

| Categorías                             | 1 trienio | 2 trienios | 3 trienios | 4 trienios | 5 trienios | 6 trienios | 7 trienios | 8 trienios | 9 trienios |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vigilantes ... ..                      | 35,31     | 70,62      | 105,93     | 141,24     | 176,55     | 211,86     | 247,17     | 282,48     | 317,79     |
| Guarda Jurado ... ..                   | 35,31     | 70,62      | 105,93     | 141,24     | 176,55     | 211,86     | 247,17     | 282,48     | 317,79     |
| Ordenanza y Portero ... ..             | 35,31     | 70,62      | 105,93     | 141,24     | 176,55     | 211,86     | 247,17     | 282,48     | 317,79     |
| Portera ... ..                         | 34,26     | 68,52      | 102,78     | 137,04     | 171,30     | 205,56     | 239,82     | 274,08     | 308,34     |
| Enfermero ... ..                       | 35,31     | 70,62      | 105,93     | 141,24     | 176,55     | 211,86     | 247,17     | 282,48     | 317,79     |
| Mozo de Almacén ... ..                 | 35,31     | 70,62      | 105,93     | 141,24     | 176,55     | 211,86     | 247,17     | 282,48     | 317,79     |
| Mujer de limpieza ... ..               | 34,26     | 68,52      | 102,78     | 137,04     | 171,30     | 205,56     | 239,82     | 274,08     | 308,34     |
| <b>Fabricación. Personal masculino</b> |           |            |            |            |            |            |            |            |            |
| Oficial de primera ... ..              | 39,00     | 78,00      | 117,00     | 156,00     | 195,00     | 234,00     | 273,00     | 312,00     | 351,00     |
| Oficial de segunda ... ..              | 37,50     | 75,00      | 112,50     | 150,00     | 187,50     | 225,00     | 262,50     | 300,00     | 337,50     |
| Oficial de tercera ... ..              | 36,15     | 72,30      | 108,45     | 144,60     | 180,75     | 216,90     | 253,05     | 289,20     | 325,35     |
| Especialista ... ..                    | 35,70     | 71,40      | 107,10     | 142,80     | 178,50     | 214,20     | 249,90     | 285,60     | 321,30     |
| Peón ... ..                            | 34,89     | 69,78      | 104,67     | 139,56     | 174,45     | 209,34     | 244,23     | 279,12     | 314,01     |
| <b>Personal femenino</b>               |           |            |            |            |            |            |            |            |            |
| Oficial de primera ... ..              | 36,78     | 73,56      | 110,34     | 147,12     | 183,90     | 220,68     | 257,46     | 294,24     | 331,02     |
| Oficial de segunda ... ..              | 36,00     | 72,00      | 108,00     | 144,00     | 180,00     | 216,00     | 252,00     | 288,00     | 324,00     |
| Oficial de tercera ... ..              | 35,22     | 70,44      | 105,66     | 140,88     | 176,10     | 211,32     | 246,54     | 281,76     | 316,98     |
| Ayudante ... ..                        | 34,41     | 68,82      | 103,23     | 137,64     | 172,05     | 206,46     | 240,87     | 275,28     | 309,69     |
| <b>Reparación</b>                      |           |            |            |            |            |            |            |            |            |
| Maestro de Reparación ... ..           | 41,70     | 83,40      | 125,10     | 166,80     | 208,50     | 250,20     | 291,90     | 333,60     | 375,30     |
| Oficial de primera ... ..              | 37,59     | 75,18      | 112,77     | 150,36     | 187,95     | 225,54     | 263,13     | 300,78     | 338,31     |
| Oficial de segunda ... ..              | 36,93     | 73,86      | 110,79     | 147,72     | 184,65     | 221,58     | 258,51     | 295,44     | 332,37     |
| Guarnecedora ... ..                    | 37,56     | 75,12      | 112,68     | 150,24     | 187,80     | 225,36     | 262,92     | 300,48     | 338,04     |

9391

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 28 de febrero de 1980, y

Resultando que con fecha 27 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 a 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 de derecho necesario vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Quimicamp, S. A.», 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, 16 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Empresa «Quimicamp, S. A.».

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «QUIMICAMP, S. A.», CON DOMICILIO SOCIAL EN AVENIDA DE VALENCIA, 51-53, DE ZARAGOZA, CONVENIO QUE HA SIDO CONCERTADO ENTRE LA REPRESENTACION SOCIAL Y ECONOMICA CON EL SIGUIENTE ARTICULADO**

Artículo 1.º *Ambitos funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en la Empresa «Quimicamp, S. A.», dedicada a la fabricación de productos químicos diversos, tanto en su centro de trabajo sito en Utebo (Zaragoza), y al personal de oficinas generales (sitas en la avenida de Valencia, 51 y 53, de Zaragoza), como en todas sus delegaciones en el país.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que, perteneciendo a dicha Empresa, se rigen en la actualidad por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y en lo sucesivo por el Estatuto de los Trabajadores, y prestan sus servicios en la misma. Afectará asimismo a los trabajadores que ingresen durante el periodo de vigencia.

Queda exceptuado de la aplicación del Convenio el personal comprendido por los artículos 2.º c), y 3.º k), de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y las análogas que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año. Entrará en vigor el día 1 de enero de 1980 y terminará el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4.º *Denuncia.*—A los efectos de denuncia, el plazo del preaviso está previsto con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, presentando el acuerdo adoptado ante el Organismo oficial competente en el momento en que haya lugar a tal acción.

Se considerará prorrogado de año en año si no fuera denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes y, en este caso, los salarios pactados quedarían automáticamente incrementados según el aumento permitido por la legislación que resulte aplicable en ese momento en materia de política de salarios.

Art. 5.º *Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.*—Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio se acudirá al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Ambas partes convienen en someterse al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, exponiendo cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio para que por el referido Instituto, previo estudio del problema planteado, se emita dictamen, que tendrá el carácter vinculante, con los recursos que la legislación establezca en su momento.

Art. 6.º *Unidad de Convenio*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global o individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría profesional. El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado. Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiese en el mismo por cualquiera de las partes, o decisiones de la autoridad, daría lugar a la revisión íntegra para mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

Art. 7.º Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres y cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regularización.

Art. 8.º *Absorción*.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 9.º *Garantías personales*.—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo convenido, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 10. *Organización del trabajo*.—La organización práctica del trabajo, después de escuchada la opinión del Comité de Empresa, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción estricta a lo dispuesto tanto en la legislación laboral vigente como a lo pactado en el presente Convenio.

Art. 11. *Jornada de trabajo*.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada, sin que en este caso se computen los tiempos de descanso como de trabajo.

Dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los quince minutos empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo»), no entendiéndose como trabajo efectivo estos minutos cuando se realice la jornada partida.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Art. 12. *Artículos de trabajo*.—A todo el personal se le entregarán los siguientes artículos de trabajo:

- Personal técnico: Dos batas cada año.
- Personal obrero femenino: Dos batas o dos trajes de trabajo al año.
- Personal obrero masculino: Dos monos o buzos cada año.

A toda persona que trabaje con productos que puedan estropear la ropa se les dará unas prendas de trabajo especiales para evitar accidentes, e igualmente se le proporcionará mascarilla y otras prendas en caso de ser necesarias.

Art. 13. *Ingresos*.—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad de aquellos trabajadores de la misma Empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubiesen fallecido.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El ingreso de los trabajadores fijos se considera 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, dos meses.
- Especialistas, un mes.
- Trabajadores no cualificados, quince días.

Art. 14. *Clasificación del personal*.—En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa estudiará conjuntamente con la Dirección de la Empresa las reclamaciones a que den lugar.

Se efectuará cada dos años un estudio de revisión de la clasificación del personal de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma.

Art. 15. *Licencias*.—El trabajador, avisando con la debida antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo que a continuación se expone:

- 1.º Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- 2.º Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3.º Dos días naturales, en caso de grave enfermedad o fallecimiento de abuelos, padres, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrá ampliarse a tres cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

4.º Un día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5.º Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

Art. 16. *Excedencias*.—Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior de doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia, y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

No obstante lo acordado anteriormente, cuando el trabajador solicite el reingreso antes de los seis meses de obtenida la licencia y dentro, siempre, de la primera excedencia que disfrute, se le reservará por parte de la Empresa el puesto que ocupaba, pudiendo realizarse el reingreso dentro del mes siguiente al que solicitará la reincorporación.

Art. 17. *Servicio militar*.—La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, o siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 18. *Seguridad e higiene en el trabajo*.—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza general de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por la Orden ministerial de 9 de marzo de 1979 y normativa concordante.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

Art. 19. *Vacaciones*.—El régimen de vacaciones anual retribuido del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo veinte días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que durante dicho periodo haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios para el conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en la jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de la iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso de año tendrá derecho a la parte proporcional a la vacación según el número de meses trabajados, completándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

La Empresa concederá los veinte días a que se hace referencia en el párrafo segundo de este artículo del 30 de junio al 30 de septiembre, salvo que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cada caso particular.

## 20. *Retribuciones:*

A) Las retribuciones del presente Convenio serán las figuradas en la tabla salarial, que como anexo único se incorpora a este Convenio, y en las que figuran detalladas las distintas categorías profesionales. Los salarios reflejados en las ta-

blas salariales tendrán una vigencia de 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1980.

B) Prima por desplazamiento.—Se darán primas cuando el trabajo a desempeñar sea especial o bien se tenga que ir a destajo, y será acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Se concederán primas de 1.200 pesetas diarias al personal de la Empresa que tenga que desempeñar ocasionalmente algún trabajo fuera de la misma, por orden de la Dirección, exceptuándose el personal que, por su puesto de trabajo, venga obligado a realizar parte o todo fuera de la Empresa.

Además el personal desplazado ocasionalmente tendrá todos los gastos pagados.

Art. 21. *Beneficios*.—En concepto de participación en beneficios se abonará una cantidad equivalente a quince días de salario base, más la antigüedad correspondiente.

Esta participación deberá ser abonada antes del 30 de junio del año natural siguiente al ejercicio económico de que se trate, debiendo calcularse con los salarios del período a que se refiere. En casos de fuerza mayor la Empresa podrá satisfacer la participación en beneficios en prorrateo mensual o de plazos más breves.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias*.—Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes de julio, que serán equivalentes en su cuantía a treinta días de salario base en cada una de ellas, más el complemento de antigüedad si lo tuviere.

Art. 23. *Complemento por penosidad*.—A los trabajadores que tienen que laborar con los productos «Alboral» y «Avipón», de tendencia molesta, la Empresa abonará un 10 por 100 de aumento sobre el salario base (sin antigüedad) de su categoría, en concepto de plus de penosidad, el cual se abonará por cada día de trabajo con los citados productos, no computándose, sin embargo, para las pagas extraordinarias y antigüedad. Se abonará por jornada completa en el momento en que el productor trabaje más de cuatro horas al día con esas materias; si el productor emplea menos de cuatro horas, cualesquiera que sean, se le abonará como mitad de jornada.

Art. 24. *Horas extraordinarias*.—En cuanto a las horas extraordinarias se atenderá a lo legislado y, en su caso, al acuerdo previo entre ambas partes.

Art. 25. *Revisión salarial*.—En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de junio de 1980 el 8 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso así calculado.

CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo que no se hubiese pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

Tabla salarial para 1980

| Categoría profesional  | Mensualidad |
|--|-------------|
| Gerente  | 108.178     |
| Director Técnico   | 46.429      |
| Director Comercial   | 39.766      |
| Técnico Jefe   | 39.766      |
| Técnico Titulado Grado Superior  | 36.465      |
| Técnico Titulado Grado Medio   | 34.000      |
| Técnico no titulado  | 32.500      |
| Analista de Laboratorio  | 29.773      |
| Encargado  | 33.103      |
| Capataz  | 32.437      |
| Auxiliar de Laboratorio  | 29.000      |
| Jefe de Ventas   | 39.766      |
| Delegado de Zona   | 33.103      |
| Viajante   | 29.106      |
| Corredor de Plaza  | 29.000      |
| Jefe primera Administración  | 39.766      |
| Oficial primera Administración   | 33.103      |
| Oficial segunda Administración   | 29.773      |
| Auxiliar Administración  | 29.000      |
| Jefe de Publicidad   | 33.103      |
| Ayudante de Publicidad   | 29.000      |
| Analista   | 37.874      |
| Programador-ordenador  | 37.097      |
| Almacenero   | 29.000      |
| Mozo almacén   | 29.000      |
| Ordenanza  | 29.000      |
| Mantenimiento (Oficial de oficina)   | 31.438      |
| Oficial primera  | 31.940      |
| Oficial segunda  | 31.533      |
| Ayudante especialista  | 30.517      |
| Peón   | 29.638      |
| Pinche 16-17   | 24.000      |
| Envasadora (Oficial segunda)   | 29.000      |
| Limpiadora   | 29.000      |
| Mostradora de productos (eventual, más 10 por 100 en concepto de eventualidad) | 29.000      |

9392

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Comercial de Servicios Electrónicos, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 1 del actual ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Comercial de Servicios Electrónicos, S. A.», que fue suscrito el día 18 de marzo del año en curso, 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 y 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 «Comercial de Servicios Electrónicos, S. A.», suscrito el día 18 de marzo del año en curso, 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 de esta Dirección General, remitiéndose una copia para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 16 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO INTERPRVINCIAL DE «COMERCIAL DE SERVICIOS ELECTRONICOS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de «Comercial de Servicios Electrónicos, S. A.», situados en todo el territorio nacional, y obligará a la totalidad de sus empleados.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Las disposiciones de este Convenio afectarán a todo el personal que figura en la plantilla de «Cosesa» en el momento de su firma y a los que ingresen con posterioridad al mismo.

Art. 3.º *Vigencia, duración y denuncia*.—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1980.

La duración del Convenio se fija por un período de un año, por lo que finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 1980. Será prorrogable tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Derogación de condiciones anteriores*.—Las normas laborales pactadas en anteriores acuerdos o Convenios que estén en contradicción con este Convenio quedarán derogadas y sustituidas por las normas que en éste se establecen.

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—Las mejoras económicas establecidas por este Convenio compensarán y absorberán en su totalidad o parte las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria o por Convenios Colectivos de Trabajo para el sector.

Art. 6.º *Garantías personales*.—Se respetarán siempre las mejoras personales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente para cada persona, y entendiéndose siempre como situaciones laborales más ventajosas las que se garantizan en este artículo.

Art. 7.º *Comisión Paritaria*.—Se constituirá una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación de este Convenio, presi-