

## ANEXO 3

Cuadro de remuneraciones al 1 de enero de 1980

Categoría	Años	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones reglamentarias (dos meses)	Total anual	Participación en beneficios
Aspirantes ... ..	—	293.180	48.860	342.020	6.600

NOTA.—Los aspirantes tendrán como coeficiente P.G.P. un punto.

## 1. Consideraciones generales.

a) De conformidad con el criterio sobre mantenimiento de pleno empleo y plena ocupación en todos los centros de trabajo de la Sociedad, ambas partes se comprometen a cooperar en la aplicación de los cambios de departamento y Centros de trabajo de acuerdo con el artículo 15 del presente Convenio.

En consecuencia con lo anterior, acuerdan que en los casos previstos en los puntos a), b) y c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa se compromete a la formación y adaptación de los empleados a otros puestos que sean originados por cambios tecnológicos o reconversiones para evitar con ello la extinción de contrato de trabajo.

b) Ambas partes son conscientes de que, durante la vigencia del presente Convenio, pueden surgir dificultades y conflictos de intereses para cuya solución, y cuando por ambas partes se considere, acuerdan utilizar previamente las vías de solución reconocidas por la legislación vigente, y los Convenios y recomendaciones de la OIT, conocidas como de mediación, conciliación y arbitraje, sin que ello suponga por parte de los empleados renunciar a las medidas de acción sindical histórica y constitucionalmente reconocidas, ni por parte de la Empresa al ejercicio de sus derechos.

2. *Préstamos de vivienda.*—Se compromete un montante total para 1980, en toda la Sociedad, con el fin de atender las solicitudes de préstamos de vivienda, por un importe de 1.200.000 pesetas.

3. *Formación de la comisión de valoración.*—Con objeto de que la comisión de valoración pueda llevar a cabo las funciones asignadas, y obtener una unidad de criterios en la aplicación del método, se organizará un curso de formación al que asistirán dos representantes. Dicho curso se desarrollará durante el mes de mayo.

4. *Incapacidad permanente total.*—A los empleados que hayan sufrido cualquier tipo de accidente laboral dentro de los centros de trabajo de la Empresa, o en cualquiera de sus dependencias, del que se derive una incapacidad permanente total para su profesión habitual, declarada por resolución firme de los Organismos oficiales encargados de la calificación de las incapacidades o, en su caso, de los órganos jurisdiccionales competentes, les será resuelto su contrato de trabajo.

Una vez efectuada la resolución tendrán derecho a volver a ser contratados por la Empresa, en las siguientes condiciones:

1.ª Le será reconocida la antigüedad que el empleado tuviese acreditada en la Empresa en el momento de la resolución de su contrato, únicamente a efectos del cálculo de los años de servicio precisos para poder gozar de los complementos de jubilación que la Empresa tenga, en cada momento, establecidos.

2.ª Se le garantizará el escalón de calificación A, percibiendo, en el futuro, la retribución que se establezca para dicho escalón; o, en su caso, el escalón del puesto que por sus condiciones pueda ocupar.

3.ª La retribución que perciba de la Empresa será compatible con cualquier tipo de indemnización que reciba de la Seguridad Social.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, la enfermedad profesional, oficialmente reconocida, se equipara a los accidentes laborales, indicados en párrafo primero.

Si la incapacidad permanente total derivase en enfermedad común o accidente no laboral, la Dirección del centro atenderá las solicitudes de nuevo ingreso formuladas por los empleados que la padezcan, intentando resolverlas favorablemente, y, en su caso, formalizará un contrato en las mismas condiciones descritas en el párrafo segundo de este artículo.

La existencia o inexistencia de puesto de trabajo adecuado a las condiciones del empleo afecto de incapacidad permanente total será determinada en cada caso por la Dirección del respectivo centro, que informará de la decisión adoptada a los representantes del personal del mismo.

5. *Reclamaciones pendientes (valoración de puestos).*—Las reclamaciones individuales que se hayan producido sobre los resultados de valoración publicados, ratificados y homogeneizados, como consecuencia de los acuerdos pactados en el Convenio vigente durante el año 1978, tendrán efectos económicos desde el día 1 de enero de 1978.

Si la reclamación se hubiese producido tras haber revisado el puesto por variaciones de su contenido o cambio funcional, desde la fecha en que se produjo la reclamación.

6. *Personal eventual.*—Al personal eventual, contratado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo firmado en esta fecha, se le fijará una retribución equivalente al escalón que corresponda al puesto de trabajo que desarrolle, de acuerdo con la tabla de retribuciones (anexo número 1) del citado Convenio.

7. *Mediación, conciliación y arbitraje.*—Dejando a salvo los derechos de las partes y las facultades de la autoridad laboral, con el fin de resolver las cuestiones que se susciten en orden a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo y dentro de la autonomía que la ley les reconoce, ambas representaciones acuerdan, cuando previamente estimen conveniente, recurrir a la vía de la mediación, conciliación y arbitraje, sirviéndose de los Organismos que actualmente han sido constituidos por las Organizaciones patronales y sindicales (acuerdos enero 1980).

## 16250

RESOLUCION de 3 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Empresa para «Metropolis, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa para «Metropolis, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de mayo de 1980, suscrito por la representación empresarial, constituida por el Consejero Delegado y el Director adjunto, y por parte del personal, la totalidad de los miembros del Comité de representantes, el día 17 de abril de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.º, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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.

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

Madrid, 3 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA «METROPOLIS, SOCIEDAD ANONIMA»

## CAPITULO PRIMERO

## Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio se pacta bajo las disposiciones vigentes sobre negociación colectiva y tiene por finalidad la mejora del nivel de vida de los empleados, una mejor justicia social, así como el incremento de la productividad.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo en que «Metropolis, S. A.», Compañía Nacional de Seguros, tenga personal de plantilla.

Art. 3.º *Ambito personal y funcional.*—Las normas que se establecen en este Convenio afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Metropolis, S. A.», sin distinción de categoría, profesión, especialidad, edad o sexo.

Art. 4.º *Entrada en vigor y duración.*—La toma de efecto será el 1 de enero de 1980, y su duración alcanzará hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 5.º *Prórroga.*—El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga en curso. La denuncia deberá hacerse cumpliendo los trámites legales vigentes en el momento de efectuarse.

Art. 6.º *Absorción de futuras mejoras.*—Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcance por cualquiera otras que por disposición legal, Convenio, Ordenanza, contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Art. 7.º *No repercusión en precios.*—Las mejoras pactadas en el presente Convenio no repercutirán en los precios de la ac-

tividad mercantil de «Metropolis, S. A.», salvo en la medida que, con carácter general, para el sector, pueda acordar el Gobierno u Organismo de él dependiente.

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—Para la vigencia e interpretación de las normas contenidas en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro Vocales, dos de ellos miembros del Comité de representantes de los trabajadores y dos designados por la Empresa, de entre los cuales actuará como Secretario el de menor edad. Como Presidente, caso de ser necesaria su actuación, intervendrá la persona que designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, creado por el Real Decreto-ley 5/1979, de 28 de enero. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

La decisión de esta Comisión se emitirá en el plazo máximo de veinte días, contados desde la fecha de planteamiento de la cuestión y no privará a las partes interesadas del derecho de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

Art. 9.º *Coordinación normativa.*—En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Convenio Interprovincial del Sector y en la correspondiente Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y de Capitalización.

CAPITULO II

Régimen económico

RETRIBUCIONES

Art. 10. A) Sueldos.—Los sueldos base del personal comprendido en este Convenio serán los que se establecen en la siguiente tabla salarial, en su expresión mensual y anual, correspondiendo a este último cómputo 12 pagas ordinarias y tres extraordinarias, con independencia de la participación en primas. Dichas pagas extraordinarias serán percibidas:

— La correspondiente a julio, junto con la mensualidad de junio.

— La correspondiente a octubre, junto con la mensualidad del mismo mes.

— Y la de Navidad, junto con el haber mensual de diciembre, el día 23 de ese mes.

TABLA SALARIAL 1980

Categoría	Sueldo mensual	Sueldo anual
Jefe Asesoría Jurídica ... ..	81.697	1.225.452
Actuario Jefe ... ..	78.145	1.172.175
Actuario ... ..	71.041	1.065.615
Abogado ... ..	68.081	1.021.215
Jefe superior ... ..	59.201	898.015
Jefe de Sección ... ..	44.544	668.160
Jefe de Negociado ... ..	40.860	612.900
Subjefe ... ..	39.285	589.275
Oficial primera ... ..	37.709	565.635
Oficial segunda-Conserje ... ..	31.341	470.115
Auxiliar Ordenanza ... ..	26.105	391.575
Botones ... ..	18.160	272.400

B) Participación en primas.—El personal participará en la actividad de la Empresa, con arreglo a los siguientes porcentajes:

— Rama de automóviles: 0,75 por 100 de las primas netas recaudadas en seguro directo.

— Restantes ramos: 1 por 100 de las primas netas recaudadas en seguro directo. Cuando se trate de operaciones de vida en que el contratante exija que la repercusión de los gastos de administración no supere los mínimos establecidos, el porcentaje a aplicar para la participación en primas será el que fije el Convenio Colectivo del Sector.

Las primas netas se entenderán sin incluir accesorios, pero se incluirá en ellas la parte del recargo adicional retenido por la Empresa.

La liquidación de esta participación, a percibir en el ejercicio 1980, se calculará en base a los porcentajes establecidos anteriormente, sobre las primas netas recaudadas en el ejercicio de 1979.

C) Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.—Los Auxiliares, Oficiales de segunda y Ordenanzas, con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y el de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal, y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El transcurso del tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral de Auxiliar, Oficial segunda u Ordenanza.

PLUSES

Art. 11. 1. Complemento Convenio.—Se establece un complemento por Convenio conforme a la siguiente tabla. Este complemento tendrá a todos los efectos la consideración de sueldo base:

Categoría	Complemento Convenio
Abogados, Actuarios y Jefe Asesoría Jurídica ... ..	—
Jefe Superior ... ..	300
Jefe de Sección ... ..	—
Jefe de Negociado ... ..	600
Subjefe ... ..	800
Oficial primera ... ..	1.100
Oficial segunda-Conserje ... ..	1.900
Auxiliar Ordenanza ... ..	2.400
Botones ... ..	800

2. Plus de Jefatura.—Tendrán derecho a percibo del mismo todos aquellos empleados que ostenten la categoría de Subjefe de Negociado y Superiores, así como los titulados.

La cuantía de este plus será en todos los casos del 20 por 100 del sueldo fijado en la tabla salarial en la categoría que corresponda. Este plus será incompatible con el de especialización y con el de tecnicismo.

3. Plus de especialización.—Se establece un plus de especialización a favor de quienes estén en posesión de los certificados de estudios que se indican a continuación, siempre que el contenido de los estudios cursados guarde relación directa con el trabajo que realicen habitualmente en la Empresa.

Los estudios cuyos certificados de terminación, dentro de las condiciones expuestas, dan lugar a la aplicación del plus de especialización son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria, Escuela Técnica Superior de Comercio y el de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran, para el comienzo de los mismos, Bachillerato Superior. En este caso el plus de especialización se fijará en el 20 por 100 sobre el sueldo base de su categoría en la tabla salarial.

b) Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos más una especialización). El plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado anterior. Se entiende que el que haya aprobado los cursos de grado superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

c) Certificado o diploma de estudios terminados en alguna o algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales de Seguros. Se entiende que el que haya aprobado la especialidad o especialidades de seguros deberá cobrar este plus siempre que dicha especialidad haya sido cursada de acuerdo con la Empresa.

Para este supuesto el plus de especialización se fija en el 10 por 100 del salario (tabla de sueldos que se disfrute en cada momento). Este mismo régimen se aplicará a los Graduados sociales que trabajen en el Departamento de Personal.

d) Se establece un plus de especialización para los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización en este caso se fija en el 15 por 100 del salario (tabla de sueldos que se disfrute en cada momento), siendo indispensable, para percibir dicho plus, que el conocimiento de los idiomas sea exigido habitualmente en el puesto de trabajo que se desempeñe.

Todos los pluses de especialización que se establecen en las letras a) a la d), ambas inclusive, tienen el carácter de incompatibles entre sí y con el de Tecnicismo, de modo que, si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos se le aplicará únicamente el que más alto coeficiente tenga.

4. Plus funcional de Inspección.—Tendrá derecho al mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la oficina de la Empresa su trabajo, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo, dedicación y sacrificio que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 67.800 pesetas anuales para el Inspector que realiza su función fuera del lugar de su residencia, y 33.900 pesetas anuales los que la realicen en el lugar de su residencia habitual. Este plus en ambas modalidades podrá ser absorbido hasta un 50 por 100 por otras remuneraciones de cualquier clase fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias no alcanza anualmente la cuantía que supone este plus en cada modalidad, la Entidad las completará hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

5. Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.—Tendrá derecho a este plus todo el personal de planti-

lla con categoría de Jefe de Negociado o inferior, siempre que el mismo tenga la obligación de fichar. Este plus queda regulado de la siguiente forma:

a) **Cuantía.**—Se establece con carácter uniforme, para todas las categorías con derecho al mismo, dos mil (2.000) pesetas mensuales. Este plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce meses, si bien para devengar el correspondiente al mes de vacaciones será preciso que el empleado acredite haber percibido dicho plus durante seis meses, cuando menos, de los once precedentes al inicio de sus vacaciones.

b) **Concepto de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.**—Se considerarán causas para la pérdida del plus las siguientes:

1.<sup>a</sup> Cuando tenga el empleado dos o más faltas de asistencia.

2.<sup>a</sup> Cuando tenga una falta de asistencia y más de dos de puntualidad.

3.<sup>a</sup> Cuando tenga más de tres faltas de puntualidad. Se entenderá por falta de puntualidad el retraso superior a diez minutos sobre la hora oficial de entrada al trabajo.

Se estima como falta de continuidad en el trabajo las ausencias durante la jornada laboral, excepto en los supuestos de deberes públicos previstos en el artículo 75 de la Ley del Contrato de Trabajo. Este tipo de faltas se equiparán a las de puntualidad, a efectos del cómputo correspondiente.

6. **Quebranto de moneda.**—En concepto de quebranto de moneda, el cajero y su ayudante, con función plena en este cometido, percibirán la cantidad de 37.100 pesetas anuales y 30.510 pesetas anuales respectivamente. Dichas cantidades se fraccionarán en doce mensualidades.

### CAPITULO III

#### Previsión y fidelidad

##### Art. 12. 1. Seguro de Vida.

1.1. Será con cargo a la Empresa, en base a las clasificaciones profesionales y capitales que a continuación se indican:

a) Jefes Superiores, Jefes de Sección, Titulados y Jefes de Negociado, 850.000 pesetas.

b) Subjefes y Oficiales primera, 750.000 pesetas.

c) Resto de las categorías, 665.000 pesetas.

1.2. Los empleados, una vez jubilados o, en caso de declararse su incapacidad total y permanente para el trabajo, quedarán fuera de este seguro de vida, pero tendrán derecho a percibir el 100 por 100 del capital que en ese momento tengan asegurado, en cuarenta mensualidades iguales y sucesivas, y la primera de ellas se hará efectiva en la fecha de su baja. Si fallecen antes de la percepción total de dicho capital, la parte pendiente de pago será abonada a sus herederos, de una sola vez.

Por lo que se refiere a la prima de seguro correspondiente a esta última modalidad, la Empresa satisfará el 50 por 100 de la misma y el otro 50 por 100 los empleados.

2. **Seguro de Accidentes individuales.**—Con cargo a la Empresa y para su personal en activo, se contratará un Seguro de Accidentes individual, cobertura exclusiva de muerte, con la distribución de categorías, y capitales siguientes:

a) Jefes Superiores, Jefes de Sección y Titulados, 2.250.000 pesetas.

b) Jefes de Negociado y Subjefes, 1.750.000 pesetas.

c) Oficiales primera, 1.150.000 pesetas.

d) Oficiales segunda, Auxiliares, Subalternos, Conductores, Oficios varios y Botones, 575.000 pesetas.

Los beneficiarios en caso de fallecimiento serán los mismos que los designados en el Seguro Colectivo de Vida.

3. **Premio de fidelidad.**—Como reconocimiento a los servicios prestados a la Empresa, se concede a los trabajadores afectados por el presente Convenio los premios que seguidamente se detallan:

Al cumplir los veinticinco años de servicio en la Empresa, 27.500 pesetas.

Al cumplir cuarenta años al servicio de la Empresa, 44.000 pesetas.

Al cumplir los cincuenta años al servicio de la Empresa, 55.000 pesetas.

El importe de estos premios se entiende que es bruto.

### CAPITULO IV

#### Prestaciones sociales

Art. 13. 1. **Ayuda escolar y formación profesional.**—Se establece una ayuda escolar, de la cuantía y condiciones siguientes, en favor de los empleados que tengan hijos que estén escolarizados o cursen los estudios que después se indican:

a) Diez mil pesetas brutas anuales por cada hijo escolarizado con tres años cumplidos y/o cursen estudios de Educación General Básica (4.º curso inclusive).

b) Doce mil quinientas pesetas brutas anuales por cada hijo que siga estudios de Educación General Básica a partir del 5.º curso, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o cualesquiera otros estudios que tengan carácter oficial, según el Ministerio de Educación y Ciencia, con exclusión de los correspondientes a Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Especiales.

c) Quince mil pesetas brutas anuales por cada hijo que siga estudios en Facultades Universitarias o Escuelas Técnicas Superiores.

Cualquier otra clase, de estudios no darán derecho a estas ayudas.

El primer año que se solicite la ayuda, ésta se cobrará una vez terminado el curso completo de los estudios de que se trate y con la justificación de haber aprobado el mismo.

Para los que soliciten la ayuda por segunda o sucesivas veces, será preciso, para obtenerla, acreditar que los hijos han aprobado el curso anterior y están matriculados para el siguiente.

A los efectos de los dos párrafos precedentes, se considerará aprobado el curso cuando se haya aprobado el número de asignaturas suficiente para poder matricularse válidamente en el curso siguiente.

La Empresa concederá a sus empleados que lo soliciten becas de la cuantía anteriormente indicada para cursar carreras o estudios especiales, que sean considerados de interés para la Empresa.

Asimismo, la Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional de Seguros, de todos aquellos empleados que estén interesados en seguirlos.

2. **Premio de natalidad.**—Se establece en favor de todo el personal de plantilla, en una cuantía de 10.000 pesetas brutas, por cada hijo nacido durante la vigencia del presente Convenio.

3. **Premio de nupcialidad.**—Se establece un premio de nupcialidad de 25.000 pesetas brutas, para aquellos empleados que llevando tres años en la Empresa contraigan matrimonio.

4. **Ayuda por fallecimiento de familiares.**—Se establece una ayuda de 30.000 pesetas brutas, que serán satisfechas al empleado que llevando tres años de servicio en la Empresa sufra la pérdida del cónyuge, hijos o familiares en primer grado que se encuentren a sus expensas.

### CAPITULO V

Art. 14. 1. **Jornada de trabajo.**—Será de lunes a viernes, de siete cincuenta a quince horas. En consecuencia, el cómputo anual de horas de trabajo para el año 1980, habida cuenta de las fiestas establecidas en el calendario laboral vigente, será de 1.785 horas.

No obstante, el personal de Informática y Mecanización, así como el de Ordenanzas y Conserjes, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador electrónico y demás máquinas auxiliares del mismo, así como de mantener una vigilancia permanente de los locales destinados a las oficinas centrales, podrán tener una distribución de su jornada de trabajo distinta a la expresada en el párrafo anterior, específicamente convenida entre los interesados y la Empresa.

2. **Vacaciones.**—Serán de treinta días naturales y podrán disfrutarse bien de una sola vez o fraccionadas en períodos no inferiores a diez días cada uno, pero siempre continuados y sin poder dejar parte de las vacaciones para otras ocasiones.

Antes del 30 de abril de 1980 deberá estar confeccionado y aprobado por la Empresa el calendario de vacaciones de todo el personal, que se expondrá en el tablón de anuncios de la Empresa. Para establecerlo, los empleados de cada Departamento se pondrán de acuerdo entre ellos para la elección de los respectivos turnos de vacaciones, de manera que el servicio quede atendido, si bien la Empresa dará preferencia a que las vacaciones se disfruten durante el mes de agosto. Caso de desacuerdo entre el personal de un Departamento para la elección de turno, se establecerá un turno de rotación para la elección, de manera que cada año sea una mitad del personal la que tenga preferencia para la elección de turno.

3. **Bolsa de vacaciones.**—Se establece con una dotación de 13.000 pesetas brutas, y se percibirá en el momento de iniciarse las vacaciones.

### CAPITULO VI

#### Jubilación

Art. 15. 1. Todos los empleados podrán jubilarse con carácter voluntario una vez cumplidos los sesenta años, siempre que lleven más de diez años de servicio. En esta modalidad de jubilación se percibirá el 100 por 100 de los emolumentos cobrados en los últimos doce meses anteriores al momento de la jubilación, por todos los conceptos, excepto el plus de puntualidad, que no se tendrá en cuenta, y la participación en primas, que únicamente se computará por la cuantía mínima reglamentaria que esté establecida para el ejercicio en que tenga lugar la jubilación.

La Empresa pagará la diferencia que resulte entre lo que el empleado jubilado voluntariamente perciba de la Mutualidad y el importe total fijado en la forma indicada en el párrafo anterior.

2. Al cumplirse los sesenta y cinco años la jubilación tendrá carácter forzoso y en este caso el jubilado percibirá hasta los sesenta y siete años los mismos emolumentos que le corres-

ponderían como si estuviese en activo, quedando, a partir de dicha edad, bloqueada su percepción a la cifra que cobrase en tal momento. A estos efectos se tendrá en cuenta la totalidad de los emolumentos que correspondiese cobrar al jubilado, excepto el plus de puntualidad, que no se tendrá en cuenta, y la participación en primas, que se computará por la cuantía mínima reglamentaria que corresponda en cada ejercicio. En los casos de jubilación forzosa, el jubilado percibirá una mensualidad de la fijada en la tabla salarial para su categoría por cada año de servicio que lleve en la Empresa, con un máximo de doce mensualidades.

Art. 16. Con motivo de cumplirse durante la presente anualidad el 25 aniversario del nombramiento como Presidente de «Metropolis, S. A.», del excelentísimo señor don José Celma Prieto, se abonará a todo el personal de plantilla de la Empresa, con carácter extraordinario, una suma igual al importe de su sueldo base en 31 de diciembre de 1979, que se hará efectiva coincidiendo con la festividad de la Patrona de Seguros, el día 27 de junio de 1980.

Art. 17. *Productividad y horas extraordinarias.*—En contraprestación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio, los empleados se comprometen a aumentar su rendimiento de trabajo, de forma que no haya lugar a la realización de horas extraordinarias, salvo casos muy excepcionales.

Al desaparecer el plus de convenio fijado por el artículo 10-5 del anterior Convenio de Empresa, el importe de dicho plus se adicionará en la nómina mensual al concepto de antigüedad.

16251

**RESOLUCION de 4 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Autopistas de Cataluña y Aragón, S. A.», y sus trabajadores.**

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

Resultando que con fecha 30 de mayo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Autopistas de Cataluña y Aragón, S. A.», que fue suscrito el día 12 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, habiéndosela reconocido así mutuamente;

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Autopistas de Cataluña y Aragón, S. A.», suscrito el día 12 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, 4 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO DE «AUTOPISTAS DE CATALUÑA Y ARAGON, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A.»

### Preámbulo

El Convenio Colectivo de Trabajo del personal de la Empresa «Autopistas de Cataluña y Aragón, Concesionaria Espa-

ñola, S. A.», para 1980, ha sido negociado bajo los principios de la buena fe y de la libre voluntad de las partes, buscando en la negociación no el enfrentamiento, sino el entendimiento que hace posible los pactos que constituyen las nuevas condiciones de trabajo a partir de esta fecha.

La Empresa, en la necesidad de desarrollar las negociaciones dentro de unos cauces amparados por formalidades, admitidas y reconocidas por mayoría incuestionable, toma como base y punto de partida de la negociación el Acuerdo Marco Interconfederal, suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, por una parte, y por las centrales UGT y USO por otra, sin que ello signifique, en ningún momento, que se incline hacia tendencia sindical alguna ni que ello pueda representar, en lo sucesivo, discriminación respecto a cualquier central sindical.

Partiendo de esta manifestación, los aspectos básicos del Convenio Colectivo de «Acasa», y que se refieren a jornada de trabajo, régimen económico, absentismo y productividad, vigencia del Convenio, revisión del mismo y horas extraordinarias, así como aquellos otros puntos que para el presente pudiesen ser de interés en la relación laboral, se ceñirán a las líneas marcadas en el referido Acuerdo Interconfederal, con los tratamientos adecuados que, por la organización de la Empresa, sean aconsejables.

Artículo 1.º *Ámbitos personal y territorial.*—El presente Convenio afectará al personal fijo de «Autopistas de Cataluña y Aragón, Concesionaria Española, S. A.», que actualmente tenga suscrito contrato laboral con la Empresa. El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, o que esté sujeto a cualquier otra modalidad contractual que no confiera el carácter de permanencia mencionado al principio, se regirá por lo que establezca su contratación.

Para el personal contratado bajo la modalidad de «carácter discontinuo», prevenido en el artículo 16 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y que por sus especiales características de contratación difiera del resto del personal en sus condicionamientos contractuales, se estará, sin que ello suponga exclusión del Convenio, a lo que se desprenda de las condiciones contractuales que individualmente se pacten.

El Convenio regirá en todas las zonas o centros de trabajo de la Empresa que durante su vigencia estén establecidas o se establezcan en las provincias de Barcelona, Madrid, Tarragona, Lérida, Huesca y Zaragoza y en todas aquellas otras que pueda desarrollar su actividad, sin que ello signifique modificación del vínculo laboral ni alteración de la normativa vigente en materia de traslados y ubicación del personal.

Art. 2.º *Vigencia.*—La vigencia del presente Convenio, en todas sus partes, excepción hecha de lo que se refiere a jornada de trabajo, cuyo desarrollo se explica en el artículo correspondiente, y al régimen económico, revisable durante la vigencia del Convenio en la forma que se previene en el artículo 19, es de dos años, o sea que tendrá una validez absoluta hasta el 31 de diciembre de 1981, prorrogándose tácitamente de año en año, si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses a la expiración del periodo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas que se pacten en el presente Convenio sustituyen a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos y demás disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas, todo ello bajo el amparo de lo dispuesto en el artículo 10, párrafo 2.º, de la Orden de 22 de noviembre de 1973, como desarrollo del Decreto 23/1973, de 17 de agosto, sobre la ordenación del salario.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 5.º *Comisión Paritaria.*—Las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión, que se constituirá por:

Don Ismael Rovira Inglada.  
Don Miguel Gallinat Galicia.  
Don Juan Gázquez Cruz.  
Don Juan A. Torres Giménez.  
Don José M. Fábregat Sagarra.

A todos los efectos y, especialmente, a los de notificación, el domicilio de tal Comisión Paritaria se establece en Barcelona, plaza Gala Placidia, 1 y 3.

Art. 6.º *Jornada laboral.*—Para 1980, y partiendo de la jornada anual de dos mil seis horas, que es la correspondiente a cuarenta y tres horas semanales, el personal de «Autopistas de Cataluña y Aragón, Concesionaria Española, S. A.», verá reducido el número total de horas anuales en veintiséis horas, por