

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla «Al mérito en el trabajo», en su categoría de plata.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 12 de mayo de 1980.

SANCHEZ-TERAN HERNANDEZ

Hmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

13742

*RESOLUCION de 11 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 541 la gafa de montura tipo universal, de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 102, con oculares de clase C y protección adicional 999, presentada por la Empresa «Medical Optica Medop», de Bilbao.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 102, con oculares de clase C y protección adicional 999, con arreglo a lo prevenido en el Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 102, con oculares de clase C y protección adicional 999, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica Medop», con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal, de protección contra impactos.

Segundo.—Cada gafa de dichos modelo y marca llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 541, de 11 de abril de 1980. Medop-102-999».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma técnica reglamentaria MT-16, de gafas de montura tipo universal, de protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

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

13743

*RESOLUCION de 19 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 12 de mayo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.», que fue suscrito el día 13 de febrero de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

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

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose la 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 «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.», suscrito el día 13 de febrero 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, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 19 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prado Terriente.

Representantes legales de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.».

## IX CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑIA VALENCIANA DE CEMENTOS PORTLAND, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Condiciones generales

El presente Convenio Colectivo, noveno, de la «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.», se concierta por las siguientes partes de su Comisión Negociadora:

Por la Empresa:

- Director Social.
- Director Técnico.
- Director Administrativo.
- Director de Explotación.
- Subdirector Asesoría Jurídica.
- Jefe de Personal.

Por los trabajadores.—Doce representantes de los distintos Comités de Empresa, distribuidos como sigue:

Por central, un representante de oficinas centrales y uno de laboratorio central.

Por factoría «A», cuatro representantes.

Por factoría «B», seis representantes.

La Comisión Negociadora quedó constituida el día 7 de enero de 1980, y para dejar establecido su carácter paritario se acordó que los votos de la representación de la Empresa serían en cualquier caso los mismos que los de la representación de los trabajadores.

Por unanimidad de ambas partes de la Comisión Negociadora se designó como Presidente del Convenio a don Antonio Fernández Pardo.

Artículo 1.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.», con exclusión de la Sección Agrícola de la Empresa, que regula sus relaciones laborales con arreglo a la Reglamentación Nacional del Trabajo Agrícola y demás disposiciones de aplicación.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—De acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior, quedan sujetos al presente Convenio todos los trabajadores afectos a puestos de trabajo según la clasificación que se detalla en el capítulo segundo.

Afectará igualmente a todos los trabajadores que ingresen en la Empresa durante su vigencia, excepto en el periodo de prueba.

Se exceptúa el personal directivo (Directores y Subdirectores), cuyas condiciones económicas quedarán pactadas al margen de este Convenio, regulándose sus relaciones laborales por contratos individuales de trabajo y respetándose «ad personam» sus percepciones. En aquello que determine el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, el personal directivo estará sujeto a lo que estipula dicho Reglamento.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, el presente Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo que se citan a continuación, situados en las provincias de Valencia y Alicante:

- a) Oficinas centrales de Valencia y laboratorio central de Buñol (Valencia).
- b) Factoría «A», de San Vicente del Raspeig (Alicante).
- c) Factoría «B», de Buñol (Valencia).

Por lo tanto el presente Convenio tiene carácter interprovincial de Empresa.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Los capítulos segundo y tercero del presente Convenio tendrán una vigencia de un año, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1980.

Los capítulos cuarto y quinto tendrán una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1981.

Art. 5.º *Entrada en vigor.*—El presente Convenio comenzará a regir a partir del día en que sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus condiciones económicas empezarán a aplicarse a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 6.º *Denuncia del Convenio.*—Están facultados para denunciar el presente Convenio, con la antelación de quince días a la fecha de extinción del mismo:

- a) La Dirección de la Empresa.
- b) El Comité Intercentros mediante acuerdo mayoritario.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—Los aumentos legales que pudieran sobrevenir por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Ordenanzas laborales o pactos sindicales colectivos de cualquier clase o género, durante la vigencia de este Convenio, se entenderán absorbidos o compensables en cómputo global anual, en las condiciones establecidas en este Convenio.

Art. 8.º *Garantía «ad personam»*.—Las situaciones personales que con carácter global anual excedan de las condiciones pactadas en este Convenio se respetarán, manteniéndolas estrictamente «ad personam».

Art. 9.º *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia*. Se constituye, en órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio, la Comisión Deliberadora del mismo.

Los votos de la representación de la Empresa serán, en cualquier caso, los mismos que los de la representación social.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple. En caso de no existir acuerdo se elevará consulta vinculante sobre la cuestión controvertida a la Dirección General de Trabajo.

Art. 10. *Homologación*.—El presente Convenio se remitirá a la Dirección General de Trabajo para su homologación.

## CAPITULO II

### Conceptos económicos

Art. 11. *Clasificación profesional*.

#### Grupo I.

1. Jefe de Servicio.
2. Médico de Empresa.
3. Titulado A.

#### Grupo II.

4. Ayudante Técnico Sanitario.
5. Jefe Administrativo A.
6. Jefe de turno.
7. Maestro de Taller A.
8. Titulado B.

#### Grupo III.

9. Delineante Proyectista.
10. Inspector de Ventas.
11. Jefe Administrativo B.
12. Jefe de Sección.
13. Maestro de Taller B.
14. Profesor de Formación Profesional.
15. Titulado C.

#### Grupo IV.

16. Delegado de Ventas.
17. Delineante de primera A.
18. Encargado A.
19. Encargado de Economato.
20. Maestro de Taller C.
21. Oficial primera Administrativo A.

#### Grupo V.

22. Agente de Exportación.
23. Analista Jefe.
24. Delineante de primera.
25. Encargado.
26. Encargado de Archivo.
27. Especialista en Electrónica Industrial.
28. Oficial primera Administrativo.
29. Oficial Supervisor de Mantenimiento.
30. Panelista.
31. Secretario A.

#### Grupo VI.

32. Analista de primera.
33. Hornero.
34. Oficial primera Electricista.
35. Oficial primera de Mantenimiento.
36. Palista primera de Cantera.
37. Secretario.
- 37b. Almacenero Principal.

#### Grupo VII.

38. Almacenero.
39. Analista.
40. Conductor de Cantera.
41. Conductor Mecánico.
42. Chófer de Dirección.
43. Delineante de segunda.
44. Maquinista de Trituración «Babbittles» Secundaria y Terciaria.
- 44b. Molinero de primera A.
45. Oficial primera de Oficio.
46. Oficial segunda Administrativo.
47. Oficial segunda Electricista.
48. Oficial segunda de Mantenimiento.
49. Operario de Estadística.
50. Palista de primera.
51. Taquimecanógrafo.

52. Telefonista de primera.
53. Visitador Oficina Coordinación.

#### Grupo VIII.

54. Ayudante de Hornero.
55. Ayudante de Panelista A.
56. Ayudante de Panelista B.
57. Basculero de primera.
58. Basculero-Cargador.
59. Celador de Engrase.
60. Celador de Equipo Oleotérmico.
61. Conductor de camión.
62. Dependiente de Economato de primera.
63. Conductor de Grúa Móvil.
64. Granulador de primera A.
65. Maquinista de Caldera de primera.
66. Maquinista cargadora automática de camiones.
67. Maquinista Celador de envase.
68. Maquinista de Envase Blanco.
69. Maquinista de Puente Grúa.
70. Maquinista de Secadoras.
71. Maquinista de Trituración «Babbittles» Primaria.
72. Maquinista de Trituración, Clasificación y Lavado.
73. Maquinista de Trituración «Hazemag».
74. Molinero de primera.
75. Molinero.
76. Oficial segunda de Oficio.
77. Oficial tercera Electricista.
78. Oficial tercera de Mantenimiento.
79. Operador de Rayos X.
80. Palista.
81. Palista-Maquinista de Trituración Agregados.
82. Vigilante Maquinista de Molinos.

#### Grupo IX.

83. Ayudante de Almacén.
84. Auxiliar Administrativo.
85. Ayudante de Laboratorio.
86. Ayudante de Molinero.
87. Ayudante de Secadoras.
88. Barrenista de Cantera.
89. Basculero.
90. Bombero.
91. Conductor de Material Móvil.
92. Conserje.
93. Delineante Calcador.
94. Dependiente de Economato.
95. Ensayador de turno de blanco.
96. Ensayador de turno de gris.
97. Granulador de primera.
98. Granulador.
99. Maquinista de Caldera de Vapor.
100. Maquinista de Envase.
101. Maquinista de Descarga de Fuel.
102. Maquinista de Hangares.
103. Maquinista de Homogeneización.
104. Maquinista de Prehomogeneización.
105. Maquinista de Torre Dopol.
106. Maquinista de Torre Humboldt.
107. Maquinista de Trituración Agregados Línea Lepol.
108. Maquinista de Trituración Miag 350.
109. Maquinista de Trituración 150.
110. Maquinista de Trituración Naval.
111. Oficial tercera de Oficio.
112. Ordenanza de primera.
113. Ordenanza de Exterior.
114. Portero-Telefonista.
115. Telefonista.
116. Vigilante de Enfriadora de Foso.

#### Grupo X.

117. Almacenero de Saquerío.
118. Auxiliar de Cantera.
119. Auxiliar de Economato.
120. Auxiliar de Laboratorio.
122. Ayudante de Granuladores.
123. Ayudante de Trituración, Clasificación y Lavado.
124. Basculero de Molienda.
125. Cargador de Granel.
126. Envasador-Cargador.
127. Especialista de Taller.
128. Jardinero.
129. Maquinista de Compresores de Cantera.
130. Maquinista de Transporte Neumático.
131. Maquinista de Trituración Agregados.
132. Ordenanza.
133. Portero.
134. Recepcionista.
135. Saquerío.
136. Vigilante de Cintas Transportadoras.
137. Vigilante Jurado de Seguridad.
138. Vigilante de Enfriadora.
139. Vigilante de Equipo Oleotérmico.
140. Vigilante de Máquinas y Motores en general.
141. Auxiliar de Servicio.
142. Operario de Limpieza.

Dentro del primer trimestre de 1980 se revisarán las reclamaciones que hoy existen sobre distintos puestos de trabajo, incluidos los que correspondan al grupo X.

La Empresa incluirá la anterior clasificación de puestos en el nuevo Reglamento de Régimen Interior, así como la definición de estos puestos.

Incluirá asimismo en esta clasificación y descripción del Reglamento de Régimen Interior los nuevos puestos que puedan crearse con motivo de las necesidades de organización de la Empresa.

La Empresa sienta como principio fundamental que cualquier persona de la misma, en su profesión y escala, y dentro de la anterior clasificación, puede alcanzar el más alto escalafón en la organización.

Art. 12. *Sueldo de Convenio.*—De acuerdo con los grupos de clasificación que se establecen en el artículo anterior, se fijan los siguientes sueldos mensuales:

Grupos	Sueldo mensual bruto	Salario día bruto	Salario hora bruto
I	85.185	2.801	452,62
II	76.666	2.520	407,36
III	69.851	2.296	371,15
IV	66.161	2.175	351,54
V	61.485	2.021	326,69
VI	54.628	1.796	290,26
VII	52.062	1.712	276,63
VIII	48.639	1.599	258,44
IX	46.611	1.532	247,66
X	45.518	1.497	241,66

Los salarios diarios y valores hora, correspondientes a los sueldos mensuales sin antigüedad que se indican más arriba, se han obtenido por aplicación de la jornada anual de 1.980 horas que se pacta en el capítulo III del presente Convenio.

Al personal operario se le abonarán los días correspondientes a vacaciones, fiestas y los que corresponden por reducción de su anterior jornada a la actual de mil novecientas ochenta horas, en función de los salarios diarios, y las horas efectivamente trabajadas según los valores hora que arriba se indican.

Art. 13. *Antigüedad.*—Se establece el siguiente valor para los bienios y quinquenios devengados por el personal de la Empresa con el límite máximo de dos bienios y sin límite en los quinquenios:

Grupos	Bienio	Quinquenio
I	1.718	2.406
II	1.398	1.959
III	1.141	1.598
IV	1.034	1.445
V	925	1.293
VI	850	1.187
VII	809	1.130
VIII	790	1.105
IX	773	1.079
X	755	1.056

Los valores diarios y horarios para cada nivel de antigüedad, calculados de la misma forma que los salarios que constan en el artículo anterior, se detallan en el anexo 1 del presente Convenio.

La antigüedad se contará desde el día de ingreso en la Empresa, con inclusión del periodo de prueba o aprendizaje, o tiempo por contratos eventuales, baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

Art. 14. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal incluido en el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias: una en julio y otra en Navidad.

Cada una de estas gratificaciones se abonará por los sueldos establecidos en el artículo 12 más la antigüedad, y, en su caso, la gratificación de Jefatura que corresponda a cada trabajador.

La primera de ellas se abonará antes del 20 de julio y la segunda antes del 24 de diciembre.

Art. 15. *Participación en beneficios.*—El personal incluido en el presente Convenio percibirá por este concepto una mensualidad, cuyo importe será calculado de la misma forma que la establecida para las gratificaciones extraordinarias en el artículo 14. Esta gratificación será abonada antes del 15 de marzo.

Art. 16. *Plus de turno.*—Este plus, denominado en anteriores Convenios plus de trabajo nocturno y dominical, se abonará por los importes que figuran en el anexo número 2 de este Convenio para los trabajadores que realicen trabajos a turno en horas normales entre las veintidós y las seis horas y los que trabajen en los turnos de las seis a catorce horas y las ca-

torce a veintidós horas de los domingos. El turno del sábado al domingo, entre veintidós y seis horas, percibirá un importe doble del correspondiente que consta en el anexo número 2.

Para los turnos que empiezan a las veintidós horas de los días 24 y 31 de diciembre y acaban a las seis horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, el plus de turno se incrementará en 2.320 pesetas por trabajador que lo realice, sin distinción de categorías.

Art. 17. *Plus de intervalo para comida.*—Según se establece legalmente, el personal que vaya a turno efectuando una jornada continuada de ocho horas, y al que la Dirección de cada centro de trabajo no pueda concederle la media hora obligatoria para efectuar la comida, ésta se le abonará por el importe que figura en el anexo 2 de este Convenio.

Art. 18. *Incentivos y primas de las secciones de envase.* Independientemente de las retribuciones especificadas anteriormente, se establecen primas para las Secciones de Envase de las dos fábricas, con arreglo a las siguientes condiciones:

Gris.—Tanto en las envasadoras lineales como rotativas se considerará la colla de carga de cuatro hombres, siendo el mínimo exento de prima de 160 toneladas métricas/día.

En las toneladas envasadas con el «Autopac», este mínimo será de 200 toneladas métricas/día.

A efectos de la carga en el «Autopac» no tendrán validez los apartados de primas que a continuación se citarán, tales como sacos de cinco o más hojas, 6/7 alturas, «palets», «slings», etc.

Las primas serán las siguientes:

Factoría «A»:

- a) Envasadora lineal: 13,69 pesetas/tonelada métrica.
- b) «Autopac»: 10,27 pesetas/tonelada métrica.
- c) Rotativa sin «Autopac»: 8,04 pesetas/tonelada métrica.

Factoría «B»:

- a) Envasadora rotativa: 8,04 pesetas/tonelada.

Blanco.—El mínimo exento de prima será a razón de 128 toneladas métricas/día, por colla de cuatro hombres.

La prima que se pagará para este envase será de 8,04 pesetas/tonelada métrica.

Independientemente de estas primas, y para todos los envases, se abonarán las siguientes sobreprimas:

1. Las toneladas envasadas en sacos de cinco o más hojas tendrán un premio suplementario de 2,74 pesetas.
2. Cuando el cemento envasado se expida en camiones de 14/18 toneladas, o en vagones de ferrocarril, se pagará una sobreprima de 8,04 pesetas, sólo aplicable en blanco.
3. Independientemente de la sobreprima que se liquida para el cemento expedido en sacos de cinco o más hojas, se pagarán 4,12 pesetas más, cuando dicho cemento vaya destinado a embarques en el puerto y los camiones carguen en 6/7 alturas en vez de 4/5 y en las especiales condiciones de carga que se exigen para dichos embarques en el puerto.
4. Cuando el cemento haya de cargarse en «containers», y exija un traslado del saco efectuado a mano, se dará una sobreprima de 20,88 pesetas/tonelada métrica.
5. Los Encargados de Envase, Maquinistas de Envasadoras y Cargadores de Granel están excluidos de los incentivos previstos en este articulado.
6. Los Saqueros cobrarán una gratificación equivalente al 20 por 100 del promedio de la prima conseguida por los Envasadores.
7. Los Cargadores y Envasadores se encargarán de la limpieza de su sección en los espacios de tiempo en que no haya carga, y podrán ser destinados a otros trabajos, incluso en otras secciones, si la falta de carga fuera prolongada, sin derecho a mayor retribución, pero calculándose en este último caso los mínimos exentos de prima de ese día, proporcionales a las horas empleadas envasando.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias de los distintos tipos es el que figura en el anexo número 2 de este Convenio.

Art. 20. *Dietas.*—Los valores aplicables a partir de 1 de enero de 1980 son los siguientes:

	Directivos	Grupos I, II y III	Grupo IV al X
A) Día completo (dormir y dos comidas)...	3.809	2.857	2.380
B) Dormir y una comida ...	2.857	2.064	1.587
C) Dos comidas ...	1.905	1.587	1.587
D) Dormir ...	1.905	1.270	793
E) Una comida ...	952	793	793

A efectos del Impuesto de IRPF no es preciso adjuntar justificante por dietas o gastos de desplazamiento, manutención y hospedaje que no excedan de 3.000 pesetas diarias, aunque si serán justificados, en su caso, para control por parte de la Empresa. Los que excedan de esta cantidad, hasta 9.000 pesetas, están exentos de IRPF, pero necesitan siempre justificación.

Las dietas o gastos devengados en el Municipio de residencia del interesado, así como los devengados fuera del mismo pero por valor superior a 9.000 pesetas diarias, estarán siempre sujetos al IRPF, cuyo porcentaje personal de descuento aplicará el interesado en su liquidación.

Art. 21. *Kilometraje*.—A partir del 8 de enero de 1980 las pesetas/kilómetro, y de acuerdo con los CV fiscales de los vehículos propios del personal en viajes al servicio de la Empresa, serán las siguientes:

CV. fiscales	Ptas./km.
Menor de 8 ... ..	10
De 8 a 9 ... ..	12
De 9 a 10 ... ..	13
De 10 a 11 ... ..	14
Mayor de 11 ... ..	16
Personal Ventas ... ..	13

La Empresa revisará este estudio en el caso de una nueva subida de los precios de la gasolina durante 1980.

Art. 22. *Gratificación de Jefatura*.—Para los puestos de trabajo incluidos en los grupos I al III (a.i.), independientemente de las retribuciones pactadas en este Convenio y que se consideren como mínimas, cualquiera que sea la persona que los desempeñe, la alta Dirección de la Empresa, a propuesta de la Dirección correspondiente y en función de la especial capacitación, méritos, responsabilidad y dedicación a su cometido, que concurren en dicha persona, fijará libremente unas gratificaciones de jefatura que se pagarán junto con las retribuciones mensuales y con ocasión de las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios.

Estas gratificaciones tendrán la misma consideración que el sueldo a todos los efectos.

Art. 23. *Fondo de acción social*.—El Fondo de Acción Social (FAS) agrupa en 1980 los siguientes conceptos económicos:

1. Ayuda de estudios.
2. Complementos de enfermedad.
3. Complementos de accidentes.
4. Jubilación e invalidez.
5. Viudas y huérfanos.
6. Bolsa de vacaciones.
7. Ayuda natalidad.
8. Medicina de Empresa.
9. Formación profesional.
10. Cultura y deportes.
11. Plus transporte.
12. Lote de Navidad.
13. Cuotas supermercado oficinas centrales.

23.1. Ayuda de estudios.—El importe de las mismas será el siguiente:

Preescolar, 1.180 pesetas por curso.  
 Primer ciclo de EGB (1.º, 2.º, 3.º y 4.º), 1.587 pesetas por curso.  
 Segundo ciclo de EGB (5.º, 6.º, 7.º y 8.º), 2.698 pesetas por curso.  
 BUP y FP1, 3.967 pesetas por curso.  
 COU y FP2 y Estudios medios, 4.761 pesetas por curso.  
 Estudios Universitarios, 6.347 pesetas por curso.  
 Educación Especial, 4.756 pesetas mensuales.

El pago de estas ayudas se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior. Sin embargo, los alumnos de Preescolar y EGB percibirán estas ayudas siempre que justifiquen su asistencia a Centros educativos.

23.2. Complementos de enfermedad.—Como está establecido en RRI, en los casos de enfermedad de un trabajador, después de los veinte días de haber causado baja por el Servicio Médico de la Seguridad Social, la Empresa le abonará desde el veintiún día el complemento necesario para que, adicionado a la cantidad que perciba de la Seguridad Social, el trabajador complete sus retribuciones reales, todo ello mientras mantenga los vínculos laborales con la Empresa.

23.3. Complementos de accidentes.—Según está establecido en el anterior Convenio y en RRI, se complementará la retribución total del accidentado desde el primer día de su baja por accidente.

23.4. Jubilación e invalidez.—Los actuales complementos de jubilación e invalidez se incrementan en un 18 por 100. Los nuevos complementos de jubilación se registrarán, como anteriormente, por lo establecido en el RRI.

23.5. Complementos de viudedad y orfandad.—Los complementos existentes actualmente por este concepto se incrementan en un 18 por 100.

Los nuevos complementos de viudedad y orfandad se registrarán, como anteriormente, por el RRI.

23.6. Bolsa de vacaciones.—Se establece para 1980 en 7.000 pesetas por persona empleada, que se abonarán en recibo de sa-

larios, por una sola vez, en el mes de inicio de las vacaciones de cada uno.

Al personal de nuevo ingreso que cause baja en la Empresa durante el año, se le abonará la parte proporcional de dicha bolsa con arreglo al tiempo de servicio activo.

23.7. Ayuda natalidad.—Se establece para 1980 una ayuda de 1.624 pesetas por nacimiento, importe de aumentar en un 16 por 100 la ayuda fijada para 1979.

23.8. Medicina de Empresa.—Se atenderán con cargo a este apartado, y dentro del presupuesto para 1980, los gastos extraordinarios de los Servicios Médicos de Empresa para los tres centros.

23.9. Formación profesional.—Se incluyen en este apartado los importes de las becas-salario establecidos para los Aprendices en las dos factorías, además de los diversos cursos y actividades de formación que se programen.

23.10. Cultura y deportes.—Se atenderán con cargo a este apartado, y dentro del presupuesto para 1980, los gastos de actividades culturales y deportivas de los tres centros.

23.11. Plus de transporte:

Factoría «B».—La Empresa abonará a la Cooperativa de Productores de Cemento de Buñol la cantidad de 634.000 pesetas mensuales contra el recibo correspondiente (o sea un total de 7.608.000 pesetas durante 1980), por el servicio de transporte del personal de fábrica y laboratorio central que se viene prestando con autobuses. Este importe corresponde al plus de transporte de todos los trabajadores de la factoría «B», de «Buñol», y de 11 trabajadores del laboratorio central de la misma localidad.

La Cooperativa pasará a la Empresa informe trimestral con los gastos y amortizaciones de ese servicio.

Oficinas centrales y factoría «A».—El plus correspondiente a todos los trabajadores de oficinas centrales, factoría «A» y al resto de los del laboratorio central no incluidos en el párrafo anterior, importa 12.925 pesetas brutas anuales por persona, que se pagarán en recibo de salarios por mensualidades de 1.077 pesetas.

23.12. Lote de Navidad.—Se establece en 5.000 pesetas para todo el personal de la plantilla.

23.13. Cuota supermercado oficinas centrales.—Para el personal de oficinas centrales se estima con cargo a este apartado la cantidad de 324.000 pesetas anuales para cubrir un contrato con cooperativa o supermercado.

Art. 24. *Revisión salarial*.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, llegue a superar el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

## CAPITULO III

### Jornada de trabajo

Art. 25. *Jornada laboral*.—Se establece en un máximo de mil novecientas ochenta horas al año para 1980, respetando las jornadas menores anuales establecidas actualmente.

Para llegar al cómputo de estas mil novecientas ochenta horas se tendrán en cuenta, los siguientes puntos:

— Se consideran veinticinco días laborables de vacaciones y sus correspondientes cuatro domingos.

— Se consideran dieciséis festivos.

— Los días restantes del año, o sea, doscientos setenta y dos, descontando los descansos reglamentarios, se computarán por sus horas correspondientes de trabajo, tanto si las han efectuado como si están en situación de baja por enfermedad, accidente, permisos retribuidos y permisos no retribuidos.

En virtud de lo anterior se han calculado los salarios día y los valores hora, que constan en el artículo 12 del capítulo II de este Convenio.

El trabajador que en 1980 pase de mil novecientas ochenta horas descansará este exceso de común acuerdo con la Empresa, considerando que el personal a tres turnos rotativos disfrutará este descanso en sus días libres.

Según el cómputo de horas por ordenador acumuladas a lo largo de los meses, se dará el descanso correspondiente antes de llegar a fin de año. En caso de que entonces exista una pequeña diferencia de horas, éstas serán regularizadas.

En el caso hipotético de que un trabajador por la situación legal y normativa del trabajo no alcanzase las mil novecientas ochenta horas, la Empresa le abonará la diferencia de pesetas cobradas hasta completar el salario bruto anual.

El personal que por necesidades de la Empresa tenga que trabajar en un festivo pagado, las horas trabajadas en dicho día no se computarán para las mil novecientas ochenta anuales, ya que las ocho horas normales están descontadas en el valor hora del artículo 12, y las ocho horas extraordinarias, como tales extraordinarias, no son computables en el total de horas normales anuales.

Art. 26. *Jornada de trabajo en talleres*.—Al margen de los equipos de talleres que mantengan el turno rotativo llamado «de letra», el resto de los componentes de los diferentes talleres podrán tener su horario de trabajo en jornada continuada de

mañana o tarde, que será independiente de los equipos antes mencionados que vayan a letra, y cuya principal diferencia estribará en el tiempo de descanso de media hora, que será realizada en tiempos previamente establecidos, que podrán ser diferentes dentro de un margen que se establezca y que por tanto no supondrá el cobro de la media hora de plus comida.

Se sobreentiende que el personal de talleres que mantenga el turno rotativo llamado «de letra» seguirá cobrando el plus comida.

**Art. 27. Horarios de trabajo.**—Los horarios no modificados por lo establecido en los artículos anteriores se atenderán a los que se reflejan en el anterior Convenio Colectivo y RRI.

**Art. 28. Vacaciones.**—Los días de vacaciones se establecen en veinticinco días laborables a todo el personal acogido a este Convenio.

Las vacaciones se regirán por las siguientes normas:

1. Se establecen siete períodos obligatorios de vacaciones, desde la última semana de abril a la primera semana de diciembre, ambas inclusive, en los que la adscripción de los trabajadores a cada uno de ellos se hará del siguiente modo:

a) Se procurarán atender las peticiones del personal, dentro de cada sección, si existe acuerdo entre los componentes de la misma con su Encargado, el cual entregará las listas correspondientes, excluyendo expresamente el conceder vacaciones en la última quincena de diciembre a todo el personal que de esta forma perjudique a su correspondiente vacacionero.

De otro modo:

b) El primer año le corresponderá elegir al más antiguo dentro de cada grupo, el segundo año elegirá el que le siga en antigüedad, y así sucesivamente, en forma rotativa.

2. Los grupos de vacaciones para los restantes meses desde 1 de enero a la penúltima semana de abril, a.i., y las tres últimas semanas de diciembre serán cubiertos por los siguientes trabajadores:

a) Por los trabajadores de nuevo ingreso, en cuyos contratos individuales se fije esta circunstancia.

b) En caso de no cubrirse los turnos de dichos períodos con el personal de nuevo ingreso, se solicitarán voluntarios hasta cubrir las necesidades de estos turnos, para realizar sus vacaciones en los citados períodos. A estos trabajadores voluntarios se les incrementará la bolsa de vacaciones establecida en el artículo 23.6 con las siguientes cantidades:

- Enero y febrero, 12.000 pesetas.
- Marzo y diciembre, 8.000 pesetas.
- Abril, 6.000 pesetas.

Queda bien entendido que este incremento sólo corresponde a los voluntarios de este párrafo b), no a los de nuevo ingreso especificados en el párrafo a) de este mismo apartado segundo.

3. En caso de que algunos trabajadores de los que se especifican en el apartado 1 cubrieran parte de sus vacaciones, con la aprobación de la Empresa, en los meses asignados en el apartado 2, se les aumentaría también la bolsa de vacaciones, de acuerdo con el apartado anterior, proporcionalmente al tiempo fuera del período normal.

4. Todos los trabajadores incluidos en secciones que, por permitirlo la organización de la Empresa, planifiquen sus vacaciones dentro del período normal del apartado 1, no tendrán derecho a los aumentos establecidos en el apartado 2, salvo que la Empresa oferte y el trabajador acepte realizar sus vacaciones fuera de dicho período.

5. En el mes de diciembre de cada año, y de acuerdo con lo anterior, se confeccionarán las listas de vacaciones, de las que se dará conocimiento al Comité de Centro y serán expuestas en tabloneros de avisos.

6. Para todo el personal que disfrute sus vacaciones en el período obligatorio, en el caso que cause baja por enfermedad, accidente, o permisos retribuidos, interrumpirá dichas vacaciones y volverá a disfrutarlas en los meses que no son de obligatoriedad. Este apartado será de aplicación siempre y cuando no haya interrupción de sus vacaciones perjudique a un compañero.

7. Para el cómputo total de los días de vacaciones se considerarán como máximo cuatro sábados.

**Art. 29. Fiestas.**—Se mantienen las fiestas establecidas en el anterior Convenio, es decir:

Las 12 fiestas legales que se publican en el «Boletín Oficial del Estado».

Las dos fiestas locales para cada centro que se publican en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Las dos fiestas (lunes de Pascua y 26 de diciembre) establecidas en RRI.

Para el personal Técnico y Administrativo se mantienen las siete tardes libres en oficinas centrales (tarde anterior a Reyes, tres tardes anteriores a San José y 24, 27 y 31 de diciembre) y las tres tardes libres de fábricas (tarde anterior a Reyes, tarde del tercer día de Pascua y tarde del 27 de diciembre para factoría «A», y las tres tardes anteriores a San José para factoría «B», y tardes del 24 y 31 de diciembre para ambas

fábricas). En caso de que la fiesta de San José sea desplazada a lunes, las tres tardes anteriores a dicha fiesta pasarán a dos, que serán las del jueves y viernes anteriores a la mencionada festividad.

El personal que trabaja a tres turnos continuos tendrá los descansos semanales que por su letra y turno le corresponda.

En cuanto a los festivos pagados nacionales, locales y de RRI., se regirán por las siguientes normas:

1.ª El personal de turno al que le coincida un día de fiesta pagada con el día LI (libre de turno) descansará en dicho día, disfrutando el festivo.

2.ª El personal de turno al que le coincida un día de fiesta pagada con el día de su descanso semanal (su domingo) disfrutará de un descanso en el primer día LI (libre de turno) siguiente al festivo, percibiendo ocho horas normales en el festivo que descansa y ocho horas normales en el día LI que no subirá a trabajar.

3.ª El personal de turno al que le coincida un festivo pagado con el día anterior a su descanso semanal (su sábado) percibirá ocho horas normales por su festivo y ocho horas extras por su día de trabajo.

4.ª Las fiestas abonables que coincidan con el descanso del turno se disfrutarán cuando el personal libre.

## CAPITULO IV

### Asuntos sindicales

**Art. 30. Horas de los Comités de Empresa.**—Los miembros de los distintos Comités de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales como máximo, en cómputo anual.

De las horas anteriores podrán ser transvasables a cualquier miembro de cada Comité hasta un máximo de seiscientos cuarenta horas anuales.

**Art. 31. Delegado de Sección Sindical.**—Se reconoce en los centros de trabajo un Delegado de Sección Sindical de Empresa en el caso de que los afiliados al Sindicato que represente superen el 15 por 100 del total de la plantilla del centro, demostrado mediante pruebas fehacientes.

Se reconocerán diez horas mensuales a este Delegado sindical, en cómputo anual.

**Art. 32. Cuota sindical.**—Se descontará la cuota sindical en nómina, previa solicitud por escrito del interesado, y su importe se ingresará en la cuenta bancaria que el Sindicato designe.

**Art. 33. Excedencias sindicales.**—Se concederá excedencia, en caso de que se solicite por el interesado, a los trabajadores en activo que ostenten cargos sindicales de ámbito provincial o superior.

**Art. 34. Comité Intercentros.**—Se establece un Comité Intercentros de 12 miembros.

**Art. 35. Reuniones.**—Los Comités de Centro y Comité Intercentros celebrarán mensualmente reuniones con la Empresa.

## CAPITULO V

### Asuntos varios

**Art. 36. Plantillas.**—La Empresa tiene libertad para la confección de sus correspondientes plantillas, de acuerdo con las necesidades del personal fijo que exige el proceso que constituye el objeto de su producción.

La Empresa podrá amortizar libremente las vacantes que se produzcan por cualquier causa, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso.

En ningún caso se podrá obligar a la Empresa a la admisión de nuevos trabajadores, a título de que existan plazas o puestos vacantes en sus plantillas.

Cualquier modificación de las plantillas será puesta previamente en conocimiento del Comité de Empresa, a los efectos oportunos.

**Art. 37. Ingresos.**—Se establecen las siguientes condiciones para el ingreso de nuevo personal en la Empresa:

a) Los ingresos de nuevo personal se llevarán a efecto por las categorías inferiores, dentro de cada profesión.

b) No tendrán la consideración de fijos en plantilla los aprendices en período de formación profesional que, estando inscritos en Centros oficiales, admite la Empresa como estudiantes en formación, cuyas condiciones económicas se regularán por el sistema de beca-salario establecido por la Empresa.

c) Podrá ingresar personal del exterior en puestos de superior categoría en los casos que no se disponga de personal de interior con aptitudes de capacidad probada para ocupar las plazas en cuestión.

d) Podrá ingresar personal del exterior en caso de necesidad de una especialidad concreta.

e) El ingreso de los solicitantes lo decidirá la Empresa en función del resultado de los exámenes, aptitud para el puesto e informes sobre las condiciones personales y profesionales de cada aspirante. El Comité de Empresa podrá presentar su propio informe sobre los solicitantes y enviar dos representantes a los exámenes que se realicen, teniendo en cuenta dicho informe para la valoración total.

**Art. 38. Ascensos.**—Los ascensos se llevarán a efecto cuando haya vacante de la categoría superior, y siempre que dentro del personal de la categoría inferior exista quien tenga probada

suficiente capacidad, siempre a juicio de la Empresa y/o por medio de exámenes o concursos.

En igualdad de condiciones ascenderá el más antiguo en la Empresa.

Los ascensos a puestos de mando serán siempre de libre designación de la Empresa; no obstante, se considerará la posibilidad de poder ocupar la vacante de que se trate con personal perteneciente a la Empresa.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento previo de los ascensos, pudiendo informar o participar en los exámenes en los mismos términos que el apartado e) del artículo anterior.

Art. 39. *Capacidad disminuida.*—Se establece que el personal con capacidad disminuida, declarado como tal por la Empresa, previo informe correspondiente del Médico de la misma, podrá ser colocado en otros puestos de trabajo aptos para menor capacidad, respetándose sus percepciones fijas.

Art. 40. *Retribuciones.*—Por retribución se entiende la totalidad de percepciones anuales que reciben los trabajadores. Estará formada por los siguientes conceptos:

- Sueldo de Convenio.
- Antigüedad.
- Gratificación de Jefatura.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Paga de beneficios.
- Plus de turno.
- Plus de intervalo para comida.
- Prima de envase.
- Incentivos.

Cuando por necesidades de la organización del trabajo se cambie a un trabajador a un puesto de valoración inferior, o de distintas condiciones de trabajo, deberán respetarse los siguientes conceptos:

- Sueldo de Convenio.
- Antigüedad.
- Gratificación de Jefatura.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Pagas de beneficios.
- Precio de la hora extra.

En cambio, los siguientes, que son característicos de cada puesto de trabajo, se ajustarán a los correspondientes al nuevo puesto:

- Plus de turno.
- Plus de intervalo para comida.
- Prima de envase.
- Incentivos.

Art. 41. *Pago de nóminas.*—El pago de nóminas será mensual para todo el personal de la Empresa y, con el fin de dar tiempo suficiente para su confección, el pago tendrá lugar hasta el quinto día laborable del mes siguiente.

La nómina, confeccionada por el sistema de mecanización establecido en la Empresa, se pagará por transferencia bancaria en la cuenta corriente que tendrá abierta cada trabajador en un Banco de la localidad de residencia.

Se enviará a cada trabajador el recibo de salarios correspondiente, que ha sido aprobado por la autoridad laboral, cuyo original firmado lo deberá entregar en el Departamento Administrativo de su centro de trabajo como comprobante del cobro.

Las Cajas de los distintos centros de trabajo sólo atenderán anticipos y pagos de talones hasta el efectivo disponible que exista en cada momento, sin que puedan aumentar su existencia en metálico mediante remesas de Bancos para este fin, ya que de otro modo se contravendría lo dispuesto en el Real Decreto-ley 39/1978, de 5 de diciembre. En todo caso se podrán abonar anticipos de la cuantía de lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior por medio de talones bancarios.

Art. 42. *Seguros sociales y Mutualismo Laboral.*—Sólo serán objeto de cotización, a los efectos de Seguros Sociales y Mu-

tualismo Laboral, las retribuciones establecidas en este Convenio, en la cantidad que coincida con la cuantía obligatoria señalada por la legislación vigente a dichos efectos, quedando, por consiguiente, exentas las cantidades que excedan de la misma y los otros conceptos retributivos que quedan excluidos de la cotización.

Art. 43. *Accidentes de trabajo.*—A los efectos de cotización de Seguros de Accidentes de Trabajo y a las liquidaciones de las cantidades que se deban percibir bajo su régimen, se tendrán en cuenta las disposiciones legales vigentes que se aplicarán a lo establecido en este Convenio.

Art. 44. *Horas extraordinarias.*—El precio de las horas extraordinarias será el que figura en el anexo número 2 de este Convenio.

Las horas extraordinarias serán aquellas previamente autorizadas por las Direcciones de los centros de trabajo, y no será suficiente para el reconocimiento del derecho a horas extraordinarias el que en la ficha de entrada y salida del personal figuren más horas de las ocho que constituyen la jornada normal de trabajo, si no van refrendadas por la citada autorización, sujetándose el número de horas al tope legalmente establecido.

Art. 45. *Medicina de Empresa.*—Las cartillas de reconocimiento de los trabajadores serán entregadas a los interesados por los Servicios Médicos de Empresa. En caso de que un trabajador extravíe su cartilla, le será entregada una nueva en el siguiente reconocimiento, pero sólo constarán en la misma los datos del último reconocimiento.

Los Servicios de Medicina de Empresa procurarán extender el servicio de reconocimientos a jubilados, cónyuges de trabajadores e hijos de los mismos menores de dieciocho años que no dispongan de este servicio en sus Centros escolares.

Art. 46. *Seguridad e higiene.*—La Empresa dotará de poder ejecutivo, limitado económicamente, al Presidente del Comité de Seguridad e Higiene, para que éste solucione los casos de mayor urgencia.

Art. 47. *Ropa de trabajo.*—La ropa de trabajo a entregar por la Empresa será de buena calidad y adecuada a las condiciones de trabajo, y el Comité de Seguridad e Higiene intervendrá en la elección de la misma.

Art. 48. *Edad de jubilación.*—Se ofrece la posibilidad de que, a partir del mes siguiente en el que un trabajador hubiera cumplido cincuenta y ocho años, y mediante compromiso escrito de jubilarse a los sesenta, sea ascendido económicamente el interesado a su superior grupo de clasificación, sin cambio de su puesto de trabajo.

Art. 49. *Vacacioneros.*—Los trabajadores que actuaron de vacacioneros en 1979 de forma habitual y sean vacacioneros en 1980 adquirirán la categoría con efectos de 1 de enero.

El que hizo de vacacionero de forma provisional en 1979 tendrá preferencia en 1980 para ser vacacionero, adquiriendo la categoría desde el momento en que empiece a dar vacaciones.

Todos los no comprendidos en los dos puntos anteriores adquirirán la categoría a los noventa días de hacer funciones de vacacionero.

Art. 50. *Cooperativa de consumo.*—Se concederá un permiso retribuido de cuatro horas semanales a los miembros de la Junta Rectora de la Cooperativa de Consumo.

Art. 51. *Bonificación en el precio del cemento.*—La Empresa descontará el 20 por 100 del polvo de cemento (excluido el margen comercial) a los trabajadores de la misma, previa justificación de uso propio.

Art. 52. *Seguro colectivo complementario de accidentes y vida.*—La Empresa mantendrá las pólizas de seguros que tiene contratadas.

Art. 53. *Reglamento de Régimen Interior.*—El Reglamento de Régimen Interior vigente se modificará recogiendo las variaciones llevadas a cabo desde 1975 en éste y anteriores Convenios Colectivos y las disposiciones legales que sean de aplicación. Para ello la Empresa redactará el preceptivo proyecto, que entregará a estudio e informe legal de los Comités de Empresa, en un plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

## ANEXO 1

## Antigüedad diaria y horaria

Grupos	Mensual		Diario		Valor hora	
	Bienio	Quinquenio	Bienio	Quinquenio	Bienio	Quinquenio
I	1.718	2.406	56,48	79,10	9,13	12,78
II	1.398	1.959	45,96	64,41	7,43	10,41
III	1.141	1.598	37,51	52,54	6,06	8,49
IV	1.034	1.445	33,99	47,51	5,49	7,68
V	925	1.293	30,41	42,51	4,91	6,87
VI	850	1.187	27,95	39,62	4,52	6,31
VII	809	1.130	26,60	37,15	4,30	6,00
VIII	790	1.105	25,97	36,33	4,20	5,87
IX	773	1.079	25,41	35,47	4,11	5,73
X	755	1.056	24,82	34,72	4,01	5,61

## ANEXO 2

## Pluses y complementos año 1980

Grupos	Dos primeras horas extras	Tercera y siguientes	Horas extras festivos	Hora plus turno	Media hora plus comida	Grupos	Dos primeras horas extras	Tercera y siguientes	Horas extras festivos	Hora plus turno	Media hora plus comida
Sin antigüedad						V	415	476	543	48	184
I	556	635	724	86	248	VI	334	383	435	44	148
II	490	560	638	70	218	VII	317	361	412	38	142
III	437	501	570	60	196	VIII	275	317	360	38	123
IV	415	476	543	54	184	IX	252	289	328	38	114
V	377	429	490	48	167	X	240	275	314	38-	107
VI	297	340	389	44	133	Dos bienes y tres quinquenios (diecinueve años)					
VII	283	322	367	38	125	I	652	746	849	86	290
VIII	244	280	318	38	109	II	570	650	741	70	254
IX	220	252	287	38	97	III	501	573	653	60	223
X	209	240	274	38	94	IV	474	543	618	54	211
Un bienio (dos años)						V	427	490	558	48	190
I	572	652	744	86	254	VI	346	394	449	44	155
II	503	575	655	70	223	VII	326	372	426	38	147
III	449	513	583	60	201	VIII	285	326	371	38	128
IV	426	486	554	54	190	IX	262	298	341	38	117
V	384	440	501	48	171	X	249	285	326	38	111
VI	304	349	398	44	136	Dos bienes y cuatro quinquenios (veinticuatro años)					
VII	289	332	377	38	129	I	675	770	876	86	300
VIII	252	287	326	38	114	II	587	672	764	70	260
IX	229	260	297	38	101	III	517	592	673	60	231
X	217	246	281	38	95	IV	488	558	635	54	217
Dos bienes (cuatro años)						V	440	503	573	48	196
I	587	672	763	86	260	VI	357	408	464	44	159
II	515	589	672	70	231	VII	335	384	437	38	151
III	458	524	597	60	204	VIII	295	335	383	38	131
IV	435	498	566	54	195	IX	271	311	353	38	121
V	392	449	515	48	175	X	260	297	338	38	115
VI	312	357	408	44	139	Dos bienes y cinco quinquenios (veintinueve años)					
VII	297	340	386	38	131	I	696	796	907	86	310
VIII	258	295	335	38	115	II	604	690	786	70	268
IX	234	267	304	38	106	III	531	607	693	60	237
X	223	252	281	38	100	IV	501	572	652	54	223
Dos bienes y un quinquenio (nueve años)						V	452	517	587	48	201
I	609	695	792	86	268	VI	367	420	478	44	162
II	532	609	695	70	238	VII	346	394	451	38	155
III	455	541	617	60	211	VIII	303	347	394	38	136
IV	449	512	583	54	201	IX	280	320	365	38	125
V	404	463	524	48	179	X	269	306	349	38	119
VI	324	371	421	44	143	A partir de dos bienes y seis quinquenios					
VII	306	349	398	38	136	I	712	813	927	86	318
VIII	267	304	347	38	119	II	617	706	804	70	276
IX	244	277	317	38	109	III	543	618	706	60	242
X	232	266	303	38	101	IV	509	583	664	54	226
Dos bienes y dos quinquenios (catorce años)						V	461	527	599	48	204
I	630	720	821	86	282	VI	375	427	488	44	167
II	550	630	718	70	246	VII	353	404	458	38	157
III	488	558	636	60	217	VIII	311	353	404	38	137
IV	481	527	601	54	204	IX	287	328	372	38	128
						X	275	314	357	38	123

13744

**RESOLUCION de 20 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, S. A.».**

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

Resultando que con fecha 8 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de referencia, suscrito por las partes el día 12 de febrero de 1980, acompañando documentación complementaria;

Resultando que con fecha 13 de marzo de 1980 se devolvió a la Comisión Deliberadora el mencionado Convenio Colectivo para corrección del artículo 7.º, referido al período de prueba, por no ser conforme a derecho y contraponerse a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de 8 de abril de 1978, de Relaciones Laborales, en base de la cláusula 3.ª, 8, del propio texto convencional;

Resultando que con fecha 13 de mayo de 1980 fue remitido por la citada Comisión Deliberadora el Convenio Colectivo de referencia una vez efectuada la pertinente corrección, quedando acomodado el precepto del que se hizo advertencia;

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

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

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosele 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, por lo que 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 «Varta Baterías, S. A.», suscrito el día 12 de febrero de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.