

referencia a las negociaciones habidas en el seno de la Comisión Deliberadora entre la representación de la Empresa y los trabajadores, en orden a la negociación del III Convenio Colectivo, y al no haber sido posible alcanzar acuerdo alguno, solicita la iniciación del procedimiento de conflicto colectivo;

Resultando que tras la mediación ejercida por el titular de este Centro directivo en las reuniones celebradas los días 13, 15, 16 y 18 de los corrientes, y no habiéndose alcanzado acuerdo por las partes, en el mismo día 18 fueron convocadas las mismas para el lunes día 25, a fin de llevar a cabo la conciliación preceptiva, previa al dictado del Laudo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, no compareciendo la representación legal de los trabajadores, por lo que se dio por intentado sin avenencia y por concluido el acto;

Resultando que durante la tramitación del presente expediente se ha dado cumplimiento a las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer del presente expediente de conflicto colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 19, apartado a), del precitado Real Decreto-ley 17/1977;

Considerando que tras las cuatro reuniones llevadas a cabo en trámite de mediación y a la vista de la inviabilidad del acuerdo entre las partes se citó a las mismas para el acto de conciliación previo al dictado del laudo, señalándose al efecto el lunes día 25 de febrero, intentándose éste con el resultado de sin avenencia;

Considerando que no habiéndose conseguido llegar a un acuerdo entre las partes procede que por esta Dirección General se dicte el Laudo correspondiente que ponga término al expediente de conflicto colectivo, y todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25, apartado b), del texto legal citado;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda dictar Laudo de Obligado Cumplimiento en los siguientes términos:

Primero.—El Convenio Colectivo de trabajo entre la «Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles» y su personal, homologado por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de 20 de marzo de 1979, se proroga en su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1980, con las modificaciones establecidas en el siguiente Laudo.

Segundo.—Con efectividad de 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 1980 se incrementan en un 12,5 por 100 sobre sus valores al 31 de diciembre de 1979 los siguientes conceptos de los que integran la masa salarial:

- Sueldos iniciales y su correspondiente repercusión en antigüedad y pagas extraordinarias.
- Plus de Convenio.
- Complemento por tipo superior.

Y, como consecuencia, los conceptos cuyo valor se relaciona, de forma automática con los anteriores.

Tercero.—Igualmente y por el mismo período se incrementan en un 12 por 100 sobre sus valores a 31 de diciembre de 1979 los siguientes conceptos de los que integran la masa salarial:

- Gratificaciones.
- Dietas y traslaciones.
- Indemnización por vivienda.
- Brigada de socorro.
- Ayuda a subnormales.
- Ayuda escolar.
- Fondo de Ayuda Social.
- Libramientos.
- Los conceptos integrados en el epígrafe «varios» de la masa salarial no comprendidos en el punto anterior.

Cuarto.—Se incrementan en un 12 por 100 los valores de los sistemas de primas de producción vigentes a 31 de diciembre de 1979, exceptuando los afectados por los nuevos sistemas implantados, que se mantienen en su cuantía.

Quinto.—Se mantienen los pluses vigentes en su cuantía unitaria a 31 de diciembre de 1979, quedando desvinculados del salario inicial. El actual plus de desarraigo se eleva a 1.215 pesetas en las condiciones vigentes a 31 de diciembre de 1979.

Sexto.—Se suprime el complemento de plus de Convenio.

Séptimo.—El trabajador que no pudiese completar su último cuatrienio, por impedirlo el cumplimiento de la edad forzosa de jubilación, tendrá derecho a su devengo fraccionado por anualidades, reconociéndosele una cuarta parte de su importe al cumplir cada año de servicio más.

Octavo.—Para 1980, la jornada máxima anual se establece en 1.980 horas de trabajo real efectivo, salvo condiciones más favorables, lo que supone una reducción de 26 horas respecto a la correspondiente de 1979.

Noveno.—Viviendas. Se incrementa en 70 millones de pesetas el fondo para ayuda a la adquisición de viviendas, por lo que queda fijado para el año 1980 en 120 millones de pesetas.

Décimo.—Comedores laborales. Se establece un fondo de 100 millones de pesetas con cargo a inversiones para la construcción de comedores laborales en 1980, e igualmente se fija la cantidad de 12 millones de pesetas para subvencionar el funcionamiento de estos nuevos comedores en el presente año.

Notifíquese esta Resolución a los interesados en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, con la advertencia del derecho que puede asistirse a interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de este Departamento en el plazo de quince días hábiles, de acuerdo con el artículo 122 de la citada Ley y artículo 26 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

Madrid, 13 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

12792 RESOLUCION de 8 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Heinze de España, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Heinze de España, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 16 de abril de 1980, y

Resultando que con fecha 24 de abril 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 1979, de Convenios Colectivos, y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del 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 del derecho necesario, vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Está Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Heinze de España, 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 1979, 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 mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Empresa «Heinze de España».

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «HEINZE DE ESPAÑA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa «Heinze de España, S. A.», y su personal.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en el Estado Español.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en los distintos Centros de la Empresa «Heinze de España, S. A.», tiene en el territorio español.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1980 y su duración será hasta el 31 de diciembre del mismo año. Ambas partes se comprometen a establecer un calendario de negociación del nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Sus efectos económicos en lo que respecta a salario, plus de nocturnidad, prima de peligrosidad y horas extraordinarias se retrotraerán al 1 de enero de 1980, no así en los casos concretos de dietas, gratificación por matrimonio, gratificación por Servicio Militar, prima por estudios, prima por guarderías, prima por hijos disminuidos, y en los demás casos en que las mejoras establecidas en este Convenio supongan una incidencia económica, como pueda ser, la reducción de jornada nocturna, la implantación de la media hora de descanso en jornada continuada, lo establecido en cuanto a percepciones en caso de enfermedad y las licencias con percepción de sueldos en el presente Convenio, todo lo cual entrará en vigor a partir de la firma del mismo. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por Instituto Nacional de Estadística

ca, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado, entendiéndose que su efecto será a partir del 1 de julio, sin retroactividad.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica serán consideradas globalmente. Si por disposición legal posterior se alterara alguna de las estipulaciones, el artículo o capítulo afectado quedará sin eficacia ni efecto, debiendo en su consecuencia reconsiderarse su contenido.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Se respetará a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º La organización práctica del trabajo con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 8.º La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación, tanto de los índices de desperdicio como de la calidad admisible a lo largo del proceso de producción de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

Art. 9.º El sistema para la implantación de los procedimientos de organización del trabajo será el siguiente:

1.º Para la fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajo será preceptivo el informe al Comité de Empresa o Delegado de personal, informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

No obstante ser potestad de la Empresa la implantación de los nuevos sistemas, ésta se compromete a un intercambio de opiniones con el Comité o Delegado de personal.

2.º Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de los nuevos sistemas de organización.

3.º Finalizado el periodo de experimentación, y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o el desacuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informe y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

4.º En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa o Delegados de Personal, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que éstos presenten reclamación ante el Organismo Laboral competente.

5.º Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto.

6.º Cuando la implantación de un nuevo proceso productivo suponga cambio de personal, será preceptivo el informe al Comité de Empresa. Este dará una respuesta razonada en el plazo máximo de quince días después de recibido el informe de la Empresa y siempre antes de la implantación del sistema.

CAPITULO III

Contratación, ingresos y política de empleo

Art. 10. Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que contraten por tiempo cierto, expreso o tácito o para obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito.

Son trabajadores interinos los que ingresan en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra en el plazo correspondiente, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Art. 11. El contrato por escrito será presentado en la Oficina de Empleo y se dará cuenta del mismo al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 12. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las

especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes hayan desempeñado o desempeñen en la Empresa funciones con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado. Para nuevo ingreso, será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada Centro de trabajo, la Dirección y los Delegados de Personal o Comités de Empresa determinarán las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar. En las pruebas de ingreso los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a voz pero no a voto.

El Director de cada Centro de trabajo comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir.

Art. 13. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se consideran hechos a título de prueba y será variable en cuanto a su duración y que en ningún caso será superior a la siguiente escala:

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Personal cualificado, un mes.
- Personal no cualificado, quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el mismo, tanto la Empresa como el trabajador podrán libremente resolver el contrato sin plazo de previo aviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el periodo de prueba.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

Art. 14. *Promoción de formación profesional.*—Se acuerda la necesidad de garantizar cualitativamente los distintos puestos de trabajo. Para ello, en los distintos Centros de trabajo, los Comités de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección de Empresa confeccionarán cursillos de formación; que serán desarrollados por personal cualificado, y en horas de trabajo, durante los meses comprendidos de noviembre a febrero.

Los cursillos dedicados a promoción se efectuarán fuera de la jornada laboral.

Art. 15. *Despido improcedente.*—En caso de despido improcedente se estará a lo establecido en el artículo 56 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en estos casos se informará a los Delegados de Personal o Comité de Empresa que junto con la Dirección analizarán los motivos del despido.

CAPITULO IV

Art. 16. *Clasificación del personal.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que realizan, serán clasificados en los grupos siguientes:

Grupo primero:

- Jefe de Laboratorio.
- Jefe Administrativo.
- Director comercial.

Grupo segundo:

- Supervisor de producción automático y manual.
- Encargado de mantenimiento.
- Titulado Químico
- Jefe de ventas.

Grupo tercero:

- Oficial Filtrador.
- Oficial primera mantenimiento.

Oficial primero Administrativo.

- Encargado proceso revelado películas.

Grupo cuarto:

- Tirador de primera.
- Oficial de expedición y distribución.
- Oficial de primera proceso revelado películas.
- Agente de ventas.
- Oficial primero Químico.
- Almacenero.

Grupo quinto:

- Tirador de segunda.
- Operador de procesador de películas.
- Oficial segundo de mantenimiento.
- Oficial segundo Administrativo.
- Oficial segundo expedición y distribución.
- Conductor de recogida y entrega.
- Oficial segundo Químico.

Grupo sexto:

- Ayudante de laboratorio.
- Ayudante procesadora películas.

- Ayudante expedición y distribución.
- Auxiliar Administrativo.
- Telefonista Recepcionista.
- Limpiadoras.
- Guarda de Empresa.
- Cobrador.
- Ayudante químicos.

Art. 17. En el presente Convenio se adjunta anexo que contiene las definiciones de cada una de las categorías.

Art. 18. *Reclamaciones.*—En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa o Delegados de Personal de cada Centro de trabajo estudiarán conjuntamente con ésta, las reclamaciones a que hubiera lugar.

CAPITULO V

Art. 19. *Ascensos.*—Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1.º Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de los Técnicos titulados, Jefes de Sección, Jefes de Ventas, Jefes de Administración, Contables, Conserjes, Cobradores, Vigilantes, Guardas y Delegados, serán de libre designación de la Empresa, previa información al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Tendrán preferencia para estos cargos de confianza los miembros de la plantilla si reúnen las condiciones necesarias.

2.º Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años de edad, los aprendices ascenderán a la categoría de ayudantes, los aspirantes administrativos serán promovidos a auxiliares.

Los ayudantes y auxiliares que a los tres años demuestren en las pruebas correspondientes las aptitudes necesarias ascenderán a Oficial segunda y, en todo caso, a los cinco años de su permanencia en la Empresa.

3.º Para el resto de las categorías profesionales se establecerá entre la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados de Personal un único turno de méritos, a base de un sistema de cómputo de los mismos, de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado función de categoría superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En igualdad de condiciones de idoneidad se atribuirá el puesto al más antiguo.

En el supuesto de que se produjese desacuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en los tribunales, concurso-oposición, concurso de méritos, etcétera, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta al efecto las salvadas que procediesen.

Art. 20. *Plantillas.*—La Empresa confeccionará cada dos años las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con separación y especificación por grupos.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía de ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan con comunicación a los Delegados de Personal y Comités de Empresa.

En todos los grupos, la Empresa ajustará la cuantificación de su plantilla a las necesidades y volumen del laboratorio.

Art. 21. *Escalafones.*—Con carácter único o por Centros de trabajo, de acuerdo con las necesidades reales, la Empresa confeccionará bianualmente los escalafones del personal, en dos modalidades diferentes.

A) General, que agrupará a todo el personal de la Empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales, y B), Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo de que se trate. En caso de igualdad decide antigüedad en la Empresa si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la Empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de la fecha de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la Empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Art. 22. *Traslados.*—Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidad del servicio y por permata.

1.º Cuando el traslado se efectúe a petición del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2.º Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones que se pacten por escrito entre ambas partes.

3.º Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen. Si no existiera acuerdo con el trabajador, se presentará expediente ante la Autoridad laboral y se estará a lo que dictamine la misma, de acuerdo con el plazo máximo establecido en el apartado número 3 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La facultad de traslado solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la misma menos de diez años, tan sólo por una vez y según orden inverso a la antigüedad. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y de sus familiares que convivan con él; los de transporte del mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización de dos meses de salario en metálico. La Empresa vendrá obligada asimismo a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades con unas características similares a la que viniese disfrutando, y si ésto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses e inferior a un año, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Siempre se garantizarán al trasladado los derechos adquiridos.

4.º Los trabajadores con destino en localidades distintas, de igual categoría, grupo, podrán concertar permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades de servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 23. *Traslado del Centro de trabajo.*—En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar un Centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarle al personal con un año de antelación, siempre que sea posible y salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- A) Lugar donde se proyecta trasladar.
- B) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

Los trabajadores afectados tendrán un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificador con motivo del traslado y éste no se lleve a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados. La Empresa asumirá la diferencia que pudiera haber en el coste del transporte del personal afectado por dicho traslado.

Art. 24. *Cambios de puesto de trabajo.*—En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes en su categoría.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o tarea, que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de explotación lo requirieran.

En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo la Empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Art. 25. *Trabajos de distinta categoría.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó dicho cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, éste cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 19. La retribución en tanto se desempeña trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría inferior, ésta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera a petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Art. 26. *Ceses voluntarios.*—Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma en un plazo de quince días para todos los casos y categorías.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días de preaviso. No existirá tal obligación, y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPITULO VI

Política salarial

Art. 27. *Sistema retributivo.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 28. *Pago del salario.*—El pago del salario se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral y por meses. Siempre que las necesidades lo aconsejen y previa consulta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, el pago del salario se efectuará mediante talón bancario o transferencia. De realizarse mediante esta última fórmula, la Empresa asegurará la percepción del salario en la cuenta o libreta de ahorro del trabajador antes de finalizar el mes.

Todo trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

Art. 29. *Salarios.*—En el presente Convenio se establece un incremento salarial que se dividirá en dos partes:

1.º Adecuación de los anteriores salarios a las categorías correspondientes.

2.º Incremento del 14 por 100 del salario de cada categoría.

Las tablas salariales incrementado este 14 por 100 quedan como siguen su cuantía mensual:

Grupo primero, 51.300 pesetas:

- Jefe de laboratorio.
- Jefe Administrativo.
- Director comercial.

Grupo segundo, 40.913 pesetas:

- Supervisor de producción automático y manual.
- Encargado de mantenimiento.
- Titulado químico.
- Jefe de Ventas.

Grupo tercero, 38.641 pesetas:

- Oficial filtrador.
- Oficial primero mantenimiento.
- Oficial primero Administrativo.
- Encargado proceso revelado películas.

Grupo cuarto, 36.609 pesetas:

- Tirador de primera.
- Oficial de expedición y distribución.
- Oficial primera proceso revelado películas.
- Agente de ventas.
- Oficial primero Químico.
- Almacenero.

Grupo quinto, 34.348 pesetas.

- Tirador de segunda.
- Operador procesador de películas.
- Oficial segundo mantenimiento.
- Oficial segundo Administrativo.
- Oficial segundo expedición y distribución.
- Conductor de recogida y entrega.
- Oficial segundo Químico.

Grupo sexto, 30.668 pesetas:

- Ayudante de laboratorio.
- Ayudante procesadora películas.
- Ayudante expedición y distribución.
- Auxiliar Administrativo.
- Telefonista Recepcionista.
- Limpiadoras.
- Guarda de Empresa.
- Cobrador.
- Ayudante químicos.

Para los trabajadores menores de dieciocho años, el salario base será del 80 por 100 sobre el salario de la mínima categoría, o sea, 24.534 pesetas.

Art. 30. El salario base será igual al salario categoría.

Art. 31. Se negociarán en cada Centro de trabajo entre los Comités de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección en función de la producción, incentivos a que hubiera lugar.

Art. 32. *Pluses y primas.*

1. Plus de antigüedad.—Todo el personal percibirá, además de los sueldos, aumentos periódicos por tiempo de servicio en la

Empresa, consistentes en cuatrienios, sin límite de éstos, equivalentes cada uno a 1.987 pesetas. La antigüedad empezará a contarse desde el momento en que el trabajador cumpla los dieciocho años de edad.

2. Plus de toxicidad.—Si por parte del Organismo oficial competente se dictaminase el índice de toxicidad vigente para percepción de este plus, en uno de los Centros de trabajo de la Empresa o sección de uno de dichos Centros, el personal afectado percibirá el 10 por 100 de su salario base por este concepto.

3. Plus de nocturnidad.—El importe del plus de nocturnidad será del 25 por 100 sobre el salario base de la mínima categoría, o sea, 7.667 pesetas mensuales.

4. Prima de peligrosidad.—Para los conductores-repartidores se establece una prima de peligrosidad consistente en 2.500 pesetas para los conductores-repartidores de carretera y 2.000 pesetas para los de ciudad.

CAPITULO VII

Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 33. *Jornada de trabajo.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cuarenta y dos horas semanales durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, y de cuarenta horas semanales en los meses de octubre a abril, ambos inclusive. Garantizándose aquellas jornadas inferiores que estuvieran vigentes antes del presente Convenio.

Las jornadas de trabajo serán de lunes a viernes. En aquellos laboratorios que actualmente se trabajan los sábados, la jornada se realizará con la mitad de la plantilla alternativamente.

Para los trabajadores de turno de noche la jornada laboral queda establecida en siete horas diarias de lunes a viernes durante todo el año.

Se establece un período de descanso de treinta minutos para la jornada continuada.

Art. 34. *Horas extraordinarias.*—En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a los acuerdos entre la Empresa y el trabajador y/o el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En ningún caso el incremento será inferior al 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Las horas extraordinarias nocturnas sufrirán un recargo del 100 por 100.

Art. 35. *Calendario laboral.*—A partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del calendario oficial, la Empresa, en colaboración con el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, señalarán el calendario laboral para el año, en el plazo de un mes desde la publicación.

Art. 36. *Vacaciones.*—El régimen anual de vacaciones retribuidas para todo el personal será de treinta días naturales, comprendidas desde el 1 de junio al 15 de septiembre, y treinta días laborables para el resto del año.

A efectos de vacaciones el sábado se considera como día laborable, salvo pacto en contrario.

De estas vacaciones será obligatorio un período ininterrumpido de veinte días en invierno o quince días para los meses de verano. Se garantizará un mínimo de una persona cada quince días, por sección.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico. El derecho a elección del período de vacaciones será por turno rotativo.

El cuadro de distribución de vacaciones se confeccionará entre la Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados del Personal durante los dos primeros meses del año, y se expondrá en los tablones de anuncios para conocimiento del personal.

Los trabajadores que en la fecha de disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de permanencia en la Empresa, disfrutarán de la parte proporcional al tiempo de permanencia.

La liquidación de las vacaciones se hará para todo el personal antes del comienzo de su disfrute.

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

CAPITULO VIII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 37. *Desplazamientos y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de trabajo, percibirán una dieta mínima de 1.000 pesetas por cada día completo.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá el 50 por 100 cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

Si los trabajos se efectúan de forma que el interesado sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción costeados por la Empresa, y la distribución de horario permitan al trabajador

hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de la dieta.

Art. 38. *Licencias*.—El Trabajador, avisado con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

1. Quince días en los casos de matrimonio, pudiéndose pactar una licencia sin sueldo hasta un máximo de quince días.
2. Tres días por alumbramiento de la esposa, enfermedad o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, que se ampliarán a cinco días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.
4. Dos días por traslado de su domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia o compensación económica.
6. Doce días por exámenes (se entenderán exámenes académicos).
7. Para el personal de las islas se concederán dos días más de permiso por todos los conceptos recogidos en el presente artículo para los desplazamientos a la península.

En cuanto a los señalados en los números uno y dos del apartado anterior, en caso extraordinario debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 39. *Licencias sin sueldo*.—Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de pruebas, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en tal sentido se formulen, salvo que la concesión de licencias afectará gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 40. *Excedencias*.—En esta materia se estará a lo estipulado en los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de que se podrá solicitar desde un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años.

Art. 41. *Asistencia consultorio médico*.—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Art. 42. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Art. 43. *Graduación de faltas*.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Art. 44. *Faltas leves*.—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. No cursar el parte de baja dentro de los tres días y/o semanalmente si el trabajador continúa de baja, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
2. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originara perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
3. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por parte de sus compañeros de trabajo o por los clientes.
4. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
5. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta intencionada de estos datos se considerará como grave.

Art. 45. *Faltas graves*:

1. La simulación de enfermedad o accidente.
2. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa.
3. Simular la presencia de otro trabajador fichando por él, contestando o firmando.
4. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
5. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para los compañeros, para otras

personas o riesgo para las instalaciones, maquinarias, etcétera, podrá ser considerada como muy grave.

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

7. La reincidencia en falta leve (excluida la falta de puntualidad y de asistencia al trabajo), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de dos meses y habiendo mediado comunicación escrita.

8. La embriaguez dentro de la jornada laboral.

Art. 46. *Faltas muy graves*.—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a compañeros y clientes dentro de la Empresa, durante el trabajo y en visitas a clientes.

2. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en material, instalaciones, documentos, etcétera, de la Empresa.

3. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños datos de reserva obligatoria.

4. Los malos tratos de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los trabajadores.

5. Abandonar sin causa justificada el trabajo en puesto de responsabilidad.

6. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

9. El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta muy grave, el que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento del Director del Centro rápidamente y del Comité de Empresa o Delegados del Personal.

Art. 47. *Régimen de sanciones*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de la falta o faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a un año para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad, despido.

Art. 48. *Prescripción*.—La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días laborables, para las graves a los quince días laborables y para las muy graves a los veinte días laborables, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Art. 49. Las faltas injustificadas de asistencia, puntualidad y los abandonos de trabajo se sancionarán en la forma siguiente:

a) Faltas de asistencia.—Una ausencia injustificada durante el mes se considerará falta leve, dos ausencias injustificadas durante el mes será falta grave.

b) Faltas de puntualidad.—Se fija una tolerancia mensual de hasta sesenta minutos acumulables, de sesenta y uno a ciento ochenta minutos acumulables se considerará como falta leve, siempre y cuando sea imputable al trabajador. En cualquier caso, esta acumulación de sesenta y uno a ciento ochenta minutos se descontará como tiempo no trabajado. Pasados los ciento ochenta minutos, se considerará falta grave.

CAPITULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 50. 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 Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

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

1. Principios generales.

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

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

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y pro-

visional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º Su generación; 2.º Su emisión; y 3.º Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos, en todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

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

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

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

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

1.9. En el supuesto de que un determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencias en materia de prevención de riesgos, para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

2. Comité de Seguridad e Higiene.

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

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

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en el poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente que se realice sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúe. Tendrá también derecho a que estos resultados le sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

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

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

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

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

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

4.3. En la revisión médica anual se realizará una revisión oftalmológica.

5. Programas, presupuestos y controles.

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

6. Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organiza-

ción del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. Compromiso de estudio.

Durante el transcurso de 1980 ambas partes asumen el compromiso de abordar por separado el análisis y estudio capaz de abarcar la problemática suscitada por el presente capítulo.

A los efectos de facilitar la realización del trabajo podrán producirse las correspondientes descentralizaciones acerca de los diferentes niveles territoriales y subsectoriales.

CAPITULO XI

Derechos y facultades de los Comités de Empresa y Delegados de personal

Art. 51. Se reconoce la constitución del Comité Intercentros, que estará compuesto por un representante de cada Centro de trabajo y que dispondrá de doce días al año para sus reuniones, con una subvención diaria equivalente a la dieta completa establecida en el presente Convenio.

Art. 52. En los Centros de menos de 100 trabajadores, los representantes de los trabajadores dispondrán de veinticinco horas mensuales retribuidas, y en los de más de 100 trabajadores, dichos representantes dispondrán de treinta horas, asimismo acumulables y retribuidas para el ejercicio de sus funciones. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones que se realicen conjuntamente con la Empresa.

Art. 53. Se dispondrá de doce horas anuales, sin perjuicio de su retribución y de acuerdo con la Dirección de la Empresa, para celebración de asambleas durante las horas de trabajo.

La celebración de dichas asambleas se procurará que no coincida con los días de mayor producción, y la duración de las mismas no será superior a dos horas cada una.

Art. 54. Competencias:

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en el presente Convenio.

1.9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

1.11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 55. Capacidad y sigilo profesional:

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer funciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado uno del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 56. Garantías.—Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación a dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el capítulo 9. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la espera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa

CAPITULO XII

Derechos de la mujer

Art. 57. Equiparación salarial.—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino, para trabajos de igual clase y categoría.

Art. 58. Se garantiza el acceso a la promoción y formación profesional en igualdad de condiciones.

Art. 59. La mujer trabajadora tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, por embarazo, siempre que se justifique este cambio mediante parte médico.

Art. 60. Lactancia.—Reducción con salario íntegro de una hora diaria de la jornada laboral durante los nueve primeros meses del hijo, tanto para la madre como para el padre.

Art. 61. Periodo de descanso posembarazo o maternidad.—De acuerdo con el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto la suspensión del trabajo tendrá una duración máxima de catorce meses, que se distribuirán a opción de la interesada.

Art. 62. Excedencia para el cuidado de los hijos.—Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CAPITULO XIII

Régimen asistencial

Art. 63. Comedores de Empresa.—En cuanto a los comedores del personal, la Empresa acordará junto con los Comités de Empresa de sus laboratorios el régimen a que deban ajustarse el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre esta materia.

Art. 64. Prendas de trabajo.—La Empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo precise: Dos batas o prendas al año.

Art. 65. En caso de fallecimiento se garantizará el puesto de trabajo al cónyuge o hijo, siempre que reúnan las condiciones mínimas necesarias y lo soliciten dentro de un periodo no superior a dos meses desde la fecha del fallecimiento.

Si el fallecimiento es por accidente de trabajo se tendrá derecho al puesto de trabajo o a una ayuda a convenir con la Empresa, además del seguro de accidente contratado por la Empresa.

Art. 66. Complemento en situación de baja por enfermedad, accidente o embarazo.—Mientras la Administración no lo asuma, la Empresa garantizará complementando la diferencia que los trabajadores en situación de baja cobren desde el primer día el 100 por 100 de su retribución ordinaria.

Art. 67. Jubilación.—Los trabajadores que lo deseen se podrán jubilar a los sesenta y tres años, comprometiéndose la Empresa a abonarles hasta que cumplan los sesenta y cinco años el 25 por 100 de su salario base.

Si la jubilación ordinaria quedase reducida por nuevas disposiciones oficiales, el tope para la percepción de lo descrito anteriormente sería la nueva edad establecida.

Art. 68. Servicio Militar.—Todo trabajador que tenga que incorporarse al Servicio Militar, independientemente del derecho a percibir las pagas extraordinarias, recibirá en ese momento una gratificación consistente en una mensualidad.

Art. 69. Gratificación por matrimonio.—Se fija una gratificación de 8.000 pesetas para los trabajadores que contraigan matrimonio.

Art. 70. Gratificación por permanencia.—Se establece una gratificación de 5.000 pesetas a percibir por una sola vez al cumplirse cinco años de permanencia en la Empresa.

Art. 71. Plus de escolaridad.—Se establece una ayuda de 500 pesetas mensuales, no absorbibles, por hijo en edad comprendida desde guardería (siempre que se acredite la asistencia) hasta los dieciséis años. Esta ayuda se hará extensiva a aquellos trabajadores que justifiquen su matriculación a centros académicos.

Art. 72. Ayuda a disminuidos psíquicos o físicos.—Se establece una subvención de 2.000 pesetas mensuales, no absorbibles, por hijo disminuido psíquico o físico.

CAPITULO XIV

Garantías del puesto de trabajo por causas excepcionales

Art. 73. Se reservará el puesto de trabajo en caso de detención, siempre que no exceda de diez días; pasado este plazo, se estudiarán las causas que motivaron la detención.

CAPITULO XV

Comisión Mixta

Art. 74. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Art. 75. La Comisión Mixta estará formada paritariamente por cinco miembros de la parte social y cinco de la parte económica.

Art. 76. Estructura.—La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central y único para todo el Estado español. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá recavar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

DISPOSICION FINALES

Primera.—En todo lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengán establecidas o se establezcan en la legislación general.

Segunda.—Para el pago de los atrasos derivados del presente Convenio, se establece como fecha límite el 31 de julio, sin perjuicio de que los respectivos Comités negocien en cada Centro la distribución de los mismos.

Tercera.—Además de las doce mensualidades se percibirán tres pagas extraordinarias, repartidas en los meses de marzo, julio y diciembre.

ANEXOS

Anexo primero.—Categorías profesionales.

Anexo segundo.—Composición masa salarial bruta.

Anexo tercero.—Vacaciones.

Anexo 1.º Categorías profesionales.—Las categorías profesionales en los Laboratorios Fotográficos y su definición quedan establecidas en la siguiente forma:

Jefe de Laboratorio.—Es el que en representación y delegación de la Empresa y poseyendo conocimientos técnicos propios de título superior o equivalente, en cuanto a las actividades propias de las secciones de la industria fotográfica en que se ocupe, está al frente de toda la producción encargándose de su buena marcha, tiene la responsabilidad en cuanto a la distribución y cuidado del personal, asimismo el control y supervisión de los procesos químicos, ajuste de todas las máquinas de positar y puede sustituir al titular de cualquier especialidad.

Supervisor de Producción Automática y Manual.—Es el que con capacidad para dirigir todas las actividades de cualquier sección de laboratorio profesional o aficionado y con dotes de iniciativa posee formación técnica a nivel de titulado medio y conocimientos teóricos y prácticos de fotografía, filtraje y ajuste de printers, así como del revelado del material negativo y positivo, tirada de copias, diapositivas, ampliaciones y en general de todas las operaciones que se efectúan en los expresados Laboratorios de color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los mismos. Igualmente tendrá capacidad técnica suficiente para realizar ensayos sobre materiales sensibles y determinar sus defectos o cualidades, así como las causas y remedios a emplear en cada caso.

Oficial Filtrador.—Es la persona encargada de revisar el tiraje de los tiradores, indicándoles las correcciones a efectuar. Conocerá el funcionamiento de las ampliadoras de su sección

manuales o automáticas, sabiendo efectuar las correcciones y ajustes necesarios. Asimismo conocerá los distintos tipos de materiales sensibles con los que trabaja el laboratorio y los procesos de revelado que les correspondan.

Esta categoría se asimila a la de Oficial de laboratorio.

Oficial primera Tirador.—Es la persona que realiza la producción de copias mediante el adecuado manejo de la ampliadora manual o printer automática con encuadre. Sabrá manipular la ampliadora en cuanto a encuadre, desvanecidos, tapados, velados y demás artificios del laboratorio. Asimismo el manejo de la reproductora. Poseerá conocimientos completos sobre la corrección de color en los procedimientos aditivos y sustractivos, pudiendo si es preciso ayudar o sustituir al Oficial Filtrador en su cometido.

Deberá conocer los materiales sensibles con que trabaja el laboratorio, tanto negativos como papel y los procesos de revelado que le correspondan, deberá realizar la limpieza y cuidados que necesite la máquina que utiliza.

Esta categoría es similar a la de Oficial primera.

Oficial segunda Tirador.—Es la persona encargada de la producción de copias mediante el adecuado manejo de la printer automática. Conocerá el funcionamiento y ajuste de la máquina para poder desarrollar su labor. Sabrá interpretar correctamente los filtrajes y densidades que corresponden a cada cliché. Conocerá los materiales sensibles con que trabaja el laboratorio y los procesos de revelado que le correspondan.

Deberá realizar la limpieza y cuidados que necesite la máquina que utiliza.

Esta categoría se asimila a la de Oficial segunda.

Ayudantes.—Es la persona dedicada a las tareas auxiliares, tales como el acabado, coleccionadoras, cortadoras, empalmadoras, enmascadoras, preparación de baños y revelado de negativos o papel.

Aprendiz.—Son los trabajadores ligados por contrato especial de aprendizaje en virtud del cual la Empresa, por sí o por otro, les proporciona una formación profesional.

Oficial Revelador.—Es la persona encargada de efectuar el proceso de revelado de las películas, conociendo el efecto de los distintos baños sobre el material sensible, así como las distintas marcas y procesos que se utilizan en el laboratorio.

Deberá tener conocimientos suficientes de sensitometría para poder detectar cualquier desviación o anomalía que se pueda producir en el proceso y aplicar las oportunas correcciones. Será responsable de la sección de revelado.

Oficial primera Revelador.—Es la persona que, además de realizar las funciones propias de Oficial segunda, deberá tener los conocimientos mínimos de sensitometría para detectar cualquier desviación o anomalía que se pueda producir en el proceso. Suplirá en su caso al encargado de la sección de revelado.

Oficial segunda Revelador.—Comprende esta categoría el personal que, conociendo a la perfección el proceso de películas negativas y positivas, bien manual o por medio de máquinas automáticas y semiautomáticas, conozca los distintos procesos, tipos y marcas existentes en el mercado, así como las reacciones químicas producidas durante el proceso y forma de corregir una anomalía que se le presentara. Será responsable del entretenimiento y buena marcha de la máquina que le sea encomendada a su cuidado, debiendo avisar inmediatamente cualquier avería que se produzca en la misma. Deberá revelar los negativos.

Deberá realizar la limpieza y cuidados que necesite la máquina que utiliza.

EXPEDICION Y DISTRIBUCION

Oficial Distribución.—Comprende esta categoría la persona que asume el mando y responsabilidad de esta sección, teniendo a sus órdenes a las personas necesarias para cubrir los distintos servicios que se realizan en todas las secciones del laboratorio y también los precios por los que se rige la Empresa.

Oficial segunda de Expedición.—Es la persona que conociendo y desarrollando su trabajo de una manera satisfactoria cuenta como mínimo con tres años de antigüedad en su puesto.

Ayudante de Expedición.—Es el personal que conociendo a la perfección el trabajo a desarrollar en la sección y bajo las órdenes del Oficial de Distribución colabore con éste para la mejor ejecución del mismo.

Almacenero.—Es el que conociendo a la perfección el funcionamiento del almacén colabora por la buena marcha del mismo y tiene la responsabilidad de todo el material que le sea encomendado, así como el control de existencias de todo el material.

SERVICIOS GENERALES

Guarda de Empresa.—Tiene la responsabilidad de la vigilancia del laboratorio, en las horas que se le indique. No podrá abandonar su puesto dejando las instalaciones y dependencias solas en ningún momento. No permitirá e impedirá el acceso a toda persona que no esté debidamente autorizada por la Dirección, deberá avisar a la policía y a la Dirección en caso de anomalía de carácter grave.

Limpiadoras.—Se entiende por tales las que se encargan de la limpieza y aseo de los locales de la Empresa.

Ordenanzas.—Es el personal contratado por la Empresa para las tareas y recados encomendados por la misma.

Telefonista-Recepcionista.—Es la persona que atiende la centralita. Asimismo efectuará las funciones de Auxiliar Administrativo. Llevará la caja auxiliar y se encargará de la recogida y entrega de trabajos.

TALLER Y SERVICIO TECNICO

Encargado Mantenimiento.—Es la persona titulado medio o con conocimientos técnicos equivalentes, mecánicos, electrónicos y fotográficos; es responsable de la previsión de stocks, cuidado, mantenimiento, reparación y conservación de toda la maquinaria e instalaciones propiedad de la Empresa, utilizados para realizar el trabajo de laboratorio.

Tendrá bajo sus órdenes al personal técnico necesario para cubrir las variadas funciones que le sean encomendadas.

Oficial primera Mantenimiento.—Corresponde esta categoría al personal que, con conocimientos de electrónica y mecánica suficientes para reparar y revisar la maquinaria e instalaciones que utiliza el laboratorio, puede ejecutar eficazmente el trabajo que le sea encomendado por el Encargado de Mantenimiento.

Oficial segunda Mantenimiento.—Es la persona que, con conocimientos de electricidad y fontanería, hace las funciones de reparación y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria del laboratorio.

COMERCIALES

Director Comercial de Laboratorio.—Es el que en representación y delegación de la Empresa, poseyendo conocimientos técnicos de título superior en cuanto a técnica de «marketing» y experiencia en ventas. Es de su competencia la creación y estructuración de rutas, control de descuentos y fijar previa información a la Gerencia los precios de venta de todos los trabajos que realiza el laboratorio; tiene la responsabilidad de la proyección de la Empresa en el mercado y en imagen externa.

Jefe de Ventas.—Es la persona que tiene a su cargo a los Agentes de Ventas y el departamento de distribución.

Responsabilidad y control de la gestión del departamento.

En los laboratorios que no haya Director Comercial, será responsable de forma provisional de la política comercial del departamento.

Total responsabilidad del control de administración, impagos, repartos y en general de todo lo dependiente de este departamento.

Agente de Ventas.—Es la persona que, con experiencia en ventas, deberá tratar al cliente, promocionar nuevos clientes para la Empresa, y asimismo deberá conocer los distintos trabajos, precios y procesos que se efectúan en el laboratorio, tipos y marcas existentes en el mercado. También deberá conocer a la perfección las rutas de las zonas que tiene asignadas, a fin de poder enseñarlas y modificar su recorrido.

Suplirá las insuficiencias de las rutas de su zona, y efectuará la gestión de cobros, responsabilizándose del cobro mensual de aquellas cantidades que por su cuantía sean importantes.

Conductor de recogidas y entregas.—Son los operarios que con carné de conducir y conocimientos mecánicos sencillos ejecutan la labor propia de la conducción de un vehículo de tracción mecánica, efectuando las recogidas y entregas de material y trabajo, de las rutas que se les asigne.

Asimismo llevará el control de entregas y salidas de los trabajos de la ruta y pasará a quien corresponda las reclamaciones o encargos especiales que reciba de los clientes de su zona. A requerimiento de la Empresa, efectuará los cobros de los recibos correspondientes a su ruta, procurando que los mismos sean realizados a través de talón nominativo. Será obligatorio la confección del parte diario de ruta.

Cobrador.—Hará la gestión de cobros bajo la supervisión del Jefe de Administración y la Dirección.

Hará todo tipo de gestión similar a su categoría y tipo de trabajo (recogida, entrega de trabajos, gestiones sencillas, etc.).

Podrán en caso necesario suplir a los Repartidores.

ADMINISTRACION

Jefe Administrativo.—Es la persona que, con título superior y equivalente a Perito Mercantil, tiene bajo su mando a todas las funciones contables y administrativas, así como la aportación de datos concernientes a la evolución financiero-administrativa que exija la Gerencia. También se encargará de la confección de cartas de pago, balances y su presentación a la Administración.

Oficial primero Administrativo.—Es la persona que, con título medio de Perito Mercantil o Contable, prepara los asientos contables, gestión de cobros, codificación de documentos, control de cuentas bancarias y confección de todos los documentos interiores relativos a la contabilidad. Dependerá directamente del Jefe de Administración y se preocupará de la oficina en general. Cumplimentará la correspondencia incluyendo redacción.

Oficial segundo Administrativo.—Es la persona con experiencia administrativa titulado medio que ayuden al Oficial primera.

Debe poseer conocimientos en taquigrafía con capacidad de noventa palabras por minuto y en mecanografía doscientas cincuenta pulsaciones por minuto.

Auxiliar Administrativo.—Es la persona que, con una formación básica de redacción, mecanografía, etc., se ocupa del trabajo general de la oficina, como es valoración, facturación, archivo de nóminas, cobros de contado, introducción de datos ordenados y atender una centralita telefónica.

Aspirante Administrativo.—Es la persona que debe tener conocimientos sobre mecanografía elemental.

Trabajos sencillos bajo la dirección de un superior, entrada y salida de trabajos (expedición).

Confeción de albaranes y cálculo de cargos y abonos en los mismos.

Atender Recepción (con entrega de trabajos, recogida de los mismos y realizar en general todas las gestiones de la citada Recepción).

Atender avisos y encargos telefónicos en cualquier sección. Archivo, incluyendo la clasificación.

Trabajos sencillos de contabilidad.

Trabajos sencillos de administración en general, bajo la dirección de un superior.

SECCION QUIMICOS

Titulado Químico.—Es la persona que con título superior tiene la responsabilidad de la producción de químicos, así como de los análisis, investigación y control.

Oficial primero Químico.—Es la persona que tiene la responsabilidad del control de almacén de materias primas y de procesos acabados, prever los «stocks» y ayudará al titulado Químico en sus funciones.

Oficial segundo Químico.—Es la persona que realiza la función de preparar, envasar y almacenar los productos químicos. Debe conocer los procesos existentes y los productos químicos, deberá revisar los productos envasados, así como mantener en buen estado los útiles de trabajo.

Ayudante Químico.—Es la persona que deberá ayudar en sus funciones al Oficial segunda.

Anexo 2.º Medidas a tomar para cubrir los posibles riesgos.

Se tenderá a evitar los cobros a clientes en efecto. Cuando así se produzca, los Comités de Empresa o Delegados de Personal estudiarán con las respectivas Direcciones las medidas a tomar para cubrir los riesgos de pérdidas o robos.

Anexo 3.º En el plazo de tres meses, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, se realizará una revisión oftalmológica para todo el personal.

12793

RESOLUCION de 14 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «General Eléctrica Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 7 de mayo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», que fue suscrito el día 2 de mayo 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 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 quinta 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 su 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 «General Eléctrica Española, S. A.», suscrito el día 2 de mayo 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 de esta Dirección General, remitiendo una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

XI CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «GENERAL ELÉCTRICA ESPAÑOLA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES DE ELECTROMEDICINA, RADIOCOMUNICACIONES Y CENTRO DE CÁLCULO DE MADRID

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Partes contratantes.—En Madrid a 2 de mayo de 1980, reunida la Comisión Deliberadora del XI Convenio Colectivo de la Empresa «General Eléctrica Española», actuando como Presidente don Rafael Zulueta Clavel, e integrada por los representantes de la Dirección de la Empresa, señores R. González, F. Hernanz, M. Holgado, M. T. Hortal, B. Nicolás, A. Pacheco, L. Rodríguez, D. Sánchez; y por los representantes del personal, señores H. Alonso, L. E. Fernández, A. Freire, F. Gamo, C. Loaisa, M. Martínez, J. L. Serrat, J. A. Velasco; como resultado de sus deliberaciones han elaborado y aprobado el presente Convenio Colectivo, que anula y sustituye en todo al X Convenio Colectivo de Empresa, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 31 de mayo de 1979.

Art. 2.º Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo afecta a las fábricas de GEE/Electromedicina y Radiocomunicaciones (GEE/EM y RC), así como a sus Delegaciones, Oficinas y dependencias situadas en territorio del Estado español.

También quedan incluidos en el mismo, el personal perteneciente al Centro de Cálculo de Madrid.

Art. 3.º Ambito personal.—El presente Convenio afecta en sus propios términos a todo el personal fijo en plantilla incluido en los grupos Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los Directores y Dirigentes, así como los Aprendices y, en general, quienes tengan concertado con la Empresa un contrato de características especiales.

A los efectos de la exclusión antes citada, constituirán el grupo de Dirigentes las personas que hayan aceptado voluntaria e individualmente la propuesta hecha por la Dirección para formar parte de este grupo.

Art. 4.º Ambito temporal.—El presente Convenio Colectivo surtirá efecto desde 1 de enero al 31 de diciembre de 1980.

Este Convenio se prorrogará por la tática de año en año, a no ser que se denuncie por cualquiera de las partes contratantes citadas en el artículo 1.º del presente Convenio, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º Absorción y compensación.

A) Las estipulaciones de este Convenio revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de su entrada en vigor, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto expreso de presente pacto laboral y todos los derechos que, adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, estén reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

B) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por las disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual de este Convenio.

Para la valoración y comparación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y en relación a las horas de trabajo año pactadas.

C) Las condiciones laborales que se deriven de este Convenio en su aspecto meramente económico, en las jornadas anuales y en las de otra índole, forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrán considerar aisladamente, sino en su totalidad.

D) El complemento personal resultante del paso a contratación colectiva del personal anteriormente denominado «no valorado» se absorberá deduciendo de todas las pagas la cantidad de 1.000 pesetas por paga o la totalidad de dicho complemento si su cuantía fuese inferior a dicha cantidad.

Quedan exceptuados los trabajadores de cincuenta y cinco o más años de edad, a los que no se les deducirá cantidad alguna. A partir del momento en que cualquier trabajador afectado cumpla la edad de cincuenta y cinco años, cesará toda nueva absorción. A los efectos de determinar el momento del cese de absorción, aquellos trabajadores que cumplan los cincuenta y cinco años en el primer semestre, se les dejará de absorber