

14878

RESOLUCION de 26 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica el IX Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Internacional de Coches-Camas y del Turismo, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo establecido entre la «Compañía Internacional de Coches-Camas y del Turismo, Sociedad Anónima», y su personal, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 10 de mayo de 1980, suscrito por la representación de la Empresa y del personal el día 23 de abril de 1980; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 26 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

TEXTO DEL IX CONVENIO COLECTIVO ESTABLECIDO ENTRE LA «COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE COCHES-CAMAS, S. A.» Y SU PERSONAL

1. *Ámbito de aplicación.*—El Convenio afecta a todos los Centros de trabajo de la Empresa y a todo el personal de su plantilla, a excepción de las Cafeterías de estaciones, a cuyo personal le son aplicables los Convenios Provinciales de Hostelería respectivos.

2. *Duración y vigencia.*—La duración del Convenio será de un año, entrando en vigor una vez se lleve a cabo su homologación. No obstante, los efectos económicos se aplicarán—salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha— a partir de 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre del mismo año. Será requisito indispensable para la aplicación de las mejoras que introduce estar al servicio activo de la Empresa en la fecha de su homologación.

Se exceptúan de esta exigencia aquellos agentes que hubieren causado baja por jubilación, larga enfermedad o fallecimiento durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1980 y la fecha de homologación del Convenio.

3. *Revisión.*—Las condiciones económicas que establece el presente Convenio se han pactado entre las partes en base a que no tendrán lugar, en circunstancias ordinarias, revisión alguna en el curso del año 1980.

Se considerarán circunstancias extraordinarias que darían lugar a la revisión, una posible recomendación del Gobierno o acuerdo entre Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales aplicables a nivel general que entrañasen aumentos superiores al 0,5 por 100 a partir del 1 de enero de 1980. En tal caso, se aplicaría la revisión mediante el abono de la diferencia sobre dicho porcentaje.

4. Mejoras salariales.

a) El salario base y la antigüedad, durante 1980, será el que resulte de aplicar un aumento del 15,5 por 100 sobre el valor de dichos conceptos en 1 de enero de 1979, para el personal cuyos emolumentos globales correspondientes a dicho año hayan sido superiores a 1.300.000 pesetas.

b) Para el resto del personal, con excepción de las categorías que se señalan en los dos apartados siguientes, el salario base y antigüedad en 1980 será el que resulte de aplicar a dichos conceptos el 16,5 por 100 sobre el salario base y la antigüedad vigentes en 1 de enero de 1979.

c) El salario base y antigüedad durante 1980 será el que resulte de aplicar el 17,5 por 100 sobre los mismos conceptos vigentes en 1 de enero de 1979, para el personal de la actividad ferroviaria y Servicios Comunes de las siguientes categorías: Operadores, Programadores, Auxiliares, Oficiales Administrativos, Empleados principales, Telefonistas, Taquimecanógrafas, Cajeros, Botones, Ordenanzas, Pinches, Jefes de Limpiadores, Limpiadores, Costureras, Operarios, Mozos y para el personal de Talleres de todas las categorías a partir de Oficial de 1.ª A, hacia abajo. Asimismo se incluyen los Agentes que realicen funciones de Porteros.

d) El salario base y antigüedad de 1980, será el que resulte de aplicar el valor de dichos conceptos en 1 de enero de 1979 el 17,5 por 100, para el personal de la actividad de Agencias de Viajes, sea cualquiera su categoría, siempre que sus emolumentos globales en jornada ordinaria no hubieran alcanzado durante 1979 la cantidad de 800.000 pesetas.

e) Todos los demás conceptos salariales, incluido el valor de las horas extraordinarias establecido en el Convenio Colectivo de 1979, pasarán a ser en 1980 los que resulten de aplicar el 15,6 por 100, sobre el valor de dichos conceptos en 1 de enero de 1979. Por excepción, el Plus de la cultura pasará a ser el que resulte de aplicar el 16 por 100 a su valor en dicha fecha.

No obstante, la Empresa se reserva la facultad de limitar las mejoras salariales aplicables al personal con emolumentos globales en 1979 superiores a 1.500.000 pesetas, a las señaladas en el anterior apartado a), sin que sean computables en dicha

cifra los ingresos que procedan de comisiones a las ventas o participación en resultados.

f) En el caso concreto de la categoría de Conductores, dada la modificación del sistema salarial acordada con los representantes de dicha categoría en los términos que se reflejan en anexo al presente Convenio, los aumentos salariales correspondientes a los mismos se aplicarán sobre los nuevos conceptos que les han sido atribuidos en la forma señalada en dicho anexo.

g) Quedan excluidos de los aumentos salariales antes señalados los conceptos variables denominados comisiones, que se aplican a determinadas categorías del personal de Agencias de Viajes, el derecho de servicio aplicable al personal de Sala y Cocina, incluida la Cocina fija y Minibar de la actividad Ferroviaria, así como sobre la venta de consumiciones en coches-camas y coches-literas, por tratarse de conceptos cuya cuantía evoluciona en función de las modificaciones de tarifas de los correspondientes servicios. No obstante, el porcentaje de derecho de servicio del citado personal de la actividad Ferroviaria se pacta establecerlo en el 10 por 100 sobre el precio total de venta al público, que se distribuirá en la forma que figura en anexo, a partir de la fecha en que se suscriba el presente Convenio. El nuevo porcentaje del 10 por 100 no se aplicará al importe del impuesto sobre el valor añadido cuando éste entre en vigor.

h) Para el personal de Talleres destinado en la denominada «Pequeña Conservación» de estaciones, la prima de pequeña conservación pasará a ser cuatro veces el valor de 1 de enero de 1979, ya que habitualmente colabora en profesional y trabajos varios.

i) La prima de oficio del personal de Talleres a quien corresponde se incorporará al salario base, distribuyéndose el importe global correspondiente a 1979, tomando como base el valor de la prima a 1 de enero de dicho año, y una vez aplicado el incremento del 17,5 por 100 previsto en el anterior apartado c) entre las dieciséis pagas que se abonaban en la Empresa.

j) Además del porcentaje correspondiente señalado en el apartado e), se incrementará la prima de viaje en otro 25 por 100 al personal de la categoría de Literista que preste los siguientes servicios:

— Tran París/Irún (recorrido París/San Sebastián-Tolosa/París).

— Tren París/Lisboa (recorrido Burdeos/Lisboa-Lisboa/Hendaya).

— Tren París/Oporto (recorrido Burdeos/Oporto-Oporto/Hendaya o Dax).

— Tren París/Vigo (recorrido Burdeos/Vigo-Vigo/Hendaya).

5. Otras mejoras.

a) Préstamos para adquisición de viviendas: Se concederán, hasta un límite de 25 por año, para el conjunto del personal de la Empresa, en las condiciones siguientes:

— El peticionario deberá llevar más de dos años al servicio de la Empresa.

— El importe de cada crédito será como máximo de 400.000 pesetas.

— Se exigirá el aval solidario de dos empleados de la Empresa, con antigüedad superior a diez años, sin que ninguno de los avalistas pueda serlo para más de un préstamo a la vez.

— El plazo de amortización del préstamo será de cuatro años y el interés del 6 por 100.

b) Hijos subnormales.—Se acuerda asignar a los Agentes afectados una cantidad equivalente al duplo de la establecida en el último Convenio Colectivo, con objeto de que cada uno de ellos perciba un importe igual al que abona por tal concepto la Seguridad Social. Dicho importe será aplicable durante el presente año 1980 y se mantendrá fijo en el futuro, salvo pacto en contrario.

c) Jubilación.—Se mantienen las normas respecto a jubilación forzosa y jubilación voluntaria establecidas en el Convenio de 1979, salvo en cuanto a los porcentajes de indemnización establecidos en dicho Convenio y en acuerdos posteriores de las partes, porcentajes que se incrementarán durante 1980 en el 20 por 100 de su valor en 1979.

En el mismo porcentaje se incrementará el límite mínimo de la indemnización fijado en el Convenio de 1979 en 100.000 pesetas.

d) Medalla jubilar.—Por excepción a lo establecido en el anterior punto 4, apartado e), que no será de aplicación a este concepto, se acuerda que el incremento aplicable a los dos últimos escalones de la tabla vigente será del 18 por 100; a los dos escalones inmediatos superiores del 17 por 100, y a todos los demás del 15,5 por 100. Se aplicará la gratificación correspondiente a la Medalla jubilar en los casos de jubilación voluntaria, a prorrata del tiempo que faltare para alcanzar la edad de jubilación forzosa de sesenta y cinco años, en el supuesto de que antes de esta última edad hubieran alcanzado los plazos necesarios para devengarla.

e) Seguro Colectivo.—Se modifica el seguro establecido en el Convenio de 1979, mediante escalas que agrupan categorías de personal con salarios equivalentes, siempre que la diferencia no exceda entre las mismas de 100.000 pesetas, para establecer cantidades fijas en las prestaciones de dicho seguro.

Con independencia de ello, el personal, voluntariamente, podrá aumentar las bases de dichas prestaciones, corriendo en tal caso a su cargo el pago de la diferencia, de primas correspondientes.

f) Mutua de Previsión Social de Coches-Camas.—Para el mejor desenvolvimiento de la Mutua, la Compañía asignará a la misma durante 1980 una subvención de 1.000.000 de pesetas.

g) Grupos de cotización a la Seguridad Social.—De acuerdo con lo solicitado por la representación social, y previo el cumplimiento de los trámites que proceda, la Empresa acepta la inclusión del personal de las categorías de Literistas y Agentes de Minibar en el grupo 8.º de cotización a la Seguridad Social, y para el personal de la categoría de Limpiadores y Mozos de Almacén, en el grupo 9.º

h) Personal de sala.—Se constituirá una Comisión de representantes de este personal y de la Empresa, al objeto de: Estudiar la posibilidad de suprimir los «tickets» y notas en las barras de los servicios de bar y cafetería, salvo que la nota o justificante fuera solicitado por el viajero.

Estudio de la implantación de un sistema de mayor incentivo para el incremento de ventas que se produzcan sobre los niveles normales mediante una mayor promoción por parte de dicho personal.

i) Uniformes.—Se constituirán sendas Comisiones de representantes del personal de la actividad ferroviaria y del personal de Agencias, y de la Empresa, para estudiar las posibles modificaciones en esta materia.

j) Jornada del personal de Agencias.—Sin perjuicio de que se respetará la jornada más beneficiosa en aquellos casos en que estuviere establecida, la jornada de este personal será de cuarenta horas semanales, si bien el devengo de horas extraordinarias, cuando se realicen, sólo podrá aplicarse a partir de las que excedan de la jornada máxima legal.

Una vez conocido el horario de apertura y cierre que pudiera establecerse en el Convenio Nacional de Agencias de Viajes, la Empresa, con los representantes del personal, estudiará la forma de adecuar el propio al que rija en las demás Empresas que ejercen esta actividad, teniendo en cuenta las peculiaridades de las distintas zonas geográficas y la especial naturaleza de las Agencias fundamentalmente receptoras. Con excepción de estas últimas, las demás Agencias de carácter emisor cerrarán al público en la mañana del Sábado Santo, si así lo hicieran la mayoría de las Empresas que ejercen esta actividad, estableciéndose con la representación del personal interesado el sistema de recuperación que se llevará a cabo.

k) Valoración de puestos de trabajo.—En el curso del año 1980 continuará, hasta su terminación, la valoración de puestos de trabajo para aquellas categorías respecto a las cuales todavía no se hubiera realizado.

6. Declaraciones especiales.

a) La representación del personal de Agencias y la Empresa han llevado a cabo una reestructuración de las categorías profesionales, para adecuarlas en lo posible a las funciones que realizan y que son propias de todas las Empresas que ejercen la misma actividad. Los acuerdos adoptados entre las partes sobre asimilación de categorías, denominaciones, funciones, reestructuración salarial, garantías y otros de carácter complementario se recogen en el documento anexo al presente Convenio al que se atribuye por las partes plena eficacia normativa, por lo que quedan modificadas todas las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo y del Reglamento de Régimen Interior que contradigan o se opongan a dichos acuerdos.

b) De igual modo, los representantes de la categoría de Conductores y la Empresa han llevado a cabo una modificación del sistema salarial de los mismos, y de sus condiciones de trabajo, que se incorporan como anexo al presente Convenio y que modifican asimismo la normativa anterior establecida en la Ordenanza de Trabajo y en el Reglamento de Régimen Interior.

c) Dadas las importantes modificaciones que se han producido en el presente y anteriores Convenios y con motivo de disposiciones emanadas de la autoridad laboral, se acuerda expresamente que por parte de una Comisión integrada por representantes del personal y de la Empresa se procederá a elaborar un texto refundido de dicha Ordenanza y del Reglamento, con las modificaciones a que haya lugar. Se fija como plazo para la elaboración de dicho texto el de vigencia del presente Convenio.

d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta por las partes la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros.

Dicho Comité tendrá las competencias que le asigne la legislación vigente y las que puedan acordarse por las partes en base a su funcionamiento real.

Se pacta asimismo por las partes que en el plazo más breve posible a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se procederá a la convocatoria de elecciones sindicales, con arreglo a la normativa que establece el título 2.º del citado Estatuto de los Trabajadores.

e) Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará compuesta por ocho representantes del personal que hayan formado parte de la Comisión Negociadora, tres de ellos de entre los representantes de las Agencias de Viaje y el resto de la actividad

Ferroviaria, y otros ocho de la Empresa. Los componentes de dicha Comisión se designarán oportunamente.

PORCENTAJES DE DERECHO DE SERVICIO AÑO 1980

Personal de Movimiento

a) Servicio de comidas.

Ingresos de Cocina:

Personal de Cocina (sin precocinados)	2.87
Personal de Cocina (con precocinados)	1.80
Personal de Sala	7.33

Ingresos de Consumiciones:

Personal de Sala	10
-------------------------	----

b) Servicio con comidas en bandeja.

Personal de Sala:

S/ingresos de comidas en bandeja	7.33
S/resto de ingresos de cocina	10
S/ingresos de consumiciones	10

c) Servicios con comidas confeccionadas con precocinados.

Personal de Sala:

S/ingresos de cocina con precocinados (sin personal de cocina en el servicio)	8.93
S/ingresos de cocina con precocinados (con personal de cocina en el servicio)	7.33
S/resto de ingresos de cocina (sin personal de cocina en el servicio)	10
S/ingresos de consumiciones	10

d) Servicio de bar y minibar.

S/resto de ingresos	10
----------------------------	----

e) Tren Barcelona-Ginebra (recorrido francés).

Ingresos de Cocina:

Personal de Cocina	2.87
Personal de Sala	7.33

Ingresos de Consumiciones:

Personal de Sala	10
-------------------------	----

Personal de Cocina Fija:

S/importe bandejas fabricadas	2.87
S/importe bandejas recicladas	1.33
S/precocinados	1.07

f) Conductores, Literistas y Auxiliares de Talgo.

S/total ingresos de desayunos y consumiciones	10
--	----

Proyecto de reestructuración del personal de la Empresa que presta servicio en la actividad de Agencias de Viajes

1. *Asimilación de categorías profesionales.*—A fin de lograr una mayor identificación entre las funciones que se desarrollan y las categorías profesionales, quedan suprimidas las actuales categorías establecidas en la Ordenanza, asimilándose las mismas a siete niveles profesionales, subdividiéndose, a su vez, los niveles primero, segundo y tercero en varios grados, todo ello según se señala a continuación:

Jefe de Departamento y Jefe del Servicio del Departamento: Se encuadran en el nivel 1, grado 1.

Delegado regional y S/jefe de Servicio del Departamento: Se encuadran en el nivel 1, grado 2.

Jefe de Agencia Principal y Jefe de Agencia «A»: Se encuadran en el nivel 2, grado 1.

Jefe de Agencia «B» y Subjefe de Agencia Principal: Se encuadran en el nivel 2, grado 2.

Jefe de Agencia, Subjefe de Agencia «A» y Subjefe de Agencia «B»: Se encuadran en el nivel 2, grado 3.

Jefe Vendedor, Secretaria Dirección y primer Agente-Vendedor: Se encuadran en el nivel 3, grupo 1.

Agente-Vendedor, Secretaria y Cajero principal: Se encuadran en el nivel 3, grado 2.

Cajero, Agente-Emisor y Empleado principal: Se encuadran en el nivel 3, grado 3.

Taquimecanógrafa, Agente-Información, Intérprete, Oficial con más de cinco años en la categoría, computándose dicho periodo desde que ostentase la categoría de Auxiliar, y Jefe de Ordenanzas: Se encuadran en el nivel 4.

Oficial con menos de cinco años, computándose dicho periodo desde que ostentase la categoría de Auxiliar, Auxiliar que lleve más de tres años y menos de cinco como Auxiliar, y Or-

denanza que lleve más de cinco años en la categoría: Se encuadran en el nivel 5.

Telefonista, Ordenanza que lleve menos de cinco años en la categoría, Auxiliar que lleve menos de tres años como tal, y Auxiliar: Se encuadran en el nivel 6.

Botones: Continuarán conservando su régimen actual, quedando encuadrados en el nivel 7, sin que ello comporte modificaciones ni en su salario ni en sus funciones.

2. *Denominaciones.*—A todos los efectos, desaparecen las antiguas categorías de la Ordenanza, adoptándose, según el nivel y grado correspondiente, de acuerdo con lo señalado en el apartado anterior, y en atención a las responsabilidades y funciones propias de cada nivel, las denominaciones siguientes:

— Personal encuadrado en el nivel 1:

Grado 1: Mando Superior primera.
Grado 2: Mando Superior segunda.

— Personal encuadrado en el nivel 2:

Grado 1: Mando Medio primera.
Grado 2: Mando Medio segunda.
Grado 3: Mando Medio tercera.

— Personal encuadrado en el nivel 3:

Grado 1: Técnico Superior primera.
Grado 2: Técnico Superior segunda.
Grado 3: Técnico Superior tercera.

— Personal encuadrado en el nivel 4:

Técnico Medio.

— Personal encuadrado en el nivel 5:

Técnico Especialista.

— Personal encuadrado en el nivel 6:

Asistentes.

— Personal encuadrado en el nivel 7:

Botones.

3. *Funciones.*—La determinación en las funciones de los distintos niveles ha sido efectuada siguiendo criterios de responsabilidad y polivalencia, entendiéndose que el personal debe asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de los niveles de responsabilidad siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles o marquen un tratamiento discriminatorio o vejatorio para el trabajador.

Por otra parte se hace constar que las funciones que a continuación se definen recogen sólo los rasgos más característicos de cada nivel y por tanto son meramente enunciativas, pudiendo realizar otras de análoga naturaleza aunque no estén expresamente mencionadas.

Nivel 1.—Se integrarán en este nivel aquellos empleados, que bajo la dependencia directa e inmediata de la Dirección de la Empresa, o en su caso del Jefe del Departamento, tienen la responsabilidad de la gestión global del conjunto de las Agencias a nivel de los Servicios Centrales o bien de aquellas encuadradas en una demarcación geográfica, así como de coordinar el desarrollo de la política comercial, establecida de acuerdo con la Dirección dirigiendo a todo el personal que integre su zona, responsabilizándose del presupuesto global de la misma.

Nivel 2.—Comprende a aquellos empleados que bajo las órdenes de la Dirección o un Mando superior tienen la responsabilidad directa de la gestión de una Agencia, teniendo como misión cuidar del desarrollo del tráfico y el fomento del negocio, siendo los ejecutivos de la política comercial marcada por la Dirección, de acuerdo con los mandos superiores, responsabilizándose directamente del presupuesto anual de su Agencia.

Según sea la importancia de la Agencia se encuadran en uno u otro grado. La importancia de la Agencia vendrá determinada por las características del mercado, volumen y naturaleza del tráfico, número de empleados, etc.

También se incluyen en este nivel, aquellos empleados que bajo las órdenes de un Mando medio de primera, tienen como característica peculiar de su misión, prestarle la colaboración precisa en las funciones y trabajos que le estén atribuidos, sustituyéndole en las ausencias y enfermedades, pudiendo ejercer por delegación de aquél, alguna de las funciones que le tengan asignadas.

Nivel 3.—Se incluyen en este nivel aquellos empleados que, con preparación especial y con conocimientos técnicos en grado elevado y especializados, así como con conocimiento al menos de los idiomas francés e inglés, posean iniciativa y responsabilidad tanto técnica como económica para, en contacto directo con el público, preparar toda clase de viajes, ayudando al cliente con su iniciativa en la organización de aquéllos, presidiéndoles todos los servicios técnicos y/o comerciales propios de la Agencia.

Igualmente se incluirán los que poseyendo similares conocimientos, se dediquen específicamente a las labores de promo-

ción. La inclusión en uno u otro grado, dependerá, partiendo de la situación actual, del grado de experiencia, preparación y conocimientos, tanto técnicos como de idiomas, justificados mediante unas pruebas de aptitud o examen.

Se incluirán en este nivel, en el grado superior, aquellos empleados que, aparte de las funciones mencionadas, y teniendo los máximos conocimientos, dan unidad a un departamento especializado, configurando como tal por la Dirección de la Empresa.

También se incluirán en este nivel, dependiendo de la calificación de la Agencia, aquellos empleados cuya dedicación es única y exclusivamente a las funciones propias de la Caja, siendo responsables, técnica y económicamente de la misma.

Asimismo están incluidos en este nivel, aquellos empleados cuya primordial misión es auxiliar al personal directivo de su Centro de trabajo, en las tareas propias de una Secretaria, tomando al dictado, al menos en dos idiomas extranjeros, cien palabras por minuto, traduciéndolas y mecanografiándolas directamente, en seis minutos.

A título personal las actuales Taquimecanógrafas y Agente de Información se encuadrarán en el grado 3.º de este nivel.

Nivel 4.—Comprende aquellos empleados con iniciativa y responsabilidad técnica, aunque no económica, provistos de conocimientos técnicos y administrativos suficientes, pudiendo dispensarles del conocimiento de idiomas y estando especialmente preparados para realizar trabajos que requieran experiencia, así como para recibir y confeccionar las peticiones de los servicios que se prestan en la Agencia.

También estarán incluidas aquellas personas que, con conocimiento de algún idioma extranjero, realicen entre otras funciones, las de información o las de intérprete, con carácter preferente.

Igualmente se incluirán en este nivel aquellas personas con dominio de la taquigrafía, al menos en dos idiomas, uno de ellos inglés o francés, se ocupan de la confección taquigráfica y mecanográfica de toda clase de documentos.

A título personal las actuales Telefonistas se encuadran en este nivel.

También entrarán en este nivel los empleados que tienen por misión el distribuir y supervisar el trabajo de los empleados del nivel 7.

Nivel 5.—Comprende aquellos empleados que poseyendo unos conocimientos normales, tanto técnicos como administrativos, y con un grado de responsabilidad técnica, aunque no económica, limitada a su preparación, realizan por propia iniciativa operaciones administrativas y técnicas de carácter ordinario, como por ejemplo, billeteaje en general, confección de documentos para entregar al cliente, informar y atender al público en la medida de las funciones descritas, atender las pantallas y pupitres electrónicos.

Se incluyen aquellos empleados que teniendo como funciones las previstas en el último párrafo de las descritas para el nivel 6, lleven más de cinco años en dicho nivel.

Nivel 6.—Son aquellos empleados que con conocimientos técnicos básicos y bajo la responsabilidad de un técnico realizan operaciones administrativas y técnicas elementales, como por ejemplo, confección de billetes de carácter sencillo, cálculos elementales de viajes, reservas de hoteles, etc. Asimismo se incluyen en este nivel aquellos empleados que atienden a los sistemas de comunicaciones.

Por último se incluyen los empleados mayores de veinte años que tienen atribuidas, además de las funciones propias del nivel 7, la de transporte de fondos.

Nivel 7.—Comprende aquellos empleados que tengan por misión realizar recados, repartos, dentro y fuera de la Agencia, así como otras funciones de carácter elemental y auxiliar.

4. *Reestructuración salarial.*—Las nuevas normas de clasificación darán lugar a la reestructuración salarial, mediante la creación de nuevos salarios base iguales para todas las categorías comprendidas dentro del mismo grado.

La antigüedad será equivalente para todo el personal incluido dentro de cada grado, tomando como regla general el valor más alto.

Se mantendrán las primas de idiomas a los valores que se señala el Convenio, a excepción de los aplicables a los idiomas francés e inglés, que quedarán absorbidos, al igual que el resto de primas o indemnizaciones, excepto las que se mencionan en los dos párrafos siguientes:

Todo el personal continuará percibiendo el denominado «Plus de Ayuda a la Cultura», en la cuantía establecida en el Convenio.

Para la categoría de Botones, incluida en el nivel 7, se mantendrá la «Prima de residencia», con el valor fijado en el Convenio, pero dicha prima quedará absorbida al pasar al nivel 8.

Si como consecuencia del establecimiento del sistema propuesto, la suma del nuevo salario base más la antigüedad que corresponda, fuese superior a los emolumentos brutos de cada trabajador, excluido el Plus de ayuda a la cultura y la prima por tercer idioma, la diferencia se abonaría con cargo a la Empresa. Si por el contrario, dicha suma fuese inferior a los emolumentos brutos, se respetarían estos en su globalidad, incluyendo la diferencia existente en la actualmente denominada rúbrica «ad personam» que, salvo pacto en contrario, no podrá ser absorbida por aumentos salariales posteriores, hasta que se produzca la incorporación al Convenio Nacional de Agencias

de Viajes, la expresada rúbrica «ad personam» en el futuro se denominará «Complemento personal» y seguirá abonándose en dieciséis mensualidades.

5 **Garantías.**—En caso de ascenso, el personal afectado percibirá sobre sus emolumentos anteriores, al menos la diferencia existente entre los salarios bases, no pudiendo ser absorbible en otros conceptos esta diferencia.

Se creará una Comisión para el estudio de cada uno de los casos de posibles reclamaciones por el encuadramiento realizado del personal. Dichas reclamaciones deberán presentarse con carácter individual, dirigiéndolas al Jefe del Centro de Trabajo respectivo, con copia a su Comité de Centro de trabajo, antes de los dos meses siguientes a la firma del Convenio de la Compañía. La Comisión mencionada anteriormente estará integrada por un representante de cada Comité de Centro de trabajo, así como por representantes de la Dirección en (número igual o inferior).

Esta Comisión se reunirá dentro de la primera quincena del tercer mes, después de la entrada en vigor, dándose un plazo de quince días para contestar todos los casos planteados.

6. Acuerdos complementarios.

Ascensos: Sin perjuicio de lo que decida la Comisión creada al efecto, los ascensos tendrán lugar por:

Antigüedad.
Exámenes.
Libre decisión de la Empresa.

Antigüedad:

Los trabajadores incluidos en el nivel 7 al cumplir veinte años de edad pasarán al nivel 6.

Los trabajadores encuadrados en el nivel 6 a los tres años de realizar funciones técnico-administrativas dentro de este nivel pasarán al nivel 5.

Los trabajadores encuadrados en el nivel 6, a los cinco años de realizar las funciones previstas en el último párrafo de las descritas para dicho nivel, pasarán al nivel 5.

Los trabajadores encuadrados en el nivel 5, a los cinco años de realizar funciones técnico-administrativas, contando dicho tiempo desde que, en su caso, estuviesen realizando dichas funciones en el nivel 6, pasarán al nivel 4. Se excluyen los que realizan las funciones descritas por Ordenanzas.

Dicha antigüedad se medirá por meses naturales.

Exámenes:

Este sistema será válido para ascender desde el nivel 7 hasta el nivel 3, grado 2.

Estos exámenes constarán generalmente de tres grandes apartados:

- Conocimientos culturales.
- Conocimientos prácticos-técnicos en base al trabajo a realizar.
- Valoración del Jefe del Centro de trabajo.

En cualquier caso siempre tendrá mayor puntuación el apartado segundo.

El Tribunal que juzgue estos exámenes estará integrado por representantes del personal y por representantes de la Dirección, así como, si fuese necesario, por personal especializado.

Como regla general, y salvo casos excepcionales, los ascensos tendrán lugar al grado o nivel inmediatamente superior.

Se procurará en la medida de lo posible, que los exámenes tengan relación con lo explicado en los diferentes cursos de formación que se puedan desarrollar.

Salvo pacto en contrario, anualmente se convocarán exámenes para uno o varios niveles, a los que pueda accederse por este sistema. La convocatoria será de un mínimo de diez plazas para el conjunto de niveles y grados, a excepción del año 1980 en que se convocarán un total de 20 plazas. La convocatoria de exámenes se efectuará cada año con una antelación de treinta a cuarenta y cinco días a la fecha de su celebración, que tendrá lugar antes del 31 de octubre. Los efectos económicos para el personal que supere las pruebas correspondientes se aplicarán a partir del 1 de enero siguiente, si bien por excepción en el año 1980 dichos efectos económicos entrarán en vigor el 1 de noviembre de dicho año.

Libre decisión de la Empresa:

Este sistema regirá para ocupar los puestos comprendidos desde el nivel 3, grados 1, hasta el nivel 1.

En este sistema la Empresa apreciará libremente los méritos aducidos, si en su caso decidiese cubrirlos, mediante un sistema de concurso.

Tablas salariales:

Como anexo a los presentes acuerdos, se adjuntarán las tablas salariales, correspondientes a cada nivel y grado, una vez puedan determinarse.

La determinación se efectuará, después de aplicado el Convenio de la Empresa a los emolumentos actuales, y en cuanto al salario base, por comparación a los salarios base que figuren en el Convenio Nacional de Agencias de Viajes. Cuando éstos

sean inferiores, se respetarán en función de los grados, los salarios base existentes en el Convenio de la Compañía.

Para la formación y determinación del nuevo salario base se podrán absorber todos los conceptos salariales que se tienen en la actualidad excepto el Plus de ayuda a la cultura y la prima por idiomas que no sean el francés o inglés.

Estas tablas salariales no comportarán una reducción sobre los salarios base actuales superior a 5.000 pesetas anuales para las distintas categorías profesionales. Se exceptúan sólo de esta norma general, y a título personal para quien la ostente, la categoría de Secretaría de Dirección.

Comisiones.

Se constituirá una Comisión para estudiar con la Empresa los posibles cambios en los grupos de cotización a la Seguridad Social, a la que competirá asimismo examinar la posible modificación del sistema de incentivos y formular propuestas en orden a la valoración de las pruebas que se realicen en los exámenes anuales. Esta comisión podrá tener otras funciones, tales como el estudio de la posible modificación en materia de uniformes, etc.

Los efectos económicos de esta adecuación de las tablas salariales se aplicarán al 1 de enero de 1980, en todos los casos que proceda.

Modificación del sistema salarial de la categoría de Conductores

Con fecha 17 de julio de 1979, se establecieron acuerdos entre la representación del personal de Conductores y la Dirección de la Empresa, que figuran plasmados en la circular número 5.484-X.73, de igual fecha.

En su virtud, se implantaron con carácter provisional, primas por viaje y por viajero, en sustitución del derecho de servicio.

Según lo previsto en dicha circular, se han mantenido negociaciones hasta esta fecha, en orden a adoptar con carácter definitivo la reestructuración salarial del personal de esta categoría, sobre la base de suprimir el derecho de servicio.

Como consecuencia de las negociaciones, se han adoptado los siguientes acuerdos:

Primero.—Queda suprimido el concepto salarial denominado derecho de servicio, con efectos del día 1 de marzo de 1980 y tomando como base el derecho de servicio devengado en el año 1978, los efectos derivados de la modificación del turno, así como la revisión salarial llevada a cabo el 1 de julio de 1979, se establecen los siguientes conceptos: Nuevo salario base, primas por viaje y por viajero, y nueva paga de vacaciones.

Segundo.—Se fija el salario base de la categoría de Conductores en 361.328 pesetas/año, que se abonará en dieciséis mensualidades.

Tercero.—Se establecen las siguientes primas:

A) Prima por viaje.

a) Cuando el trayecto sencillo exceda de 550 kilómetros: 735,76 pesetas por ida y vuelta.

b) Cuando el trayecto sencillo exceda de 550 kilómetros: 1.111,06 pesetas, por ida y vuelta.

c) Cuando el Conductor acompañe un segundo coche en servicio, percibirá la prima que corresponda según lo establecido en los párrafos anteriores por el primer coche, y por el segundo el 160 por 100 de dicha prima por ida y vuelta.

A primeros de enero de 1981 y en años sucesivos, se reunirá nuevamente la representación de personal de Conductores y la Dirección de la Empresa para analizar en concreto los desequilibrios en los ingresos que específicamente por la prima de segundo coche pudieran haberse producido entre el personal de la categoría que hubiera trabajado en las condiciones normales estipuladas en el turno general.

La Empresa tomará las medidas necesarias para que entre los Conductores de una misma Sección que realicen su trabajo en las condiciones normales estipuladas en el turno general, no se produzca una diferencia durante un año superior a veinte servicios de ida y vuelta con segundos coches, en la forma señalada en el párrafo siguiente.

La diferencia se calculará tomando como referencia la media de los cinco Conductores de cada turno que más servicios con segundo coche hubieran realizado en el curso del año.

Si a pesar de todo se produjeran diferencias superiores a la expresada, la Empresa compensará económicamente a los afectados con el importe equivalente al número de primas de viaje de segundo coche que serían necesarias para alcanzar precisamente dicha diferencia.

Para seguir las incidencias en el desarrollo del turno, las Secciones abrirán una ficha de cada Agente, en la que se reflejarán los segundos coches acompañados en el transcurso del año, la cual podrá ser verificada por los Delegados de personal, siempre que lo deseen.

El tren Puerta del Sol, queda excluido de la aplicación de las cantidades a título de compensación antes señaladas.

B) Prima por viajero: 48,78 pesetas.

Cuarto.—Paga de vacaciones.—Las vacaciones serán retribuidas comprendiendo todos los conceptos salariales, es decir: Salario base, antigüedad, plus de ayuda a la cultura, y en compen-

sación de las citadas primas, con la cantidad fija de 19.389 pesetas.

Quinto.—Constituye condición básica de estos acuerdos la realización por los Conductores de servicios con dos coches, en la medida necesaria para absorber las circulaciones que el tráfico imponga y siempre de acuerdo con el cuadro de servicios que se adjunta en el anexo.

Este nuevo turno de viajes se ha elaborado sobre la base de dos viajes seguidos y dos días de descanso, para continuar con otros dos viajes y tres días de descanso.

En el período de «disponibilidad», el ciclo que se respetará será de dos viajes y dos días de descanso.

Excepcionalmente, se nombrará servicio en dos coches-camas en los trenes con destino a Ferrol, Algeciras y Cerbere, cuando estén agotadas las posibilidades de aplicar esta medida en otras líneas.

Independientemente de la hora de salida del tren, cuando dos coches sean acompañados por un solo Conductor, deberán salir con las camas confeccionadas, bien en posición día o en posición noche, según los casos, y siempre que el tipo de coche-camas lo permita.

Si las necesidades del servicio lo requieren, la Sección podrá nombrar servicio a un Conductor en los tres días de descanso, siempre que esta medida no se repita más de cuatro veces al año con el mismo Agente.

Con el fin de que se cumplan las premisas del turno en cuanto a los dobles coches «fijos», los Conductores que tengan nombrado servicio en una composición donde se produzca esta circunstancia, deberán desplazarse, si fuese preciso, en el orden que les corresponda, con el fin de permitir la realización del «couplage» fijo que tiene asignado.

Se procurará que cuando un Conductor deba hacerse cargo de dos coches-camas, éstos estén juntos en la composición y dotados de la intercomunicación de timbres.

Sexto.—Cuando por razón de edad o disminución de facultades no fuera aconsejable que un Agente se hiciera cargo de un segundo coche, podrá quedar eximido de tal obligatoriedad.

Todo aquel Agente que considere concurren en él las particularidades indicadas, deberá solicitarlo por escrito a la Jefatura del Daf, quien a su vez, trasladará la petición al Comité Sindical Central de Empresa y a los Servicios Médicos.

El Comité Sindical Central, a la vista del informe médico, propondrá al Daf, la relación de Agentes que con carácter permanente o temporal, queden eximidos de dicha obligación.

Séptimo.—En los nuevos servicios de camas que se puedan crear, se dará prioridad a los Conductores para optar a dichas plazas previo el examen de aptitud correspondiente.

Octavo.—Las condiciones económicas recogidas en el presente acuerdo quedarán afectadas y serán base de las mejoras de todo orden que establezca el Convenio en negociación para 1980, formando parte del mismo, al que se unirá como anejo, el turno de servicios para los Conductores.

Se atribuye por las partes a los presentes acuerdos toda la eficacia normativa necesaria para revocar y dejar sin efecto las disposiciones de la Ordenanza y Reglamento de Régimen Interior, que se opongan a los mismos.

Noveno.—No obstante lo señalado en el apartado precedente, las normas económicas que se pacten en el Convenio Colectivo para 1980 se aplicarán sobre los importes atribuidos a los distintos conceptos que los Conductores vienen percibiendo desde el 1 de enero al 29 de febrero, y sobre los nuevos importes que establecen los presentes acuerdos a partir del 1 de marzo, fecha en que entrará en vigor y se implantarán los nuevos turnos.

Acta de la reunión mantenida entre la representación de los trabajadores y la «Compañía Internacional de Coches-Camas y del Turismo, S. A.», en relación con el IX Convenio Colectivo

En Madrid a 23 de abril de 1980, reunidas las citadas representaciones, se adoptan por las partes negociadoras los siguientes acuerdos:

Primero.—El plazo de preaviso para la denuncia del Convenio, será como mínimo, de tres meses antes de la fecha de su vencimiento.

Segundo.—De acuerdo con el apartado 6), declaraciones especiales, letra e) del texto del Convenio, se constituye la Comisión Paritaria que estará compuesta por los siguientes miembros:

Por la representación social:

- Don Genaro León Mariños.
- Don Vicente Sánchez Rodríguez.
- Don Carlos Lorenzo Cuesta.
- Don Juan Francisco López Trujillo.
- Don Angel Timón Jiménez.
- Don Antonio Quiñonero Menéndez.
- Don Juan Ramón Plana Pujol.
- Don Sergio García Recuenco.

Por la representación económica:

- Don Pedro Martín Diego.
- Don Alejandro Martín Lunas Sourdeau.
- Don Manuel Berroa Nogués.

- Don José María Serantes del Riego.
- Don Jaime Botella Clarella.
- Don Ignacio Martínez Rodríguez.
- Don Andrés Pérez Recio.
- Don Juan Antonio Masip Pinilla.

Tercero.—Se acuerda adjuntar a la presente acta la tabla salarial de remuneraciones anuales de las distintas categorías, una vez aplicados los incrementos previstos en el Convenio, haciendo constar que las horas anuales de trabajo son, como norma general, las que resultan de aplicar la jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del personal de Agencias de Viajes y Centros de trabajo de la Dirección, cuya jornada de trabajo es inferior a la citada máxima legal.

Cuarto.—Ambas representaciones delegan la firma de la presente acta en:

- Don Sergio García Recuenco, por la representación social.
- Don Juan Antonio Masip Pinilla, por la representación económica.

TABLA SALARIAL

Categoría	Salario base	Bienio
	Anual	Anual
Jefe de Servicio	1.489.952	17.616
S/Jefe de Servicio	1.153.600	13.120
Jefe de Oficina A	1.033.248	11.424
Jefe de Oficina B	933.008	10.512
S/Jefe de Oficina A	734.336	9.312
S/Jefe de Oficina B	618.160	7.680
Verificador	790.928	8.512
Cajero Principal	636.368	7.680
Cajero	604.800	7.520
Técnico de Sistemas	983.488	11.424
Analista	909.024	10.512
Programador	680.480	7.520
Operador	511.360	5.600
Proyectista	705.008	9.312
Delineante	582.448	7.328
Agente de Compras	541.136	7.328
Secretaría Dirección	783.744	9.408
Secretaría	631.232	8.512
Taquimecanógrafa	595.840	7.744
Empleado principal	586.560	7.520
Oficial Administrativo	489.536	5.600
Auxiliar Administrativo	431.776	5.248
Telefonista	492.064	5.600
Jefe Departamento	1.547.920	18.848
Adjunto Jefe Departamento	1.489.952	17.616
Jefe División A	1.093.856	12.944
Jefe División B	951.776	11.168
S/Jefe División	951.776	11.168
Primer Inspector en ruta	780.788	9.408
Inspector en ruta	703.488	9.408
S/Inspector en ruta	618.640	8.512
Personal Promotor de A. Comercial.	582.448	7.328
Jefe Sección principal	894.000	9.648
Jefe Sección y S/Jefe Sección principal	742.192	8.512
Interventor principal	703.152	8.016
Interventor	629.440	7.680
Instructor	597.648	7.680
Ayudante Interventor	591.296	7.680
Encargado Limpiadores	601.504	6.432
Limpiador o Bagagista	487.600	4.736
Encargado de Grupo	610.416	6.496
Encargada de Lencería	610.416	6.496
Costurera	443.056	4.544
Fogonero	613.472	6.640
Lavador	497.792	4.960
Planchadora	424.016	4.336
Cocinero	504.224	5.440
Ayudante Cocina	495.536	5.188
Pinche	432.528	4.400
Jefe de Comedor	508.880	4.784
Camarero	404.624	4.688
Ayudante de Camarero	402.368	4.624
Agente Minibar	395.072	4.624
Conductor	420.944	4.800
Auxiliar Talgo	449.984	4.800
Literista	408.416	4.624
Jefe de Ordenanza	489.696	5.152
Ordenanza	415.440	5.040
Botones de dieciséis a diecisiete años.	315.440	—
Botones de dieciocho a diecinueve años	365.880	—
Agente de Publicidad	582.448	7.328

TABLA SALARIAL TALLERES

Categoría	Salario base	Bienio
	Anual	Anual
Jefe de Talleres y P.C.	1.489.952	17.616
Jefe de Talleres	889.808	10.016
S/Jefe de Talleres	805.616	9.408
Jefe Pequeña Conservación	805.616	9.408
Jefe de Taller	782.816	8.448
S/Jefe Taller	730.240	8.448
Contra maestre principal	701.216	8.160
Contra maestre	691.088	8.160
Encargado Conservación	616.688	6.496
Tasa horaria		
Jefe de Equipo P.	198,59	1,93
Jefe de Equipo	189,29	1,81
Experto Inst. Técnicas	186,71	1,75
Oficial primera A.	178,03	1,63
Oficial primera B.	169,29	1,54
Oficial segunda A.	162,07	1,45
Oficial segunda B.	156,78	1,42
Oficial tercera A.	152,26	1,39
Oficial tercera B.	148,58	1,32
Aprendiz primer año	93,10	—
Aprendiz segundo año	98,49	—
Aprendiz tercer año	103,75	—
Aprendiz cuarto año	108,89	—
Peón de primera	142,99	1,28
Guarda	146,94	1,33
Costurera	146,80	1,33

ACTIVIDAD TURISTICA

TABLA SALARIAL

Categoría	Salario base	Bienio
	Anual	Anual
Delegado Regional	1.153.595	13.120
Jefe de Agencia principal	1.082.692	10.017
Jefe de Agencia A	996.405	9.235
Jefe de Agencia B	941.851	9.235
Subjefe de Agencia principal	949.074	9.315
Jefe de Agencia	834.103	9.200
Subjefe de Agencia A	831.474	9.200
Subjefe de Agencia B	828.809	8.475
Jefe Vendedor	715.161	8.302
Primer Jefe Vendedor	703.287	8.302
Agente Vendedor y Volante	629.894	8.091
Agente Emisor	591.617	8.091
Agente de Información	519.878	8.091
Intérprete	491.357	5.932

14879

RESOLUCION de 30 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de las Empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, suscrito por las Asociaciones Patronales, Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España, Asociación de Perfumistas y Drogueros de la Provincia de Madrid y Asociación Española de Alta Perfumería y Cosmética (AEDALPECO) (Zona Centro) y los Sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y

Resultando que con fecha 25 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, suscrito por las partes con fecha 23 de abril del presente año;

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

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

dores, 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 negociadora como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, suscrito por las Asociaciones Patronales, Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España, Asociación de Perfumistas y Drogueros de la Provincia de Madrid y Asociación Española de Alta Perfumería y Cosmética (AEDALPECO) (Zona Centro) y los Sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores el día 23 de abril de 1980.

Segundo—Notificar esta Resolución a las representaciones patronal 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, 30 de mayo de 1980— El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS DE MINORISTAS DE DROGUERIAS, HERBORISTERIAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERIAS

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las Empresas minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, que vienen regido por lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, y los trabajadores encuadrados en las mismas.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Las disposiciones del presente Convenio regirán para todas las provincias del territorio nacional, exceptuando aquellas que tuvieran Convenio único de Comercio.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Estarán afectados por las presentes condiciones de trabajo todas las Empresas y trabajadores comprendidas en el artículo 1.º, siempre que su actividad sea la especificada en dicho artículo.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1980. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre de 1980, renovándose tácitamente por periodos anuales si no fuese denunciado de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Art. 5.º *Condiciones más beneficiosas*.—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole, contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas Empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Art. 6.º *Indivisibilidad*.—Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, razón por la cual será considerado nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente.

Art. 7.º *Absorción y compensación*.—Serán compensadas y absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta de Convenio por las Empresas durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo.

Art. 8.º *Retribuciones*.—Las Empresas garantizan el percibo de igual salario en igual función, sin diferencia alguna por razón de sexo o edad, según las tablas salariales que se acompañan como anexo.

Art. 9.º *Gratificaciones extraordinarias*.—Se percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario Convenio.

Art. 10. *Antigüedad*.—Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicios en la Empresa, consistentes en el 6 por 100 por cuatrienios, calculados sobre el salario Convenio de su categoría, fijada por el presente Convenio y sin limitación.

Art. 11. *Jubilación*.—La edad de jubilación con todos sus derechos será a los sesenta y cuatro años.

Art. 12. *Bodas de plata y oro*.—Los trabajadores a los veinticinco y cincuenta años de servicios en la Empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 20.000 y 30.000 pesetas respectivamente.

Art. 13. *Diets y percepciones extrasalariales*.—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que ejecutar