

acumulable para los Convenios que se negocien en años posteriores.

En el supuesto de que los trabajos de pica y remasa se realicen por trabajadores distintos, corresponderá a los remasadores el 25 por 100 de las cantidades indicadas, y el 75 por 100 restante será para las labores de pica.

Las liquidaciones finales de campaña se abonarán antes del día 25 de diciembre.

Art. 5.º *Complemento por incapacidad laboral transitoria.*—En caso de enfermedad o accidente de trabajo del productor, a partir del quinto día de la baja y durante la campaña de resina, las Empresas abonarán a sus trabajadores un complemento salarial equivalente al 25 por 100 del salario diario devengado durante la campaña. Dicho salario diario será el resultado de dividir el importe de la totalidad de los destajos obtenidos durante la campaña, por el número de días de trabajo efectivo desarrollado en la misma.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Con independencia de las facultades que le están atribuidas en el artículo 3.º del presente Convenio, la Comisión Paritaria a que se refiere el mismo tendrá competencia para cuantas dudas de interpretación pudieran suscitarse en la aplicación del Convenio.

Art. 7.º Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio no serán objeto de revisión durante la vigencia del mismo.

Art. 8.º Ambas partes manifiestan que, teniendo en cuenta que las retribuciones pactadas lo son únicamente por el sistema de destajo, no resulta posible el establecimiento de la remuneración anual en función de las horas trabajadas, por tratarse de retribuciones variables, según el volumen de la producción de miera obtenida.

Art. 9.º *Denuncia y prórroga.*—El presente Convenio será prorrogable de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes. Dicha denuncia deberá realizarse con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio, comunicándose la misma a las restantes organizaciones por parte de quien la promueva.

Y en prueba de conformidad lo firman los miembros de la Comisión Negociadora, en Segovia a 12 de mayo de 1980.

18115

RESOLUCION de 10 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y;

Resultando que con fecha 4 de junio de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sistemas e Instrumentación, S. A.», que fue suscrito el día 7 de mayo de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones 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 quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en 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 «Sistemas e Instrumentación, S. A.», suscrito el día 7 de mayo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en el 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, 10 de julio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

III CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA «SISTEMAS E INSTRUMENTACION, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito, vigencia, duración, absorción y compensación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle la actividad la Empresa «Sistemas e Instrumentación, S. A.».

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será el 1 de enero de 1980, y su duración hasta el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4.º *Denuncia.*—El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de las partes. La denuncia del Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, o el plazo que indique en cada momento la Ley, antes de su vencimiento, ante la autoridad competente.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio, o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio, se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

CAPITULO II

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la superioridad su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la actual Comisión Deliberadora del mismo.

Art. 7.º *Modificación de condiciones.*—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

Art. 8.º *Aumentos oficiales de salario.*—Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente, o bajo cualquier forma que se presente, será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas concedidas en el presente Convenio Colectivo, y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 9.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, según establece el artículo 6.º de la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando deberá lograr el rendimiento y eficacia del personal del servicio a sus órdenes, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo.

Art. 10. *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en el presente Convenio.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación, así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo, y en caso de desacuerdo, se estará a lo que determine la autoridad laboral. La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

Art. 11. *Servicio en días festivos.*—La prestación en días festivos se podrá efectuar bajo la forma de turno regular, de guardias o de retenes de acuerdo con la naturaleza del trabajo y la organización práctica del mismo; el trabajo de turnos rotativo regular seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

En caso de guardias, con presencia efectiva del productor en su puesto de trabajo durante el tiempo establecido en su regulación específica, el día de descanso semanal que corresponde se disfrutará dentro de la semana siguiente, si es en compensación de un domingo; si se trata de fiestas intersemanales, se compensará el trabajo o aumentarán los días de vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio.

La prestación de la guardia es obligatoria para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados, no pudiendo

emplearse, sin embargo, la misma persona durante dos domingos consecutivos. La Empresa, de acuerdo con los interesados, podrá abonar en metálico las guardias en lugar de compensarlas con fiestas.

Art. 12. *Servicio de retenes.*—La modalidad de retenes consiste en que el productor afectado debe ser localizable en todo momento para cumplir cualquier emergencia, tendrá asimismo la compensación económica, independientemente de percibir las horas extraordinarias correspondientes en el caso de que sus servicios fueran requeridos. Es asimismo obligatoria la prestación de retenes para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados.

a) Retén días laborables.—Comprende desde el final de la jornada laboral, hasta el inicio de la misma del día siguiente.

b) Retén días festivos.—Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laborable siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días festivos en los casos de turno. No se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal.

Cuando en alguna obra deba realizar servicio de retén el personal en jornada a turnos, y aquél corresponda a una jornada de descanso, el retén efectuado tendrá la consideración de festivo.

Además de los turnos, guardias y retenes la Empresa se reserva la facultad de establecer otros nuevos o modificarlos, previa autorización de la autoridad laboral.

Art. 13. *Jornada y horario.*—La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes, pero es libre de disponerlos siempre, previa autorización de la autoridad laboral, de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma.

La jornada laboral anual será de mil novecientos ochenta horas, distribuidas en cuarenta y tres horas, o cuarenta y dos horas semanales si corresponde a jornada continuada, según el Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los centros donde vaya a prestar sus servicios.

Art. 14. *Vacaciones.*—Durante la vigencia del presente Convenio, serán de veintiocho días naturales, y cuando se disfrute en las fechas comprendidas entre el 1 de febrero-31 de mayo y el 1 de octubre-30 de noviembre, se incrementarán con dos días naturales más. Se tendrá también derecho a este incremento, aunque en este período se realice únicamente una fracción de las vacaciones, siempre que la fracción sea superior a dos semanas y, por una sola vez.

El período de disfrute de las vacaciones lo será entre el 1 de febrero y el 30 de noviembre de cada año, no disfrutándose vacaciones, por tanto, en diciembre ni en enero.

— El personal con cinco años en la Empresa, tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

— El personal con diez años o más en la Empresa, tendrá derecho a seis días más de vacaciones.

— El máximo de días acumulables será de treinta días naturales consecutivos.

— El personal que en el momento de disfrutar sus vacaciones se encuentre desplazado de la zona a que esté asignado, se le abonarán 7.890 pesetas brutas en concepto de compensación de gastos de viaje por vacaciones, por una sola vez.

Para cumplir las exigencias del servicio o a petición del personal con objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del período mínimo de siete días laborables ininterrumpidos que señala la Ley de Contrato de Trabajo.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Art. 15. *Fiestas.*—Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en las localidades en donde preste efectivamente su servicio el personal.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

Art. 16. *Categorías de personal.*—En base a lo previsto en el artículo 16, anexo 1, de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las categorías del personal serán las que se relacionan a continuación, y cuyas condiciones serán las que constan en el apéndice primero.

Grupo salarial	Categorías
I. PERSONAL TECNICO	
A) Técnicos titulados superiores	
1	Ingenieros.
1	Licenciados.

Grupo salarial	Categorías
B) Técnicos titulados	
2	Ingeniero Técnico.
2	Perito.
3	Técnico titulado.
C) Técnicos no titulados	
3	Jefe de Taller.
4	Contramaestre.
4	Jefe de primera de Organización.
2	Técnico no titulado (Mtr. Inst.).
3	Técnico no titulado A.
4	Técnico no titulado B.
	Delineante Proyectista.
	Práctico en Topografía.
	Delineante de primera.
	Delineante de segunda.
	Calcador.
	Reproductor de planos.
	Auxiliar.
	Aspirante.
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
4	Jefe de primera.
5	Jefe de segunda.
6	Cajero.
7	Oficial de primera.
8	Oficial de segunda.
9	Auxiliar.
	Aspirante.
	Meritorio.
8	Viajante.
III. PERSONAL OBRERO	
A) Profesionales de oficio	
5	Oficiales de primera A.
6	Oficiales de primera B.
8	Oficiales de segunda.
9	Oficiales de tercera.
10	Ayudantes.
B) Especialistas	
C) Peones	
IV. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO	
	Vigilante.
	Ordenanza.
	Mozo.
	Telefonista.
	Chófer.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Art. 17. *Política general.*—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciados e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad, rendimiento de su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo. A los efectos del presente Convenio, se entenderá como aumentos generales aquellos que supongan una variación de salario base y del complemento salarial que afecte a todos los grupos salariales.

Art. 18. *Remuneraciones:*

1. La remuneración del personal quedará establecida en la siguiente forma:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.

2. Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la Empresa hará los siguientes aumentos:

Con fecha 1 de enero de 1980, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 15 por 100, sobre las percepciones medias del año 1979.

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias:*

Personal de obra.—Dos gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, igual cada una al importe de una mensualidad, se calcularán de acuerdo con el salario base mensual incrementado con la antigüedad que proceda.

Todo el personal de los grupos 2, 3, 4, 5 y 6, percibirá con las pagas de julio y diciembre de 1980, la cantidad de 13.750 pesetas brutas y, asimismo, el de los grupos 8, 9 y 10 percibirá para las mismas fechas 10.750 pesetas brutas.

Personal de oficinas.—Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en julio y diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario mensual incrementado con la antigüedad que proceda.

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

Art. 20. *Beneficios*.—Se establece una gratificación por beneficios pagadera durante el mes de febrero de 1980.

Art. 21. *Pluses*.—El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se pagará, por tanto, en los casos de no asistencia al mismo, cualquiera que fuese la causa, con excepción única del periodo de vacaciones. Los pluses que se reconocen en la actualidad son los siguientes:

- a) Plus de tóxicos, penoso y peligroso.
- b) Plus de turno rotativo regular.

Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y/o rotativos, y se abonará por la jornada normal, ya que el exceso corresponde a horas extras.

La Empresa, en uso de su facultad de organización del trabajo, podrá en casos excepcionales acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio.

- c) Plus de trabajo nocturno:

Los trabajadores que trabajen entre las veintidós horas y las seis horas, disfrutarán de un plus de trabajo nocturno. En el caso de que no trabajase la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho periodo.

Estarán excluidos de este plus todos los trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en este periodo nocturno por concurrir circunstancias de fuerza mayor, por cuanto en estos casos las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo correspondiente.

Art. 22. *Horas extraordinarias*.—Serán abonadas de acuerdo con el baremo que figura en los anexos.

Se establece expresamente la prohibición de abonar como horas extras aquellas que no hayan sido efectivamente trabajadas.

Art. 23. *Plus de distancia y transporte*.—A todo el personal de obra que le corresponda, se abonará 40 kilómetros por día trabajado y al precio de 12 pesetas por kilómetro.

Art. 24. *Revisiones salariales*:

Julio 1980.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), superase el 30 de junio de 1980 el 7 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de los productos energéticos, se efectuará una revisión salarial en la diferencia. La revisión se aplicará a partir de enero de 1980.

CAPITULO V

Previsión y asistencia social

Art. 25. *Seguro de vida combinado*.—La Empresa continuará el seguro de vida colectivo, implantado a favor del personal de la Empresa y, cuyo capital asegurado es de 100.000 pesetas en caso de muerte, cualquiera que sea la causa, y 900.000 pesetas en caso de que sea motivada por accidente.

Art. 26. *I. L. T. por enfermedad*.—La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social que le correspondan al trabajador y su salario, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

No obstante, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 54/1980, de 11 de enero, en el que se reduce en un 15 por 100 la cuantía de la prestación económica, los veinte primeros días de cada baja por enfermedad común o accidente, no laboral, esta reducción del 15 por 100 se efectuará igualmente y durante el tiempo señalado en el mencionado Decreto, abonando la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social (un 60 por 100 actualmente) y el 85 por 100 del salario.

A partir de los primeros veinte días de baja señalados, y en virtud del mencionado Real Decreto, en que la indemnización pasa a ser de un 75 por 100, se abonará la diferencia hasta su salario, tal como es específica en el punto primero.

Art. 27. *I. L. T. por accidente de trabajo*.—La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones que perciba de la Mutua de A. T. y su salario, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

Art. 28. *Ayuda de estudios*.—Se concede una asignación anual para 1980, de 170.000 pesetas, a distribuir entre toda la Empresa y a administrar por una Comisión del Comité, con destino a ayudas de estudios entre sus productores, cuya distribución deberá ser comunicada a la Dirección, en su momento.

Art. 29. *Ayuda de escolaridad*.—Para los trabajadores de alta en la Empresa el 1 de enero de 1980, se concederá en concepto de ayuda escolar la cantidad de 7.100 pesetas anuales, por hijo en edad comprendida entre cuatro y dieciséis años, previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. Las cantidades se pagarán en septiembre, requiriéndose,

por tanto, una antigüedad de ocho meses para ser acreedores a las mismas.

Art. 30. *Nupcialidad*.—Se establece premio de nupcialidad de 8.250 pesetas, previa presentación del libro de familia, más dos días naturales.

Art. 31. *Natalidad*.—Se establece premio de natalidad de 4.125 pesetas por hijo, previa presentación del libro de familia, más un día natural.

Art. 32. *Antigüedad*.—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

- Un cuatrienio, la cantidad mensual de 1.581 pesetas.
- Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 3.162 pesetas.
- Tres cuatrienios, la cantidad mensual de 4.743 pesetas.
- Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 6.324 pesetas.
- Cinco cuatrienios, la cantidad mensual de 7.905 pesetas.
- Seis cuatrienios, la cantidad mensual de 9.486 pesetas.

La antigüedad se devengará a partir del mes siguiente del cumplimiento del cuatrienio.

Art. 33. *Espera de destino*.—Cuando el personal se encuentre en la situación en espera de destino, percibirá durante los quince primeros días el importe de la dieta que le corresponda en virtud de la zona a la que esté fijado. Cuando el tiempo de espera de destino supere el mes, se informará al Comité de Empresa.

Art. 34. *Desplazamientos*.—Cuando el personal sea desplazado de la zona en la que está fijado, percibirá un suplemento de 360 pesetas, sobre la dieta que le corresponda, durante los diez primeros días.

Art. 35. *Dietas*.—A partir del 1 de mayo de 1980, quedarán eliminados los conceptos actuales de dieta y complemento de dieta, estableciéndose para todas las categorías afectadas por el presente Convenio y que venían percibiendo estos conceptos, y en su lugar, el importe de 450 pesetas en concepto de media dieta, el cual se devengará por día natural, cuando se trabaje en la zona o Delegación de donde depende el productor (el personal administrativo y técnico de oficinas no tendrá derecho a este devengo). En todo caso, el personal que con este cambio vea reducidos sus ingresos, la diferencia que pueda existir a su favor se le incrementará en su base salarial mensual en cómputo anual.

Cuando la prestación de servicios se efectúe fuera del radio de acción de la zona o Delegación a que pertenezca, se establece el importe de 1.150 pesetas para los grupos 2, 3, 4, 5, 6 y 8, y de 925 pesetas para los grupos 9 y 10 del presente Convenio y en concepto de dieta, devengándose asimismo por día natural.

Con motivo de esta reestructuración y para el concepto de dietas, no regirá lo dicho en el artículo 39 del presente Convenio.

CAPITULO VI

Art. 36. Todos los conceptos económicos del personal afectado por este Convenio, y no referenciados expresamente en el mismo, quedarán incrementados en un 15 por 100.

Para hacerse acreedor a los beneficios de este Convenio en donde no se especifique ya la antigüedad necesaria, ésta será de un año de antigüedad en la Empresa.

Art. 37. *Seguimiento*.—Se reunirá la Empresa con una representación del Comité siempre y cuando se solicite, para tratar divergencias en la interpretación de este Convenio.

Art. 38. *Derecho supletorio*.—En todo lo no previsto en este Convenio regirá la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y normas complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a las Empresas de montaje y auxiliares, y por lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales y demás normas laborales de general y específica aplicación.

Art. 39. *Condición más beneficiosa*.—Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

Art. 40. *Garantías sindicales*.—El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo se establece la posibilidad de repartir mensualmente el 25 por 100 de las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal, con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.
2. Ningún miembro del Comité o Delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior al doble de las legales.

ANEXO

Guardias y retenes

Valores económicos:

Día laborable: 686 pesetas brutas.

Día festivo: 2.058 pesetas brutas.

Por sábado y domingo: 4.801 pesetas brutas.

Además, en el caso de ser llamado, se abonarán tres horas normales, más las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán tres horas normales más las trabajadas como extras.

Plus de tóxicos, penosos y peligrosos

La Empresa abonará al personal que le corresponda su percepción, en concepto de plus de tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias equivalentes a las mensualidades siguientes:

Grupo 10 de obra: 5.000 pesetas brutas.
Grupo 9 de obra: 6.350 pesetas brutas.
Resto del personal de obra: 7.100 pesetas brutas.

Plus de turnos

Incremento hora: 30 pesetas brutas.

Plus de nocturnidad

Incremento hora: 55 pesetas brutas.

Paga de beneficios

Para el año 1979, pagaderas en febrero de 1980: 7.889 pesetas brutas.

Tablas salariales

Grupo	Salario mensual bruto		Horas extras	
	Salario base	Plus T. P. P.	Dos primeras	Nocturnas y festivas
1	71.318			
2	68.120	7.100	524	721
3	61.387	7.100	524	721
4	57.442	7.100	524	721
5	53.489	7.100	524	721
6	48.399	7.100	423	640
7	44.033	7.100	384	616
8	39.300	7.100	380	493
9	30.493	6.350	360	453
10	25.000	5.000	300	390

18116

rección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways» y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways» y sus trabajadores;

Resultando que con fecha 11 de junio de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «British Airways» y sus trabajadores, que fue suscrito el día 15 de enero de 1980 por la representación de la Empresa y la 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 de Convenios Colectivos y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la citada Ley 38/1973, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que 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 citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «British Airways» y sus trabajadores, suscrito el día 15 de enero 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 Negociadora 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, 11 de julio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways» y sus trabajadores.

VI CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «BRITISH AIRWAYS» Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *Finalidad*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «British Airways», con domicilio social en Madrid, calle San Bernardo, número 17, y el personal que le presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el Estado Español donde la Empresa tenga o pueda establecer delegaciones o centro de trabajo.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que prestando sus servicios en «British Airways», esté sometido a la Legislación Española, sin perjuicio de la aplicación de aquellos aspectos característicos que correspondan al personal comprendido en el Estatuto del Trabajador.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980 y finalizará el 31 de diciembre de 1981.

Art. 5.º *Modificaciones e interpretación*.—Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una ventaja sobre éste en cómputo global y anual, a favor del personal incluido en el mismo, será incluida en éste, con efectos desde la entrada en vigor de dicha disposición.

Art. 6.º *Garantía personal*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán totalmente a las anteriormente vigentes; no obstante, se respetarán las situaciones personales que consideradas globalmente y en cómputo anual represente una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respeto será estrictamente «ad personam».

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible. Por lo tanto si cualquiera de sus partes esenciales quedara sin efecto por disposición de cualquier rango, se entenderá derogado en su totalidad debiendo iniciarse de inmediato la negociación de un nuevo Convenio.

Expresamente se establece que el carácter de parte esencial de este Convenio de lo dispuesto en el artículo 15, no pudiese objeto de discusión.

Art. 8.º *Ingreso*.—La contratación de nuevo personal se realizará por la Empresa, previo al establecimiento de las condiciones y pruebas técnicas, experiencias, etc., que se determinen conjunta y previamente con la representación sindical.

Se emplearán en igualdad de aptitudes, con preferencia al personal de nacionalidad española y a los familiares de los empleados, tanto en activo como jubilados de «British Airways».

Los periodos de prueba serán de acuerdo con el Estatuto del Trabajador.

Art. 9.º *Jornada laboral*.—La jornada laboral será:

a) De cuarenta horas semanales distribuidas en cinco días consecutivos durante los meses de octubre a junio, ambos inclusive.

b) De treinta y cinco horas semanales distribuidos en cinco días consecutivos durante los meses de julio a septiembre, ambos incluidos.

Art. 10. *Horario*.—El horario de trabajo será:

a) Para el personal de las oficinas centrales de San Bernardo, 17, de ocho a dieciséis, de lunes a viernes, en los meses de invierno, y de ocho a quince, de lunes a viernes, en los meses de verano.

b) Para el personal de Billetes y Reservas, consistente en jornada fraccionada, de nueve a diecisiete treinta o de nueve treinta a dieciocho, de lunes a viernes, estableciéndose dos turnos para asegurar que se cubra de nueve a dieciocho horas diarias.

c) Para el personal de Promoción de Ventas y Marketing, de nueve horas a diecisiete treinta horas, en jornada fraccionada de lunes a viernes.

d) Para el personal de Aeropuertos, según el régimen de turnos que se establezca por la Comisión Paritaria nombrada al efecto.

e) Para el personal de Almacén, jornada continuada de nueve a diecisiete horas, de lunes a viernes.

Art. 11. *Descanso*:

a) Personal de Aeropuertos y Almacén.—Dentro de la jornada laboral, habrá un descanso de media hora por día para las comidas, que se considerará como tiempo trabajado. Como norma, este descanso debe ser dentro de la jornada, es decir, ni la primera ni la última media hora de turno.