).

B) De los empresarios:

Don Manuel Conde Bandrés.
Don Manuel Santos Gordo
Don Enrique Francés Goicoechea.
Don Valentín Alameda Sierra.

Segunda.—Revisión salarial. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar entre 1 de abril y 30 de septiembre 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 abril de 1980.

CAITULO VI

Disposición final

El incremento salarial establecido en este Convenio no será de aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1977/78 y 1978/79. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del ejercicio 1979/80.

En estos casos, la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegado de Personal fijarán el incremento de salarios que proceda, atendiendo los niveles de producción y ventas, datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, balances y cuentas de Resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas. Las Empresas que aleguen estas circunstancias y pretendan separarse del incremento salarial del Convenio, deberán presentar la documentación precisa, balances, cuentas de Resultado y en su caso, informe de auditores o censores de cuentas a que se refiere el párrafo anterior, que justifique un tratamiento salarial diferenciado ante la Comisión Paritaria del Convenio, comunicación que deberán presentar dentro del plazo de treinta días a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», transcurrido el cual se entiende renuncia al derecho.

Los miembros de la Comisión Paritaria 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 respecto de todo ello secreto profesional.

En todo caso, queda claro que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, estando obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

ANEXO NUMERO 1

SALARIOS

	Salario base	Prima actividad	Plus saneamiento Sector
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
			Mensual
Personal técnico:			
Jefe Molinero	28.733	5.000	1.318,50
Personal Administrativo:			
Jefe de Oficina y Contabilidad	28.733	5.000	1.318,50
Oficial Administrativo	27.180	5.000	1.183,50
Auxiliar Administrativo	25.587	5.000	1.048,50
Aspirante de dieciséis años.	21.483	5.000	784,50
Aspirante de diecisiete años.	21.900	5.000	822,00
			Diario
Personal obrero.			
Encargado de Almacén y 2.º molinero	874	200	36,75
Chófer, Mecánico y Electricista	868	200	36,15
Limpiero, Carpintero y Albañil	863	200	35,70
Auxiliar, Empacador y Mozo Almacén	853	200	34,95
Porteros, Guardas y Serenos	755	200	33,75
Repasadoras sacos y mujeres limpieza	755	200	33,75
Pinche de 4.º año	726	200	27,00

Las repasadoras de sacos y mujeres de limpieza percibirán por hora trabajada la parte proporcional que corresponda de 755 pesetas diarias, de la prima de actividad de 200 pesetas diarias y del plus de saneamiento del sector de 33,75 pesetas diarias.

Los destajistas, obtendrán al menos, una bonificación del 40 por 100 sobre la retribución anteriormente señalada.

8980

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Construcciones Electromecánicas, Sociedad Anónima (SECEM)».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Sociedad Española de Construcciones Electromecánicas, S. A.» (SECEM), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 1 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Sociedad Española de Construcciones Electromecánicas, S. A.» (SECEM), que fue suscrito el día 14 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo, objeto de estas actuaciones, no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Sociedad Española de Construcciones Electromecánicas, S. A.» (SECEM), suscrito el día 14 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, 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» y su inscripción en el Registro correspondiente en esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 9 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO 1980 DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIONES ELECTROMECANICAS, SOCIEDAD ANONIMA»

(SECEM)

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las disposiciones del presente Convenio afectan a los centros de trabajo de Córdoba y Madrid, así como a las Delegaciones Comerciales de Barcelona, Bilbao, Madrid y Zaragoza, de la «Sociedad Española de Construcciones Electromecánicas, S. A.». Las partes declaran expresamente que el presente Convenio, en su totalidad, se aplicará durante su vigencia con exclusión de cualquier otro de ámbito superior que pueda establecerse.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El Convenio afecta al personal encuadrado en los grupos profesionales de Técnicos, Administrativos, Subalternos y Obreros que se hallen prestando servicio en la actualidad, formando parte de la plantilla de SECEM, así como a los que ingresen en la Empresa durante su vigencia.

A tenor de lo dispuesto en la legislación vigente y artículo 4.º de la Ordenanza Siderometalúrgica, quedan excluidos de su ámbito de aplicación no sólo el personal que hace referencia sino también al personal afecto a los grupos técnicos titulados

superiores, de grado medio, asimilados y otros, todos los cuales en función a su nivel y condiciones particulares están expresamente excluidos o puedan prestar su conformidad, a título individual, a dicha exclusión.

Queda asimismo excluido el personal que realice prácticas de formación.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La vigencia del Convenio será de un año, contado a partir de 1 de enero de 1980. Será prorrogable por la tática, de año en año, si no mediase denuncia previa por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento.

CAPITULO II

Disposiciones generales

Art. 4.º *Cláusula de derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Art. 5.º *Carácter de las mejoras.*—De conformidad con lo establecido en el Decreto de Ordenación del Salario de 17 de agosto de 1973 y Orden para su desarrollo de 29 de noviembre de 1973, las condiciones generales del presente Convenio serán absorbibles y compensables, en su conjunto y en cómputo anual, con cualquiera otras de carácter legal o reglamentario que puedan concurrir.

Art. 6.º *El Reglamento de Régimen Interior.*—Se mantendrá en vigor el actual Reglamento en todo aquello que no queda modificado por el presente Convenio o pactos anteriores vigentes.

Art. 7.º *Ordenación del salario.*—Conforme a las disposiciones vigentes, en el presente Convenio se ha acordado la estructura salarial de los distintos conceptos retributivos que se definen en el capital de retribuciones, pudiendo variar dicha estructura de acuerdo con las necesidades operativas de la Empresa.

Art. 8.º *Comisión de Vigilancia.*—Con los fines que la legislación le otorga, la Comisión de Vigilancia estará formada por cuatro miembros por parte de cada una de las representaciones. Vocales en representación de la Empresa: Nelson Fuentealba, José Luis Galván, Carlos García Belmar y Rafael López Ruiz. Vocales en representación de los trabajadores: José Bermejo Gallardo, Manuel Ortiz Caballero, Francisco Salido Muñoz y Antonio Sánchez Ordóñez.

Los citados Vocales podrán ser sustituidos en cada una de sus representaciones por otros miembros que hayan pertenecido a la Comisión Deliberante del Convenio.

CAPITULO III

Organización

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—Se procederá a organizar el trabajo en base a las siguientes directrices que se enuncian con carácter general:

— Conseguir la mejor utilización de las cualidades y capacidad del personal de SECEM.

— Continuar llevando a cabo la actualización y revisión de los tiempos, así como la evaluación de las tareas y las unidades fundamentales de calificación.

— En aquellos trabajos cuya medición directa no sea factible, se aplicarán métodos estimativos, reunificados, mediante fórmulas adecuadas en cada caso.

— Se establecerán primas de grupo en aquellos trabajos que se estimen oportunos.

Art. 10. *Control de la jornada de trabajo.*—La jornada diaria de trabajo se controlará por presencia de ocho horas en el puesto de trabajo para el personal obrero, excepto el tiempo de descanso.

Las faltas cometidas contra este punto se sancionarán de acuerdo con la potestad disciplinaria de la Empresa.

Para el resto del personal se seguirá un criterio idéntico al del personal obrero, de acuerdo con sus respectivos horarios.

La Empresa pondrá el/o los sistemas necesarios de control en los puestos de trabajo y en los talleres o áreas.

En los puestos de trabajo a relevo se podrá efectuar el cambio de turno antes de finalizar la jornada, siempre que el entrante tome el turno y la máquina no deje de producir. En caso de abandono del puesto de trabajo, se considerará en falta al operario a quien corresponde dicho turno.

Respecto al horario de trabajo, sin perjuicio de las modificaciones de carácter legal o jurisdiccional que puedan efectuarse durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal de la factoría de Córdoba realizará la jornada semanal de cuarenta y dos horas conforme al calendario previsto en el artículo 11, y tendrá derecho al descanso de veinte minutos, como parte integrante de la jornada de trabajo, tal como se viene regulando actualmente.

El personal de correturnos y el adscrito a los restantes centros de trabajo de la Sociedad, se regirá por sus específicos horarios.

Con independencia de estas regulaciones generales, la Empresa propondrá otras soluciones específicas para regular la jornada de trabajo en áreas concretas.

Art. 11. *Calendario laboral.*—Anualmente se procederá a confeccionar el calendario laboral de la Empresa, con la participación de los Comités de Empresa, con indicación de los puentes, fecha de vacación colectiva, días y horas teóricas de trabajo efectivo.

La jornada semanal de trabajo de cuarenta y dos horas se distribuirá en base a realizar un horario de ocho horas de lunes a viernes y un sábado de ocho horas de cada cuatro semanas, al acumular en dicho día las dos horas de cada sábado.

De cada ciclo de cuatro semanas, un sábado se descansará con carácter colectivo.

El calendario de trabajo correspondiente a 1980 figura en el anexo número 4 del presente texto.

En 1980 el número de horas laborales al año son:

Centro de trabajo de Córdoba: 2.104.

Los centros de trabajo de Madrid y Delegaciones continuarán con sus actuales horarios, al ser inferiores en cómputo anual al de cuarenta y dos horas semanales de media.

A título individual, las horas de trabajo al año, serán las que resulten de deducir de las anteriores las correspondientes a los días de vacación anual que en cada caso se disfrute.

Art. 12. *Movilidad del personal.*—Sin perjuicio de que funcionalmente los departamentos de la factoría sean actualmente:

Producción.
D. R. I.
Ingeniería Industrial.
Planificación.
Mantenimiento.
O. T. I.
Dirección Servicios.
Abastecimientos.
Controller.
Desarrollo.
Tecnología.

Durante la vigencia de este Convenio y como consecuencia de las reestructuraciones necesarias para aumento de la productividad y aprovechamiento de las nuevas instalaciones, la Empresa podrá cambiar de puestos de trabajo a cualquier trabajador sin más limitación que ser destinado a un puesto de su mismo grupo profesional, por necesidades de servicio.

En dichos puestos se abonará al trabajador el salario de Convenio de su categoría o calificación, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

1. Cuando la causa del traslado sea elegir a los operarios más idóneos para una nueva máquina o instalación, se podrá hacer sin ninguna restricción, si bien a los operarios elegidos se les respetará la media que en concepto de prima estuvieran ganando y hasta que la nueva máquina o instalación tenga puesta su prima.

2. Cuando la causa sea la reestructuración o desaparición de algún servicio o puesto de trabajo no se considerará conveniencia de la Empresa, y por tanto, se seguirá un orden de antigüedad de más moderno a más antiguo en el servicio o puesto de trabajo reestructurado o anulado.

3. Cuando el traslado sea debido a cambios de personal disminuido pero apto para el nuevo puesto, se podrá realizar el traslado abonándose la prima del puesto que pasen a ocupar.

Si en el caso de traslado o cambios en los que no se haya garantizado la prima se acusara una diferencia de primas muy notable (40 por 100) a igualdad de rendimiento y el traslado fuese definitivo (mayor a tres meses), se considerará como conveniencia de la Empresa.

De todos los traslados que se efectúen en la Empresa, se informará previamente a los Secretarios de los Comités de Empresa.

Art. 13. *Recibos de salarios.*—Se figurará en el sobre de la liquidación mensual la cuantía teórica de las cantidades a devengar en los conceptos retributivos sueldo, salario, antigüedad, complemento actividad, prima de asistencia y plus de transporte, cuando las incidencias lo hagan necesario.

Art. 14. *Liquidación mensual en personal obrero.*—Al objeto de amortiguar las diferencias mensuales retributivas que se producen en el personal obrero, al recibir sus haberes por horas de trabajo, se efectuará una propuesta a la Dirección de la Empresa en orden a su posible aplicación.

Art. 15. *Ingresos.*—En igualdad de condiciones tendrán preferencia para ingresar en SECEM, los hijos de sus trabajadores en activo o jubilados.

Art. 16. *Ascensos.*—Los ascensos se llevarán a cabo a través de concurso-oposición, cuyo tribunal se constituirá de acuerdo con la normativa vigente. Únicamente quedan exceptuados de esta norma los ascensos a puestos que, por sus características excepcionales, sean expresamente designados por la Dirección de la Empresa. Por ejemplo: Secretarías, manejo de fondos, ayudantes directos de la Jefatura, etc.

La Empresa facilitará a los representantes del Comité de Empresa de que se trate, la información amplia y necesaria sobre el carácter excepcional de estos casos.

Art. 17. *Formación*.—Se constituirá un Comité mixto que elaborará los criterios y planes de formación, así como su valoración económica.

El presupuesto asignado a esta finalidad será conocido por el Comité tras la elaboración del presupuesto general de la Sociedad.

Art. 18. *Control de horas extraordinarias y contratas*.—Mensualmente y a los Comités de Empresa se facilitará la información necesaria sobre las horas extraordinarias realizadas y contratas existentes.

Art. 19. *Asignación por comida*.—La asignación por comida del personal que trabaja en las oficinas centrales de Madrid y Delegaciones, se incrementará todos los años, automáticamente, al comienzo de la jornada partida, una vez pasado el verano, en un porcentaje igual al aumento que haya experimentado el índice de precios al consumo en los últimos doce meses de junio a mayo.

Art. 20. *Primas*.—La política dinámica que para el conjunto de las primas se viene realizando, continuará durante el presente Convenio. La implantación de las mismas se efectuará con la participación de la Comisión de Primas del Comité de Empresa.

Art. 21. *Saturación del personal*.—Será principio básico en la organización y en el régimen de trabajo, el de la saturación del puesto que cada trabajador tenga asignado o se le asigne.

Para la ejecución del anterior principio, todos aquellos trabajadores cuyo cometido no requiera una acción permanente y continua, cuando no tenga trabajo o ocupación de cualquier tipo de su principal, estarán obligados a desempeñar los trabajos nuevos o complementarios al de su habitual ocupación y categoría profesional.

Art. 22. *Clasificaciones*.—El trabajador que se considere inadecuadamente clasificado, podrá solicitar su correcta clasificación a través de la línea.

Asimismo, a través de la línea, podrá solicitarse que junto a la categoría figure la profesión, en aquellas especialidades que no estén recogidas en la Ordenanza Siderometalúrgica.

Dicho reconocimiento no producirá modificación alguna en sus derechos económicos y laborales, ni supondrá menoscabo en orden a la movilidad. Las posibles solicitudes deberán formularse antes del 1 de mayo de 1980.

Art. 23. *Declaración de intenciones*.—Es voluntad de las partes firmantes y en orden a la superación de la situación económica actual, que la Comisión Económica del Convenio califica de grave profundizar en el conocimiento de las circunstancias que la informan.

Igualmente, se procederá a realizar estudios encaminados a la superación de la situación resultante y que en principio no descartan ninguna posibilidad de tipo legal en vigor, y que SECEM podrá poner en práctica de cara al saneamiento de la Empresa. Dicho saneamiento es el interés que comparte la Comisión Social del Convenio Colectivo presente.

Art. 24. *Jornada de trabajo y su cálculo*.—Como consecuencia de la reducción de jornada a cuarenta y dos horas, los valores salariales se han incrementado en el mismo porcentaje de dicha reducción.

A los solos efectos de un mejor proceso productivo, sólo se trabajará un sábado de cada cuatro semanas, configurándose con ello semanas de cuarenta horas y semanas de cuarenta y ocho horas. Por tal motivo la retribución será coincidente con el número de horas de trabajo realizadas en cada semana concreta.

Ambas partes se comprometen formalmente a no utilizar los anteriores párrafos de este artículo en el expediente de autos número 2.080/79, referente a la resolución del conflicto colectivo que sobre liquidación de vacaciones interpuso la representación sindical de los trabajadores.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 25. *Estructura salarial*.—El régimen de retribuciones comprende los diversos conceptos retributivos que se enumeran y definen en el presente capítulo.

En consecuencia, la cuantía de los diversos complementos salariales será la específicamente pactada para cada uno de ellos.

En los anexos 1, 2, 3 y 5 figuran las correspondientes tablas salariales con los valores de las cantidades horarias que en concepto de retribución les correspondería percibir en cada caso y que engloban las cantidades proporcionales de domingos y festivos, así como los valores diarios y mensuales. Estas cantidades, unidas a las gratificaciones extraordinarias y bolsa de vacación, forman la retribución total.

Art. 26. Salario y sueldo.

a) Salario y sueldo.

Es el importe que se abonará por cada una de las horas normales trabajadas; por las horas equivalentes a las dos pagas extraordinarias anuales y por las horas correspondientes al período de vacaciones, el cual, para su abono, tiene su propia regulación. En dicho importe quedan recogidas las partes proporcionales a domingo y festivos.

Por tanto, el salario para un período determinado se obtendrá multiplicando el precio establecido para cada hora por el número de horas normales de dicho período.

b) Sueldo SECEM para el personal empleado y subalterno.

Es el importe mensual que se abonará en cada una de las categorías de Empleados y Subalternos, así como en las dos pagas extraordinarias y en los días de vacaciones.

El sueldo de cada categoría, para un período determinado, dentro de cada mes, se obtendrá dividiendo su importe mensual entre treinta días y multiplicando el cociente que resulte por el número de días naturales de dicho período.

Art. 27. *Antigüedad*.—El importe convenido de un quinquenio para cada categoría profesional de obreros, empleados y subalternos, viene determinado en la correspondiente columna de las tablas salariales.

Art. 28. *Pluses de nocturnidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad*.—El importe horario convenido de cada uno de estos pluses, para cada categoría profesional de obreros, o de empleados y subalternos, viene determinado en la correspondiente columna de las tablas salariales y se aplica igualmente a las horas normales y a las extraordinarias.

Dicho importe será igual para todo el personal de la misma categoría profesional, esto es, con independencia del número de quinquenios a percibir.

El plus de nocturnidad se abonará con carácter independiente de los otros tres.

Respecto a la penosidad, peligrosidad y toxicidad, de concurrir dos o tres de ellos, el importe a percibir será el de la columna de las tablas, multiplicando por 1,25 y 1,50 respectivamente.

Art. 29. *Complemento de actividad*.—Es un complemento de cantidad y calidad de trabajo. Su cuantía horaria por cada categoría será la que figura en las correspondientes tablas salariales.

Con él se garantiza como mínimo la percepción de una cantidad equivalente al 25 por 100 del salario base, a una actividad igual o superior a 60 puntos Bedaux.

Su cálculo y abono se efectuará con independencia de la cantidad que directamente resulte de liquidar las tarifas de los sistemas de incentivo, presente o futuros. Este complemento sólo se percibirá durante la jornada normal de los días laborables y en función del tiempo de presencia en el trabajo, sobre la base de la tarifa horaria que aparece en las tablas salariales.

Además de la garantía que supone este complemento, el personal obrero de SECEM que trabaje a régimen de incentivos, a que alude el artículo 73 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, ya sea por mediación directa o indirecta, percibirá, en concepto de garantía fija, la cantidad correspondiente al rendimiento normal o actividad 60 puntos Bedaux establecida, o que se establezca en dicho régimen.

A su vez el personal empleado y subalterno percibirá además de este complemento el premio que regula el artículo 30 del presente Convenio.

Ambas garantías serán sumables y computables a efectos de determinar la retribución a percibir a rendimiento normal.

Art. 30. *Primas de incentivo para el personal obrero*.—Es un complemento de cantidad y calidad de trabajo del personal obrero. Su cuantía, cálculo y regulación vendrán determinadas por la aplicación de los actuales sistemas de incentivos, con las modificaciones que se establezcan en lo sucesivo.

El sistema de incentivo en cada prima o aplicación concreta, determinará la cuantía a percibir a rendimiento normal o actividad 60 puntos Bedaux, la cual formará parte de la retribución garantizada, así como de las demás actividades.

Art. 31. *Relación entre primas, calidad y proceso productivo*.—Las primas se abonarán sólo por material bueno.

Por ser la calidad responsabilidad de todos los que intervienen en la fabricación de un producto y no sólo del operario que directamente actúa, hacemos las siguientes puntualizaciones:

— En los partes de trabajo, los encargados firmarán las unidades fabricadas dentro de las normas dadas para cada producto. Asimismo de las que estén fuera de normas, aclararán si la causa es imputable al operario o no. En caso de duda, figurará como no imputable al operario.

De las dudas, o no imputables, los mandos habrán de dar una relación a los Ayudantes de Jefe de Fábrica y éste emitir un informe y las medidas tomadas.

Se arbitrará un sistema, de manera que el material que se estropee en el transporte o cualquier operación posterior a su fabricación, repercuta en el incentivo de los que lo hayan manipulado (con el mismo espíritu de los párrafos anteriores).

— Los mandos del taller deberán dar a cada operario las normas de fabricación. Si a algún operario no se le han dado estas normas, no se le podrá exigir que fabrique de acuerdo con ellas.

— Cuando un operario detecte que el material o el equipo con el cual va a trabajar no está en condiciones, avisará a su encargado, dejándose constancia en el parte de trabajo. Si éste decide que se debe seguir y el producto sale malo, no se le descontará al operario que avisó.

— En caso de primas de grupo, el material malo afectará a la prima de todo el grupo.

— Cuando se produzca desacuerdo en si el defecto es achacable al operario o no, se decidirá entre el representante del Comité de Empresa, el Jefe de Fábrica y/o el Ayudante.

En los casos que el Jefe de Fábrica tenga duda, se definirá a favor del operario.

Art. 32. *Primas para el personal empleado y subalterno.*—Son complementos de cantidad y calidad de trabajo.

Existen los siguientes:

- Prima de carencia de incentivo (PCI).
- Prima de Mandos Intermedios (PMI).
- Prima de Delineantes (PD).

Estas primas que se aplican en función de la valoración de puestos de trabajo existentes en la actualidad, se rigen por su regulación específica.

Art. 33. *Prima mensual de asistencia.*—Es un complemento de cantidad o calidad de trabajo.

Regulación:

a) Escala de Unidad Premio:

Ausencias contabilizadas en cuartos de jornada	Unidades premio	Ausencias contabilizadas en cuartos de jornada	Unidades premio
0	8,000	9	1,532
1	7,032	10	1,125
2	6,125	11	0,782
3	5,282	12	0,500
4	4,500	13	0,282
5	3,782	14	0,125
6	3,125	15	0,032
7	2,532	16 o más	0,000
8	2,000		

b) Precio de la unidad premio:

Es de 112,24 pesetas para todas y cada una de las categorías.

c) Forma de liquidación:

La liquidación se efectuará mensualmente, de acuerdo con los apartados a) y b), de la misma forma para todas las categorías, con independencia de las horas de cada mes.

d) Contabilización de ausencias:

Ausencia se considera toda falta de asistencia en la Empresa en jornada laboral, que hasta dos horas se consideran como un cuarto de jornada, si sobrepasa de dos horas se consideran dos cuartos de jornada, si sobrepasa de cuatro horas, tres cuartos de jornada y si sobrepasa de seis horas, se consideran cuatro cuartos de jornada, o sea, jornada completa.

Las ausencias se contabilizarán diarias y no se tendrán en cuenta a esos efectos el motivo de la misma ni si es justificada o no. Quedan exceptuadas de la prima mensual de asistencia, a efectos de su cómputo como ausencias, las situaciones reguladas en el artículo 60 de la Ordenanza Siderometalúrgica, así como las ausencias motivadas por accidente de trabajo.

Para el cálculo de esta prima se tendrán en cuenta las ausencias producidas en meses naturales.

En el caso de trabajo señalado oficialmente como permanente, se entiende a los efectos de esta asistencia, como jornada laboral la que le corresponde trabajar, y como domingo el día de la semana en el que le corresponda el descanso compensatorio.

Art. 34. *Gratificaciones extraordinarias.*—En las fechas establecidas en la Ordenanza Siderometalúrgica, se abonará a todo el personal dos gratificaciones de treinta días, cada una de ellas, en julio y diciembre, respectivamente, en la cuantía que figura en la tabla de salarios, incrementada con el plus de antigüedad.

El importe de cada una de las gratificaciones del personal obrero será el resultante de multiplicar por 174,66 horas el valor de las columnas salario-hora SECEM y antigüedad.

El personal en servicio militar percibirá la totalidad de las gratificaciones fijadas en el presente artículo.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, sea cual fuere el grupo profesional a que pertenezca, el pago de estas gratificaciones se hará en proporción al tiempo trabajado.

Art. 35. *Bolsa de vacación.*—Con la finalidad que su nombre indica, se establece una bolsa de vacaciones que en cuantía anual de 8.000 pesetas íntegras será entregada a todo trabajador al tiempo de disfrutar su vacación anual.

Al personal en servicio militar se le abonará completa la bolsa de vacaciones tanto del año que se incorpore al servicio militar, como la del año en que se reincorpore definitivamente a SECEM.

Al personal que se jubile o cause baja definitiva por CTC durante el primer semestre del año, se le abonará la mitad del importe anual de la bolsa, y completa, cuando estos supuestos ocurran durante el segundo semestre.

Art. 36. *Vacaciones anuales.*—Se establecen los siguientes días naturales de vacación anual:

Para el personal obrero y subalterno: Veintiocho días y medio.

Para el personal empleado: Veintinueve días y medio.

La vacación colectiva (excluido personal de reparación general y corretornos) se disfrutará durante el periodo de veintiséis días comprendido entre el 28 de julio al 22 de agosto, ambos inclusive, salvo excepciones por usos y costumbres.

Igualmente se disfrutará en forma colectiva el día 24 de diciembre, y la mitad de la jornada (cuatro horas) del día 30 de mayo.

El resto, hasta completar el total de días de vacación que se indican el principio, se disfrutarán de mutuo acuerdo.

Los días de vacación de disfrute en forma colectiva son para la factoría de Córdoba.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—Sólo existirán dos valores de horas extraordinarias. Uno, el correspondiente a las realizadas en días laborables, y otro, para festivos y domingos.

El valor de ambos tipos de horas extra figura en las correspondientes tablas salariales, siendo su cuantía igual para todo el personal de una misma categoría. Además de dichos valores las horas extras efectuadas en los Hornos Wire-Bars, así como aquellas otras que legalmente sean de obligada realización, se incrementarán en 175 pesetas.

Los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad correspondientes a las horas extras se abonarán en idéntica cuantía al de las horas normales.

Art. 38. *Plus de corretornos.*—Durante el presente Convenio, el sistema y plus de corretornos, se regulará conforme a los acuerdos llevados a cabo en 1 de junio de 1978, y 7 de junio de 1979.

Las condiciones económicas serán las siguientes:

Plus único de corretornos para toda la planta:

Por día trabajado, 445,24 pesetas.

Complemento personal por día trabajado:

Oficiales, 49,24 pesetas; mandos intermedios, 143,52 pesetas.

Art. 39. *Plus de transporte.*—Es un complemento extrasalarial de asistencia al trabajo. Su cuantía mensual se figura en las tablas salariales en caso de asistencia completa. Cada día de inasistencia supondrá un descuento de 130 pesetas para la factoría y 104 pesetas para el resto de los centros de trabajo, de la cantidad total fijada.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1.º, apartado 2, de la Orden de 30 de junio de 1972, su cuantía no estará sujeta a cotización a la Seguridad Social.

A efectos de la liquidación mensual de este concepto, no se descontará cantidad alguna por los días disfrutados como vacación.

Art. 40. *Primas especiales.*—Las primas de carácter coyuntural (reparación general, inventario) se abonarán al mismo valor horario de 1979.

CAPITULO V

Asistencia social

Art. 41. *Fondo asistencial.*—El Fondo asistencial para Córdoba, constituido para la ayuda económica a todos los trabajadores cuando ocurran circunstancias especiales o imprevisibles que puedan originar una situación angustiosa de orden económico en el trabajador o familiares, será administrado por el Comité de Empresa de la fábrica de Córdoba, que hará las adjudicaciones de cantidades para aliviar estas situaciones anómalas con arreglo a sus Estatutos.

El Fondo Asistencial se nutrirá con cuotas aportadas por los trabajadores, que se fijan en la cantidad de 10 pesetas mensuales, por cada uno, cualquiera que sea su categoría profesional, y otra aportación de la Empresa de 18,30 pesetas por cada trabajador.

Independientemente de lo anterior, y en todos los centros de trabajo de SECEM, en los casos de fallecimiento de un trabajador, se abonará a sus familiares una cantidad que será la suma de una aportación de 175 pesetas por cada trabajador, y otra cantidad por parte de la Empresa, equivalente a la suma de las aportaciones de los trabajadores. Serán beneficiarios de este auxilio y por el orden que se expresan, los cónyuges, hijos menores o incapacitados y otros familiares que convivieran con el causante y a sus expensas, salvo disposición expresa del interesado, designado a otra persona en documento público bastante.

Art. 42. *Ayudas por accidente de trabajo.* A partir del día en que ocurra el accidente de trabajo, la Empresa completará hasta el día en que el trabajador sea alta del accidente, el importe que reste hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones netas en jornada normal que hubiera percibido de haber estado trabajando.

A este personal le serán satisfechas las gratificaciones de julio y diciembre en sus respectivas fechas, y en su totalidad como si hubieran estado trabajando.

Art. 43. *Ayuda por enfermedad.*—Al objeto de poder conceder ayudas económicas al personal en situación de baja oficial por enfermedad, la Empresa efectuará una aportación económica extraordinaria a los Comités de Empresa, a través del Fondo Asistencial. Para la factoría de Córdoba dicha aportación será de 300.000 pesetas mensuales.

Para Madrid y Delegaciones la aportación será de 45.970 pesetas mensuales.

Art. 44. *Pensión de jubilación.*—La Empresa establece para todo el personal acogido al presente Convenio los beneficios de una pensión complementaria de jubilación de la que otorga la Mutualidad, que se regirá por las normas que figuran a continuación:

1.ª La pensión que se establece complementará en cada mes y en las gratificaciones de julio y diciembre, las prestaciones económicas por causas de jubilación que les correspondan percibir de la Seguridad Social al trabajador, hasta alcanzar el porcentaje de la retribución neta, que con arreglo a los años de servicio se fija en la siguiente escala:

Años de servicio:

15, 20, 25, 30, 35, 40 y más.

Porcentaje:

65, 70, 75, 80, 85 y 90 por 100.

Para valores intermedios de años completos de servicio, se interpolará el porcentaje.

2.ª Se entenderá por retribución neta, el resultado de deducir de la retribución asignada en Convenio los importes del Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal, cuotas de la Seguridad Social y Sindical y cualquiera otra que con carácter oficial pudiera establecerse, computándose ésta de la siguiente forma:

Para el personal empleado y subalterno: El importe de la retribución líquida anual de toda índole, que corresponda a la mensual líquida asignada al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, más el promedio de las cantidades que como retribución de carácter variable, haya percibido en los seis meses anteriores trabajados al cumplimiento de la citada edad.

Para el personal obrero: El importe líquido del salario fijo, que corresponda a su categoría y puesto de trabajo, más el promedio del incentivo obtenido en los seis meses anteriores trabajados al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, todo ello referido al líquido y a un período anual.

No será computada en ambos casos la retribución correspondiente a las horas extraordinarias.

Tampoco se computará, en este caso por no tener el carácter de retribución, la ayuda familiar, la bonificación de utilidades y cualquier otro, como gratificaciones excepcionales, etcétera, que no tengan el carácter de contraprestación por el trabajo efectuado.

3.ª Será condición para disfrutar del presente beneficio, el solicitar la jubilación al cumplir los sesenta y cinco años de edad, con un plazo de tres meses para presentar la solicitud.

4.ª La Empresa concederá también este beneficio al personal que por haber estado afiliado a la Mutualidad y tener cumplidos los cincuenta años en 1 de enero de 1967, se le reconozca por la Seguridad Social el derecho a la jubilación al cumplir los sesenta años, si bien para estos casos y siguiendo el mismo criterio de la Seguridad Social, se les aplicará sobre el porcentaje total establecido en la norma 1.ª, un coeficiente reductor que será el siguiente:

A los sesenta años: el 60 por 100.

A los sesenta y un años: el 68 por 100.

A los sesenta y dos años: el 76 por 100.

A los sesenta y tres años: el 84 por 100.

A los sesenta y cuatro años: el 92 por 100.

Podrá proponerse por la Empresa a este personal, también a partir de los sesenta años y en caso de no usar voluntariamente este derecho, su jubilación cuando las circunstancias de reorganización, falta de capacidad laboral ajena al interesado, etc., así lo aconsejasen, no utilizándose en este caso la aplicación del coeficiente reductor.

5.ª La Empresa podrá acordar con los trabajadores que reúnan las condiciones y requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social para la jubilación anticipada, el que soliciten la misma, reconociéndoles los derechos que corresponderían a los sesenta y cinco años, resarciendo al trabajador en estos

casos, del perjuicio que esta medida pudiera producir. También podrá retrasar la jubilación con la conformidad del interesado, mejorando las prestaciones en estos casos, por los años prestados y los beneficios que puedan originarse.

6.ª Una vez establecida la pensión complementaria individualmente, a la vista de la fijada reglamentariamente por la Mutualidad al cumplimiento de la edad de jubilación, ésta permanecerá invariable y por tanto, si la Seguridad Social mejorase la pensión con posterioridad, ésta quedaría en beneficio del jubilado.

7.ª Si debido a circunstancias de orden económico plenamente justificadas, obligasen a la Sociedad a efectuar una restricción en los gastos y pudiendo ser una de ellas, la suspensión o modificación del sistema de estas pensiones complementarias de jubilación, la Empresa, previa información al personal, a través del Comité de Empresa y oído éste, podrá modificar las presentes normas e incluso dejar su aplicación en suspenso, provisional o definitivamente. En caso de modificación, el personal ya jubilado conservará todos sus derechos y en lo que se refiere a los nuevos jubilados, a partir de la fecha de modificación, se les aplicarán las nuevas normas. En caso de suspensión provisional o definitiva, al personal ya jubilado, se le respetarán los beneficios concedidos, en su cuantía y forma de pago.

8.ª El trabajador con capacidad disminuida, debidamente y oficialmente constatada, podrá, para gozar de los beneficios de la jubilación complementada, solicitar su jubilación anticipada a los sesenta años de edad, aplicándosele los mismos beneficios que si tuviera sesenta y cinco años, concediéndole, a efectos de porcentaje, el que correspondería a sus años de servicios reales incrementados en cinco.

Art. 45. *Economato laboral.*—Se acuerda que la Junta de Economato disponga a partir del 1 de abril de 1979, de los fondos provenientes de las ventas del economato para aplicarlos a las compras para el mismo de la forma que más convenga para contratar con la libertad de condiciones de pago que permitan los fondos existentes. La Empresa garantiza que separará estos fondos de los destinados a otros pagos. En ningún caso se aplicarán otros, ni más fondos que los citados para pagar obligaciones derivadas de compras para el economato, hechas a partir de la citada fecha del 1 de abril.

Se arbitrará una norma práctica de actuación que haga compatible este acuerdo con los procedimientos contables y administrativos de la Empresa.

Se acuerda, asimismo, que se dará publicidad a los artículos y precios con periodicidad adecuada y que se tratará de regular el horario de venta durante una tarde cada semana.

Art. 46. *Garantías en caso de invalidez.*—SECEM ofrecerá en caso de declaración oficial de invalidez, tras el dictamen de la Comisión Técnica Calificadora, las siguientes garantías:

1. Dictamen de la Comisión: Gran invalidez.

El trabajador afectado causará baja en la Empresa percibiendo por la Seguridad Social una pensión vitalicia equivalente al 150 por 100 de las retribuciones brutas totales obtenidas el año anterior a la baja.

Dicha pensión será progresivamente incrementada con las revalorizaciones que fije la Seguridad Social.

2. Dictamen de la Comisión: Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

El trabajador afectado causará baja en la Empresa percibiendo por la Seguridad Social una pensión vitalicia equivalente al 100 por 100 de las retribuciones brutas totales obtenidas el año anterior a la baja. Dicha pensión será progresivamente incrementada con las revalorizaciones que fije la Seguridad Social.

3. Dictamen de la Comisión: Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

3.1. Personal que por razón de edad (cincuenta y cinco años o más) o circunstancias personales, les sea fijada una pensión del 75 por 100 de sus retribuciones. El trabajador afectado causará baja en la Empresa, percibiendo:

a) Una pensión vitalicia de la Seguridad Social equivalente al 75 por 100 de la media de las cotizaciones anuales efectuadas durante los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la baja.

Dicha pensión será progresivamente incrementada con las revalorizaciones que fije la Seguridad Social.

b) Un complemento vitalicio a cargo de SECEM en cuantía necesaria para completar, junto con la pensión de la Seguridad Social, el 100 por 100 de las retribuciones netas totales obtenidas el año anterior a la baja.

La cuantía de este complemento será progresivamente incrementada por SECEM en la misma fecha y porcentaje en que se revaloricen las pensiones vitalicias de la Seguridad Social.

3.2. Personal que por razón de edad (menos de cincuenta y cinco años) o circunstancias personales, le sea fijada una pensión del 55 por 100 de sus retribuciones.

Al trabajador afectado se le ofrece la garantía de poder reingresar a SECEM. Asimismo se garantiza, tras las retenciones sobre la pensión a efectuar en SECEM, el total a percibir por el trabajador, entre pensión y retribución, será el equivalente a los ingresos correspondientes al puesto de trabajo ocupado, más el 50 por 100 de la pensión fijada por la Seguridad Social.

Cuando por el transcurso del tiempo o circunstancias de carácter personal y tras someterse de nuevo al dictamen de la Comisión Técnica Calificadora, este trabajador se encuentre en la situación prevista en el punto 3.1, causará baja en la Empresa, pasando a percibir las pensiones y complementos previstos en dicho punto.

4. Dictamen de la Comisión: Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

Al trabajador afectado se le garantiza su reingreso a SECEM. Si la prestación económica derivada de esta incapacidad diere lugar a una cantidad a tanto alzado, quedará a favor del interesado sin ninguna retención por parte de SECEM.

5. Dictamen de la Comisión: Ninguna incapacidad.

El trabajador reingresará en SECEM.

Art. 47. *Grupo de Empresa.*—La Empresa, a través del Servicio de Asistencia Social, apoyará la creación de un Grupo de Empresa, sin que suponga costo alguno para la misma, salvo disposición legal en contra.

Art. 48. *Personal con capacidad disminuida.*—Será política a seguir con respecto a la mejor adaptación de este personal, el destinarlo a puestos acordes a sus aptitudes, en la medida que progresivamente lo permita la organización de la Empresa.

Para ello, no sólo ocuparán las vacantes de puestos adecuados que puedan crearse, sino que, incluso, serán destinados a otros aptos para disminuidos que estén ocupados por personal útil, a los cuales se les destinará a puestos de trabajo más en consonancia con sus posibilidades y sus retribuciones económicas.

El personal útil afectado por un traslado, deberá aceptar el dejar libre el puesto de trabajo para que sea ocupado por personal con capacidad disminuida.

Al objeto de determinar la disminución de capacidad, así como si el puesto es adecuado, con un criterio técnico y uniforme, se someterá esta determinación a los criterios y organismos oficiales que puedan aportar su colaboración en esta materia, tales como:

Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, PPO, Gabinete de Minusválidos y otros similares.

CAPITULO VI

Actividad sindical

Art. 49. *Actividad sindical.*—En orden a la integración en una Comisión de Centros de Trabajo de IBERCOBRE con un máximo de 12 miembros, los Comités de Empresa de SECEM designarán, de entre sus componentes, los miembros que correspondan a esta Empresa.

SECEM facilitará tabloneros de anuncios para todas las actividades sindicales. Asimismo facilitará la utilización de un local de la Empresa para el desarrollo de dichas actividades. Y efectuará el descuento de las cuotas sindicales, previa regulación y autorización individual de cada trabajador.

Dentro del total de los miembros del Comité de Empresa

se designarán Delegados sindicales en el término de dos meses, tras la firma del Convenio.

CAPITULO VII

Pago de retribuciones

Art. 50. *Pago a través de Entidad bancaria.*—El abono de retribuciones se efectuará a través de Entidades de crédito.

En base a la domiciliación de cuenta en las Entidades (Monte de Piedad, Caja Provincial de Ahorros y Banco de Bilbao) respecto a la factoría de Córdoba y la supresión de anticipos, de forma que sólo exista un pago mensual correspondiente a la liquidación, todo el personal de Convenio podrá obtener un crédito en las mismas, con la garantía avalada por parte de SECEM y con la siguiente regulación:

47.000 pesetas, con interés a cargo de SECEM.
13.000 pesetas, con interés a cargo del trabajador (1.950 pesetas).

60.000 pesetas, importe total del crédito.

La devolución del crédito se efectuará en treinta y seis mensualidades, a razón de:

1.866,67 pesetas/mes, a retener por la Entidad de crédito, y 54,17 pesetas/mes, a retener por SECEM en concepto de los intereses de 13.000 pesetas.

El crédito no afectará al personal que causara baja por jubilación anticipada.

Dada la garantía de SECEM, se regularán las retenciones en caso de suspensión o extinción del vehículo laboral.

Debido a las circunstancias especiales que pudieran concurrir en determinados trabajadores, se permitirá que del orden de 25 pesetas quedan excluidas de este sistema y continúen percibiendo sus retribuciones en la forma actual.

CLAUSULAS ADICIONALES

a) La modificación o supresión de cualquiera de sus cláusulas, no imputable a las partes contratantes, llevará consigo la revisión de su totalidad.

b) En el momento de la implantación de nuevas tarifas, desaparecerá la retribución que, con carácter transitorio, se haya venido percibiendo.

c) Los trabajadores con la categoría de Oficial tercera, procedentes de la Escuela de Aprendices y trabajando actualmente en un puesto de Especialistas, tendrán preferencia ante cualquier otro para ocupar un puesto de trabajo de Oficial tercera. Para ello, se seguirá un estricto orden de antigüedad y calificación en el último curso de la Escuela de Aprendices.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.—Dado que la vigencia del nuevo horario de trabajo, con efectos al 1 de enero de 1980, supone una reducción de las horas de trabajo en la factoría de Córdoba, que no se han podido llevar a cabo durante los meses de enero, febrero y parte de marzo de 1980, en compensación a las mismas y en concepto de atrasos, se permutará dicho exceso de horas de trabajo por tiempo de vacaciones, en razón a:

Personal con jornada anterior de ocho horas: Dos días, más cuatro horas; personal con jornada anterior de siete horas y cuarto: Dos días, que se disfrutarán de mutuo acuerdo conforme a las normas generales para vacaciones.

Segunda.—Durante el año 1980 se podrá trasladar voluntariamente a Córdoba personal procedente de otras Empresas del grupo en la cuantía que resulte necesaria y hasta un máximo de 104 trabajadores.

ANEXO NUMERO 1
Tablas de retribuciones íntegras
PERSONAL OBRERO, FABRICA DE CORDOBA

Categorías	Conceptos	Sueldo SECEM	Antigüedad. Importe quinquenio	Complemento actividad 21,916 días/mes	Prima asistencia	Plus transporte	Prima de incentivo	Horas extras		Plus nocturnidad	Plus penosidad, toxicidad, etc.
		Valor mes	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Laborables Valor hora	Festivos y domingos Valor hora	Valor hora	Valor hora
Listeros	...	27.817	738,01	611,446				176,05	187,75	16,08	9,46
Almaceneros	...	27.617	719,64	609,165				171,96	183,39	15,70	9,24
Chofer turismo	...	28.014	752,35	612,587				180,04	192,02	16,43	9,67
Basculero	...	27.621	719,64	609,165				172,03	183,47	15,70	9,24
Guarda jurado	...	27.144	679,66	603,461				162,56	173,13	14,80	8,71
Vigilante	...	26.966	663,31	601,180				158,71	169,29	14,48	8,52
Cabo Guardas	...	27.724	728,70	610,308				176,14	185,73	15,89	9,35
Ordenanza	...	27.280	690,57	604,602				165,10	176,51	15,07	8,87
Portero	...	27.280	690,57	604,602				165,10	176,51	15,07	8,87
Conserje	...	27.656	723,28	609,165				172,73	184,23	15,77	9,28
Dependiente auxiliar economato	...	27.499	708,75	606,884	897,96 ptas/mes	2.850 ptas/mes	Según fórmula por nivel	169,56	180,83	15,48	9,11
Telefonista	...	27.118	689,34	602,321				161,79	172,57	14,77	8,69
Cond. máquina aut.	...	28.014	752,35	612,587				180,04	192,02	16,43	9,67

Nota: Al total de los conceptos indicados en la presente tabla habrá que añadir para determinar la retribución anual:

- Las gratificaciones de julio y diciembre integradas por los conceptos salario SECEM y antigüedad.
- La bolsa de vacación.
- Los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad que, en su caso y al valor hora indicado, puedan corresponder.
- El plus de correturnos que, en su caso, pueda corresponder.

Plus transporte: El valor día a efectos de descuento por inasistencia figura en el artículo 39.
 Horas año: Por tratarse de año bisiesto los indicados conceptos se percibirán durante 2.104 horas/año de asistencia total.

ANEXO NUMERO 2

Tablas de retribuciones íntegras

PERSONAL EMPLEADO. FABRICA DE CORDOBA

Conceptos Categorías	Sueldo SECEM	Antigüedad. Importe quinquenio	Complemento actividad 21,916 días/mes	Prima asistencia	Plus transporte	Prima de incentivo	Horas extras		Plus nocturnidad	Plus penosidad, toxicidad, etc.
	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Laborables Valor hora	Festivos y domingos Valor hora	Valor hora	Valor hora
Jefe administrativo 1. ^a	32.432	1.128,53	659,357				271,85	289,95	23,78	13,99
Jefe administrativo 2. ^a	31.349	1.035,86	649,090				249,68	266,31	21,84	12,85
Oficial administrativo 1. ^a	29.918	914,09	633,120				220,35	235,02	19,29	11,35
Oficial administrativo 2. ^a	29.139	848,67	623,995				204,39	217,98	17,88	10,52
Auxiliar administrativo	28.367	783,24	616,011				192,38	201,15	16,84	9,91
Delineante proyectista	31.618	1.059,47	651,372				255,18	272,16	22,32	13,13
Delineante 1. ^a	29.918	914,09	633,120				220,35	235,02	19,29	11,35
Delineante 2. ^a	29.139	848,67	623,995				204,39	217,98	17,88	10,52
Calculador	28.367	783,24	616,011				192,38	201,15	16,84	9,91
Archivero Bibliotecario	29.139	848,67	623,995				204,39	217,98	17,88	10,52
Auxiliar técnico oficinas	28.367	783,24	616,011	897,96 ptas/mes			192,38	201,15	16,84	9,91
Jefe taller	33.202	1.193,96	668,480				287,63	306,80	27,06	15,92
Contramaestre	32.241	1.112,17	657,073				267,65	285,80	25,21	14,83
Maestro taller	32.241	1.112,17	657,073				267,65	285,80	25,21	14,83
Maestro 2. ^o	31.326	1.034,04	647,948				249,20	265,77	23,46	13,80
Encargado	30.543	968,61	639,963				233,16	248,68	21,93	12,90
Capataz especialista	29.593	888,84	629,697				213,68	227,91	20,11	11,83
Jefe sección laboratorio	31.339	1.035,86	647,948				249,47	268,09	21,84	12,85
Analista 1. ^o	29.918	914,09	633,120				220,35	235,02	19,29	11,35
Analista 2. ^o	29.139	848,67	623,995				204,39	217,98	17,88	10,52
Auxiliar	28.367	783,24	616,011				192,38	201,15	16,84	9,91
Jefe organización 1. ^a	32.217	1.110,35	657,073				271,85	289,95	23,78	13,99
Jefe organización 2. ^a	31.349	1.035,86	649,090				249,63	266,21	21,84	12,85
Técnico organización 1. ^a	29.918	914,09	633,120				220,35	235,02	19,29	11,35
Técnico organización 2. ^a	29.139	848,67	623,995				204,39	217,98	17,88	10,52
Auxiliar organización	28.553	799,61	618,290				192,38	201,15	16,84	9,91

Nota: Al total de los conceptos indicados en la presente tabla habrá que añadir para determinar la retribución anual:

- Las gratificaciones de julio y diciembre integradas por los conceptos salario SECEM y antigüedad.
- La bolsa de vacación.
- Los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad que, en su caso y al valor hora indicado, puedan corresponder.
- El plus de corretornos que, en su caso, pueda corresponder.

Plus transporte: El valor día a efectos de descuento por inasistencia figura en el artículo 39.

ANEXO NUMERO 3
Tablas de retribuciones íntegras
PERSONAL SUBALTERNO, FABRICA DE CORDOBA

Categorías	Conceptos y número horas año		Salario SECEM — Valor hora 2.445,33 horas	Antigüedad Importe quinquenio — Valor hora 2.445,33 horas	Complemento actividad — Valor hora 2.096 horas	Prima asistencia — Valor mes	Plus transporte — Valor mes	Prima de incentivo — Valor hora 2.096 horas	Horas extras		Plus nocturnidad — Valor hora	Plus penosidad, toxicidad, etcétera — Valor hora
	Laborables — Valor hora	Festivos y domingos — Valor hora										
Especialista	153,418	3,853	73,538	887,96 ptas/mes	2.850 ptas/mes	Según tarifas	152,37	162,54	13,94	8,20		
Oficial 3. ^a	154,988	3,833	73,667				159,93	170,60	13,94	8,20		
Oficial 2. ^a	158,474	3,961	73,959				165,24	176,23	14,40	8,47		
Oficial 1. ^a	158,145	4,101	74,272				171,13	182,55	14,89	8,76		
Jefe de grupo	161,454	4,383	74,567				182,87	195,05	15,88	9,34		
Jefe equipo ofic. 1. ^a	167,807	4,923	75,833				205,37	219,06	17,85	10,50		
Jefe equipo ofic. 2. ^a	165,079	4,753	75,457				198,26	211,49	17,24	10,14		
Jefe equipo ofic. 3. ^a	164,017	4,601	75,107				191,92	204,71	16,73	9,84		

Nota: Al total de los conceptos indicados en la presente tabla habrá que añadir para determinar la retribución anual:
 — Las gratificaciones de julio y diciembre integradas por los conceptos sueldo SECEM y antigüedad.
 — La bolsa de vacación.
 — Los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad que, en su caso y al valor hora indicado, puedan corresponder.
 — El plus de correturnos que, en su caso, pueda corresponder.
 Plus transporte: El valor día a efectos de descuento por inasistencia figura en el artículo 39.

ANEXO NUMERO 4
Calendario laboral 1980
SECEM, FABRICA DE CORDOBA

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL														
L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D								
					C							A								B								1	2	3	4	5	6		
	1	2	3	4	5	6					1	2	3							1	2							7	8	9	10	11	12	13	
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13								
					B							C								A								14	15	16	17	18	19	20	
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20								
					C							A								B								21	22	23	24	25	26	27	
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27								
							25	26	27	28	29			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30												
28	29	30	31											31																					

MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO																
L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D										
			1	2	3	4						1						B					C								1	2	3				
					C							A			1	2	3	4	5	6							1	2	3								
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10										
					A							B							C												4	5	6	7	8	9	10
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17										
					A							C							A												18	19	20	21	22	23	24
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24										
					A							B							B												25	26	27	28	29	30	31
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31										
							30																														

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE																	
L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D											
												C							A					C								1	2	3	4	5	6	7
												A							B					B								8	9	10	11	12	13	14
1	2	3	4	5	6	7	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14											
												C							A					C								15	16	17	18	19	20	21
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21											
												B							B					C								22	23	24	25	26	27	28
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28											
												A							A					C								29	30	31				
29	30						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31															

Relevos: A - B - C.
 Número horas año: 2.104 (media general).
 Vacaciones colectivas: 28-7 al 22-8; 24-12 y 30-5 (cuatro horas).

ANEXO NUMERO 5
Tablas de retribuciones íntegras
PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO. OFICINAS CENTRALES Y DELEGACIONES.

Categorías	Sueldo SECEM		Antigüedad		Complemento actividad		Prima asistencia		Plus transporte		P. C. I.		Horas extras	
	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Valor día	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Valor mes	Valor hora	Valor hora	Valor mes	Valor hora	Valor hora
Jefe 1.º administrativo ...	34.034	863	581,49	897,96	2.600	Según fórmula por nivel de valoración	271,85	289,85	271,85	289,85	271,85	289,85	271,85	289,85
Jefe 2.º administrativo ...	32.740	792	571,00	897,96	571,00	Según fórmula por nivel de valoración	249,68	266,31	249,68	266,31	249,68	266,31	249,68	266,31
Oficial 1.º administrativo y Vendedor ...	31.029	699	554,68	897,96	554,68	Según fórmula por nivel de valoración	220,35	235,02	220,35	235,02	220,35	235,02	220,35	235,02
Oficial 2.º administrativo ...	30.098	649	545,35	897,96	545,35	Según fórmula por nivel de valoración	204,39	217,98	204,39	217,98	204,39	217,98	204,39	217,98
Auxiliar administrativo ...	29.175	599	537,19	897,96	537,19	Según fórmula por nivel de valoración	192,38	201,15	192,38	201,15	192,38	201,15	192,38	201,15
Conserje ...	28.325	553	530,20	897,96	530,20	Según fórmula por nivel de valoración	172,73	184,23	172,73	184,23	172,73	184,23	172,73	184,23
Ordenanza ...	27.876	528	525,54	897,96	525,54	Según fórmula por nivel de valoración	165,10	176,51	165,10	176,51	165,10	176,51	165,10	176,51
Chófer ...	28.753	575	533,69	897,96	533,69	Según fórmula por nivel de valoración	180,04	192,02	180,04	192,02	180,04	192,02	180,04	192,02
Mozo almacén ...	27.298	488	504,55	897,96	504,55	Según fórmula por nivel de valoración	152,37	162,54	152,37	162,54	152,37	162,54	152,37	162,54

Nota: Al total de los conceptos indicados en la presente tabla habrá que añadir para determinar la retribución anual:

- Las gratificaciones de julio y diciembre integradas por los conceptos sueldo SECEM y antigüedad.
- La bolsa de vacación.

8981

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Selecciones del Reader's Digest (Iberia), S. A.», y por la representación de los trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Selecciones del Reader's Digest (Iberia), S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 8 de los corrientes ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por la representación de la Empresa y la de los trabajadores, acompañando la documentación complementaria;

Resultando que la forma en que ha quedado redactado el último párrafo del artículo 22 de dicho Convenio Colectivo, podría dar lugar a una interpretación de coexistencia de dos Convenios Colectivos;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que el artículo 22 del Convenio no podrá ser interpretado nunca en contra de lo dispuesto en el artículo 8.º de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, modificado por el 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, prohibiéndose por la Ley de concurrencia de Convenios, criterio que sigue manteniéndose por el artículo 84 de la Ley de 10 de marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que en el citado Convenio Colectivo no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposición de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Selecciones del Reader's Digest (Iberia), S. A.», suscrito entre la representación de la citada Empresa y de sus trabajadores, con la salvedad establecida en el segundo considerando de la presente Resolución.

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, 11 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de la Empresa y trabajadores afectados. Madrid.

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑIA «SELECCIONES DEL READER'S DIGEST (IBERIA), S. A.», CON SUS EMPLEADOS

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Art. 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio se concreta a la Compañía «Selecciones del Reader's Digest (Iberia), S. A.», y afecta a todos sus centros de trabajo situados en territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de «Selecciones del Reader's Digest (Iberia), S. A.». Quedan expresamente excluidos:

1. El personal directivo a que se refiere el apartado c) del artículo 2.º de la Ley de Relaciones Laborales.
2. El personal ligado a la Compañía por las relaciones laborales de carácter especial, enumerado en los apartados b) e i) del artículo 3.º de la Ley de Relaciones Laborales.
3. El personal eventual, con contrato de temporada o a plazo fijo, el cual se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, Ordenanza Laboral para las Empresas Editoriales y Ley de Relaciones Laborales, así como por las cláusulas específicamente pactadas en su Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor en 1 de enero de 1980.