

**18260** *ORDEN de 2 de julio de 1980 por la que se revoca autorización y clasificación en el nivel de BUP a la antigua Sección Filial «San Francisco» de Sabadell (Barcelona).*

Ilmo. Sr.: Examinado el expediente correspondiente al Centro de Bachillerato Unificado Polivalente «San Francisco», sito en Sabadell, calle Pizarro, sin número, de Barcelona, debidamente informado por la respectiva Inspección de Distrito y Delegación Provincial;

Resultando que dicho Centro de BUP fue creado en virtud de expediente de transformación de la correspondiente y ya extinguida Sección Filial y en virtud de tal carácter fue subvencionado por el Estado;

Resultando que dicho Centro fue en su día clasificado Provisional y definitivamente para impartir Bachillerato;

Resultando que el Centro mencionado no ha hecho uso de su clasificación en la forma prevista por la legislación vigente interrumpiendo las actividades docentes del nivel de BUP en los locales propios y escolarizando a sus alumnos en otro Centro distinto, según consta en el expediente y sin que de forma voluntaria solicitase la oportuna autorización para el cese legal que corresponde en tales casos;

Resultando que en cumplimiento de lo establecido por el artículo 91 de la Ley de Procedimiento Administrativo se le ha concedido al Centro el trámite de audiencia para que presentase las alegaciones que estimase pertinentes;

Vistos el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio) sobre Régimen de Autorizaciones de Centros, Orden ministerial de 8 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» del 15), sobre clasificación definitiva de Centros de BUP, Decreto 90/1963, de 17 de enero («Boletín Oficial del Estado» del 28), sobre regulación de Secciones Filiales, Real Decreto 657/1978, de 2 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 8 de abril) sobre concesión de subvenciones a Centros procedentes de Secciones Filiales y demás legislación aplicable;

Considerando que son causas de Revocación de la Autorización, según señala el artículo 15 del Decreto 1855/1974: a) El incumplimiento de las condiciones esenciales de la autorización, b) Las interrupciones reiteradas y graves en el calendario escolar, c) El incumplimiento de las condiciones que se hubiesen impuesto con motivo de beneficios o ayudas concedidas;

Considerando que la correspondiente Entidad Colaboradora recibía subvención con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, con la finalidad de impartir Bachillerato en su Centro y que, a pesar de ello de forma unilateral utilizó los espacios docentes destinados a BUP para otras finalidades, cesando de hecho y perdiendo toda justificación para percibir la subvención.

Considerando que, para mayor garantía del Centro y del alumnado, se le comunicó a la Dirección con fecha 28 de septiembre de 1979 antes de comenzar el curso 79-80, que: «para el próximo curso 80-81 no será posible conceder la correspondiente subvención al Centro de no obtener la reclasificación como homologado, de acuerdo con las condiciones fijadas para ello en el anexo de la Orden ministerial de 8 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» del 15); no obstante y con el fin de no perjudicar tanto al Centro como a los alumnos, se la conservará la citada subvención con carácter excepcional únicamente para el presente curso 79-80» y que a pesar de tal advertencia precautoria, persistió en continuar trasladando sus alumnos a otro Centro renunciando de hecho a su condición de Centro Docente de BUP y a su alumnado, elementos básicos ambos sobre los que se fundamentaba la prórroga excepcional de la subvención;

Considerando que, por la misma razón anterior, no se han dado las circunstancias justificantes de la conservación de la citada subvención y que el Centro «San Francisco» ha percibido la subvención correspondiente al 4.º trimestre del año 1979, sin tener ya entonces ni alumnos ni profesorado propios, razones que podrían justificar el auxilio económico;

Considerando que, en consecuencia, tampoco cabría justificar la subvención para atender haberes de personal docente propios ni gastos de sostenimiento alguno durante el curso 79-80;

Considerando que la intención ministerial de ayudar en la escolarización del nivel BUP a través de la entidad titular de la subvención, no puede llevarse a la práctica por la renuncia de dicha entidad a impartir Bachillerato, escolarizando a sus alumnos en otros Centros próximos;

Considerando que en las alegaciones presentadas por el Centro se presentó un proyecto de funcionamiento que significaba la superposición de dos Centros docentes en el mismo domicilio sin otras diferencias que las aulas y situándolo en otro Municipio distinto, anteproyecto sometido a los informes de la Inspección del Distrito de Barcelona y de la Inspección General de Enseñanza Media, las cuales estimaron que no existía posibilidad legal de funcionamiento en locales distintos de los suyos y con mayor razón si estos locales corresponden a los de otros Centros o se superponen a otro en el domicilio de éste.

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Revocar la autorización y clasificación para impartir Bachillerato de la Antigua Sección Filial del Instituto Nacional de Bachillerato «Arrahona» de Sabadell-Tarrasa transformada y clasificada con la siguiente identificación:

Provincia: Barcelona. Municipio: Sabadell. Localidad: Sabadell. Denominación: «San Francisco». Domicilio: Calle Pizarro, sin número. Titular: Religiosos Franciscanos.

Segundo.—Esta decisión administrativa surte efectos a partir de la terminación del curso 78-79, y comporta la revocación de la subvención que se ha otorgado al Centro «San Francisco» a partir de 1 de octubre de 1979 la cual habrá de ser reintegrada al Estado, debiendo justificar el cumplimiento de esta obligación con la presentación de la correspondiente carta de pago ante este Departamento (Dirección General de Enseñanzas Medias-Subdirección General de Centros).

Tercero.—Queda nula, en lo que atañe a este Centro, la Orden ministerial que lo clasificó para impartir Bachillerato, siendo necesario para el caso en que se instase la reapertura del mismo dar cumplimiento a los preceptos de la Ley General de Educación y Decreto 1855/1974, antes mencionado, como corresponde a la apertura y autorización de nuevos Centros.

Cuarto.—Por otra parte se procederá a la anulación de su inscripción en el Registro Especial de Centros Docentes.

Contra esta Resolución el interesado podrá interponer recurso de reposición ante este Ministerio en el plazo de un mes a contar desde la fecha de notificación.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 2 de julio de 1980.—P. D. el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**18261** *ORDEN de 1 de julio de 1980 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Antonio Alvarez Iglesias.*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo con fecha 27 de mayo de 1980, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por don Antonio Alvarez Iglesias,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso interpuesto por don Antonio Alvarez Iglesias, como Presidente de la Unión Nacional de Trabajadores y Técnicos de la Federación Sindical Nacional de Comercio, contra el Decreto ochocientos sesenta/mil novecientos setenta y seis, de veintitres de abril, debemos declarar el mismo como ajustado a derecho; sin hacer expresa condena en cuanto a las costas de este recurso.»

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de julio de 1980.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

**18262** *RESOLUCION de 23 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Richardson Merrel, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Richardson Merrel, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 16 de julio de 1980, suscrito por la Empresa y por la representación de los trabajadores el día 20 de junio 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

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, 23 de julio de 1980.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

«Richardson Merrel, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«RICHARDSON MERRELL, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º El presente Convenio se concierda entre la Empresa «Richardson Merrell, S. A.», con domicilio social en Madrid, calle Alberto Alcocer, número 46, y el personal que presta sus servicios en la misma.

Art. 2.º Este Convenio es de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa «Richardson Merrell, Sociedad Anónima», en todos los centros de trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro en territorio español. Quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones y personas a que se refieren el apartado 3.º del artículo 1.º y el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980, con independencia de la fecha de su publicación, y tendrá una duración de dos años, por lo que permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1981. Será prorrogado tácitamente de año en año, si no se denunciase fehacientemente con una antelación mínima de un mes a la fecha de su extinción. En caso de prórroga o de denuncia, se estará a lo dispuesto por el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los atrasos económicos, motivados por la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se liquidarán dentro de los treinta días siguientes a su firma.

Art. 4.º Los derechos de todo tipo reconocidos en el presente Convenio tendrán efecto únicamente para el personal en activo el día de su firma, y para el personal que se jubile o se hubiere jubilado en el período de tiempo comprendido entre la fecha señalada para su entrada en vigor y la de su firma.

Art. 5.º Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si por disposición legal posterior se alterara alguna de las estipulaciones de este Convenio, o en el supuesto de que la autoridad laboral estimase el mismo conculca la legalidad vigente, el Convenio quedará sin eficacia ni efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Art. 6.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio, consideradas globalmente por períodos anuales, absorberán y compensarán, o serán absorbidas y compensadas, con los aumentos de cualquier orden y denominación que puedan acordarse en el futuro por disposición legal de aplicación obligatoria a la Empresa «Richardson Merrell, S. A.», operándose entre conceptos homogéneos.

Art. 7.º Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 8.º Competen a la Empresa, exclusivamente, las facultades de organización del trabajo, de gestión técnica, de administración y de explotación, así como el mando, que ejercerá a través de los canales jerárquicos establecidos o que se establezcan, todo ello en las condiciones dispuestas por la vigente legislación.

CAPITULO II

Régimen del personal

Art. 9.º La contratación o ingreso del personal para prestar sus servicios en «Richardson Merrell, S. A.», se efectuará teniendo en cuenta las disposiciones legales de general aplicación, las particulares de la Empresa y las específicas que se determinan en este Convenio.

El personal podrá ser contratado por la Empresa en cualquiera de las formas contempladas por la legislación laboral vigente.

Art. 10. La clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio se efectuará de acuerdo con lo dispuesto por el vigente Convenio Colectivo de la Industria Química Española, homologado por resolución de 25 de febrero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de marzo). Dentro de cada categoría la Empresa podrá establecer tres niveles salariales distintos. Las categorías vigentes en la Empresa son las que se señalan en el anexo número 1 adjunto al presente Convenio.

Las categorías profesionales especificadas tienen carácter meramente enunciativo, y no implican obligación para la Empresa de tener previstas todas ellas.

Art. 11. Las reclamaciones en materia de clasificación profesional serán sometidas previamente al Comité de Empresa, antes de su presentación ante la autoridad competente.

Tendrán preferencia para el ingreso, en igualdad de condiciones, los hijos huérfanos de trabajadores de la plantilla de la Empresa y las personas que hayan desempeñado o desempeñan funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad. No obstante, las preferencias anteriores no podrán dar lugar a que personas ligadas por lazos de parentesco en cualquier grado mantenga relaciones de subordinación en la Empresa. Los aspirantes deberán someterse a reconocimiento médico y a las pruebas selectivas que la Dirección de la Empresa determine para el ingreso, debiendo aportar la documentación que ésta señale.

Art. 13. La Empresa comunicará al Comité de Empresa las

vacantes o nuevos puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar, así como la retribución correspondiente a la vacante convocada.

Las convocatorias para la cobertura de cuantas vacantes y nuevos puestos de trabajo se pretendan cubrir, con la información contenida en el párrafo anterior, serán hechas públicas por la Empresa en el tablón de anuncios.

El Comité de Empresa velará por la aplicación objetiva de las normas de contratación.

Art. 14. Todo trabajador que ingrese en la Empresa, bajo cualquiera de las formas de contratación que contempla la vigente legislación, será informado de sus funciones correspondientes, obligaciones y derechos, así como de la existencia del presente Convenio.

Art. 15. El ingreso de los trabajadores fijos y el de aquellos que sean contratados por tiempo determinado, en sus distintas modalidades, se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la presente escala:

- Técnicos Titulados Superiores o Medios, seis meses.
- Resto del personal Técnico, tres meses.
- Personal Administrativo y de Propaganda, tres meses.
- Personal obrero cualificado, un mes.
- Personal no cualificado y Subalterno, quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y por el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente a su categoría.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa, con el carácter fijo, y el tiempo que hubiese trabajado en calidad de prueba le será computado a los efectos de los aumentos periódicos por años de servicio. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período de prueba, que se reanudarà a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Art. 16. Los ascensos, vacantes y promoción de nuevos puestos, se harán públicos en el tablón de anuncios de la Empresa, mediante anuncio que contendrá las condiciones requeridas, las funciones a realizar y la retribución.

Las plazas se ocuparán preferentemente entre los empleados, previo concurso de méritos, que la Empresa establecerá entre el personal que desee participar en él y para el que se señalarán las pruebas de aptitud que la Empresa considere oportunas, así como la correspondiente valoración y puntuación.

En condiciones de igualdad, la plaza se atribuirá al empleado más antiguo.

Las pruebas a efectuar serán sometidas previamente a la consideración del Comité de Empresa. En el supuesto de que existieran discrepancias, ambas partes negociarán una solución concordada.

Será de libre designación por la Empresa, sin necesidad de convocatoria de vacantes o pruebas, la cobertura de puestos de trabajo y de categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las siguientes:

- Todo el personal Técnico titulado.
- Contramaestres.
- Capataces.
- Jefe de Organización de primera.
- Jefe de Proceso de Datos.
- Jefe de Explotación.
- Jefes Administrativos de primera.
- Jefes de Ventas, Propaganda y/o Publicidad;
- Inspectores.
- Delegados.
- Cobradores.
- Conserjes.
- Guardas Jurados.

Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los trabajadores ascenderán al nivel inmediatamente superior de cualquiera de los grupos orgánicos funcionales de la Empresa.

Art. 17. Con la periodicidad en la forma y con las consecuencias que se prevén en los artículos 16 y 17 del Convenio Colectivo de la Industria Química Española, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de marzo), la Empresa confeccionará la plantilla de su personal fijo y los escalafones.

Las reclamaciones en estas materias, y especialmente con respecto a la clasificación profesional, serán sometidas por el personal, previamente al Comité de Empresa, que estudiará conjuntamente las mismas con la Dirección de la Empresa.

Art. 18. Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado se efectuarán de conformidad con lo dispuesto por el artículo 18 del vigente Convenio Colectivo de la Industria Química Española, antes referido.

Art. 19. La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, en las condiciones previstas por el artículo 21

del vigente Convenio Colectivo para la Industria Química Española, anteriormente citado.

Art. 20. El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Técnico titulado y personal Administrativo y de Propaganda, un mes.
- Personal obrero y Subalterno, siete días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso anteriores ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes al defecto en el plazo de preaviso.

Art. 21. La Empresa, a efectos informativos, comunicará previamente al Comité de Empresa cuantos ceses, despidos, modificaciones de condiciones laborales, cambios de categorías, imposición de sanciones, traslados y reestructuración de plantillas afecten a cualquier integrante del personal de la misma, todo ello en cuanto sea exigido y en las condiciones señaladas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO III

#### Retribuciones

Art. 22. Considerando que la masa salarial bruta de la Empresa en 1979 ha ascendido a 130.653.793 pesetas, se establece, para el año 1980, y con carácter retroactivo desde el 1 de enero, un incremento del 16 por 100 sobre dicha masa salarial bruta, lo que supone una cifra total de 20.906.206 pesetas, que se repartirá del siguiente modo:

— El 41,57 por 100, en concepto de subida lineal para todo el personal, por lo que cada empleado percibirá 55.000 pesetas brutas anuales por este concepto.

— El 42,46 por 100, como subida porcentual, que percibirá el personal en activo, en los términos y en las cuantías que se especifican en la relación adjunta de bandas salariales al 31 de diciembre de 1979 (anexo 2).

— El 15,97 por 100 restante será de libre disposición de la Empresa.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo, que hubiere ingresado en la Empresa con anterioridad al 15 de noviembre de 1979 y a partir de la fecha de firma de este Convenio, percibirá en sus correspondientes casos, los salarios bases que se exponen en el anexo 3 unido a este Convenio, nivel 1. Todas las retribuciones del personal se integrarán en uno de los tres siguientes conceptos, señalándose que en los salarios base se incluyen todos los complementos actuales.

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.
- c) Otras percepciones.

A partir de la firma del presente Convenio, los trabajadores contratados por tiempo o duración determinada, bajo cualquiera de las formas que admite la legislación vigente, percibirán un plus de 1.500 pesetas mensuales, además del sueldo correspondiente a su categoría, nivel 1. Este plus dejará de abonarse una vez terminado el carácter temporal de la contratación si, o por cualquier causa, adquieren el carácter de fijos.

Art. 23. El pago del salario se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que cada empleado señale o mediante tablón nominativo emitido por la Empresa. La Empresa se asegurará de que el abono en la citada cuenta se produce en la fecha habitual de pago, lo que implica que deberá ordenar la transferencia con la antelación suficiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 80 por 100 del importe del salario devengado, previa justificación de su necesidad.

Art. 24. Anualmente se efectuará una revisión salarial en las condiciones que acuerde la Dirección con el Comité de Empresa. Las negociaciones para la revisión salarial se iniciarán en el mes de enero de cada año, retrotrayéndose sus efectos al día primero del año.

Art. 25. El trabajador percibirá un complemento de antigüedad, consistente en el 2 por 100 por año de servicio, calculado desde la fecha de ingreso en la Empresa. La fracción del año de ingreso en la Empresa dará derecho al 2 por 100, si es superior a seis meses, y al 1 por 100, si es inferior. La base para el cálculo del complemento de antigüedad queda congelada en la cifra existente al 31 de diciembre de 1979, que se acompaña como anexo 4, y en función de la misma se aplicarán los porcentajes antes señalados. Con efectos para el año 1981 las partes se comprometen a negociar nuevas bases para el cálculo de la antigüedad.

El complemento de antigüedad no podrá superar en ningún caso el límite máximo del 80 por 100 de su base de cálculo, en su cuantía antes señalada.

Art. 26. Dentro de cada categoría profesional la Empresa podrá establecer tres niveles distintos, que se diferenciarán por la cuantía del salario asignado a los mismos, y podrá incluir en cada uno de ellos al personal que libremente estime en función de criterios relacionados con la calidad o cantidad del trabajo efectuado. El salario correspondiente al nivel 1, tiene

la consideración de salario de entrada o mínimo en cada categoría, para el personal que ingrese en la Empresa a partir de la firma del presente Convenio.

El salario asignado al nivel superior no podrá sobrepasar el 7 por 100 del asignado al nivel inferior de la misma categoría profesional.

Art. 27. Los trabajadores percibirán, con carácter extraordinario, las siguientes gratificaciones:

a) El importe de una mensualidad de salario base más complemento de antigüedad, en cada uno de los meses de julio y diciembre de cada año, pagadero dentro de la primera quincena del mes de julio y de los cinco días inmediatamente anteriores al 24 de diciembre, respectivamente.

b) Otra mensualidad de la misma cuantía anterior, que se abonará para los años 1980 y 1981 en el mes de octubre y en el mes de marzo para los años sucesivos siguientes.

El personal que no haya prestado servicios durante un año completo percibirá, por estos conceptos, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en la fecha de devengo de cada una de estas pagas.

Art. 28. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas trabajadas fuera de la jornada normal que resulte aplicable, y se retribuirá con un incremento del 75 por 100.

Las categorías de personal que a continuación se mencionan no percibirán cantidad alguna en concepto de horas extraordinarias por aquellas que efectivamente realicen, ya que en los sueldos asignados a la misma está incluida una compensación global por las que puedan realizar: Directores, Jefes Técnicos, Técnicos, Jefes de primera Administrativos, Jefes de Propaganda, Inspectores, Delegados y Agentes de Propaganda.

### CAPITULO IV

#### Jornada de trabajo, horario y vacaciones

Art. 29. La jornada de trabajo, considerándose en cómputo anual, será la que a continuación se indica para cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, siempre de lunes a viernes:

A) Oficinas centrales de Alberto Alcocer, número 46 (Madrid); Almacén de Fuenlabrada (Madrid), salvo el personal que luego se señalará; Almacén de Badalona (Barcelona) y Delegados de provincias: cuarenta horas semanales en horario de invierno y treinta y cinco horas semanales en horario de verano, salvo durante los años 1980 y 1981, que será de treinta y dos horas y media en verano.

B) Personal de Ventas, en toda España, y el personal procedente de la Sociedad «Aifena, S. A.»: cuarenta horas semanales durante todo el año.

El horario de verano en 1980 comenzará el 23 de junio y terminará el 19 de septiembre. En años sucesivos tendrá la misma duración, y se procurará que comience en lunes y termine en viernes.

Art. 30. En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», la Empresa, con intervención del Comité de Empresa, fijará el calendario laboral para el año siguiente, en el que se incluirán las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, y, en su caso, los puentes.

Los horarios de trabajo en cada centro on los oficialmente visados, modificables en las condiciones establecidas por la legislación vigente.

Art. 31. En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto por la normativa laboral vigente.

Art. 32. No serán objeto de recuperación las fiestas, cualquiera que sea su carácter, considerándose asimismo festivos, sin recuperación, el Jueves Santo, el Viernes Santo y los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 33. El régimen de vacaciones anuales retribuidas, del personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales para todas las categorías, cuya época de disfrute se negociará entre la Dirección y el Comité de Empresa. Se procurará que las vacaciones sean disfrutadas por todo el personal durante el mes de agosto de cada año, con posibilidad de reservar algunos días para ser disfrutados en el mes de diciembre, todo ello salvo casos excepcionales.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. Por cada mes de servicio corresponden dos días y medio de vacaciones, considerándose las fracciones de mes como mes completo a efecto de este cómputo.

La Empresa expondrá el cuadro de distribución de las vacaciones con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

### CAPITULO V

#### Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 34. El personal desplazado en viajes, o que utilice su vehículo para el trabajo, percibirá dietas y compensaciones económicas en las cuantías establecidas en la Empresa.

Las cantidades abonadas por estos conceptos serán revisadas anualmente, con efectos desde el 1 de julio de cada año. No obstante, cuando se produzca algún incremento en los costes durante el año, se negociará la oportuna subida.

Art. 35. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone, que justificará debidamente:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto. En caso de fallecimiento de los mismos parientes antes citados del cónyuge del trabajador la licencia será del tiempo necesario para asistir al entierro, con un máximo de dos días naturales.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica, aplicándose en todo caso lo dispuesto por el vigente Estatuto de los Trabajadores.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 36. Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara al proceso productivo o se encontrarán disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla de la categoría profesional del trabajador que solicite la licencia, en cada centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores.

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

Art. 37. Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa. El trabajador procurará solicitar el reintegro, en su caso, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la excedencia, a fin de que la Empresa pueda dar fin a los contratos de duración determinada que pudieran existir para cubrir el puesto de trabajo del excedente.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrar hasta que se produzca dicha vacante.

Perderá el derecho a la readmisión el trabajador que, durante la excedencia, preste servicios en Empresas similares o competitivas. No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, cuando la excedencia se solicite y conceda para atender necesidades graves y urgentes de carácter familiar o para realizar estudios para obtención de título académico oficial superior, solicitado el reintegro al término de la misma en la forma y plazos antes señalados, éste se producirá con carácter inmediato en puesto igual o similar al que ocupaba la persona afectada, respetando la categoría profesional y las condiciones anteriores. Esta obligación de readmisión cesará cuando, durante el periodo de excedencia, se hubiere trabajado en cualquier Empresa o actividad, sea o no concurrente con la de «Richardson Merrell, S. A.», causando baja definitiva en la Empresa.

Las disposiciones del párrafo inmediato anterior serán únicamente de aplicación a las excedencias que puedan solicitarse y concederse a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 38. Dará lugar a la situación de excedencia especial

del personal fijo cualquiera de las siguientes causas, todas ellas sin sueldo:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 39. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante o justificante visado por el facultativo.

En caso de baja por enfermedad, en el parte de baja facultativo hará constar, siempre que sea posible, también el diagnóstico. La baja será enviada por el trabajador a la Empresa a la mayor brevedad, durante los primeros cuatro días de duración de la misma.

Art. 40. En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por la legislación vigente, en cuanto a licencias, excedencias y reducción de jornada, se estará a lo dispuesto en la misma.

## CAPITULO VI

### Régimen disciplinario

Art. 41. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos 46, 47, 48, 49 y 51 del Convenio Colectivo vigente de la Industria Química Española, anteriormente citado, así como por la legislación laboral de carácter general.

Art. 42. La facultad de la Empresa para sancionar caducará: para las faltas leves, a los tres días; para las faltas graves, a los quince días, y para las muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

## CAPITULO VII

### Seguridad e higiene en el trabajo y previsión social

Art. 43. En cuantas materias afectan a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971, y restante normativa concordante.

Art. 44. En concepto de ayuda para comida, la Empresa abonará la cantidad de 180 pesetas por día trabajado en favor de cada trabajador de los comprendidos en el artículo 29, A), cuyo salario bruto total anual por todos los conceptos no supere la cantidad de 1.500.000 de pesetas. Esta cantidad será revisada anualmente, en septiembre, de acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa.

Art. 45. Durante la situación de incapacidad laboral transitoria, la Empresa complementará, en su caso y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real líquido que viniesen percibiendo los trabajadores, deducidos únicamente la Ayuda Familiar, en todo caso, y los incentivos e importe de horas extraordinarias, en supuestos de enfermedad común.

Para el cálculo del complemento en supuestos de accidentes de trabajo, se tomará el mismo periodo que sirva de base para fijar las prestaciones de la Seguridad Social.

Para la enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

Al pasar a la situación de invalidez provisional, y siempre que existan prestaciones económicas de la Seguridad Social, y durante un periodo máximo de tres años, la Empresa continuará complementando a su cargo la prestación económica que determina el párrafo anterior, previos informes favorables del Comité de Empresa y del Médico de la Empresa, o, en su defecto, de aquél que de común acuerdo designen Empresa y Comité.

El Comité de Empresa atenderá en su informe, muy especialmente, al comportamiento y rendimiento del trabajador durante la situación de activo.

El indicado complemento, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base a la que se refiere el párrafo 1.º del presente artículo, se abonará en su totalidad durante el año 1980. Durante el año 1981 y siguientes, si no se renegocia el presente artículo en base a la probada reducción del absentismo laboral durante 1980, y en tanto en cuanto continúe vigente el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, y disposiciones que lo desarrollen, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, para los supuestos previstos en este artículo, únicamente en la cuantía que la hubiere correspondido de no existir la reducción de prestaciones que se prevé en la disposición citada para los veinte primeros días de baja.

A los efectos del presente artículo no se incluye la ayuda para comida y se entienden por incentivos las cantidades variables otorgadas por las Empresas en función de rendimiento, producción, ventas, beneficios asiduidad, no considerándose en modo alguno como retribuciones por incentivos las cantidades fijas que se abonen a los trabajadores y que no tengan relación con los conceptos anteriores.

Art. 46. Para el personal femenino, y en caso de que con ocasión de su matrimonio ejercitase el derecho de rescindir su contrato con la Empresa, se le abonará en concepto de dote de matrimonio el importe de tantas mensualidades como años de servicio lleve en la Empresa, hasta un máximo de nueve, tomando como base la última mensualidad liquidada percibida, incluidos todos los ingresos, salvo Ayuda familiar, incentivos, horas extraordinarias y ayuda para comida.

El personal femenino, ingresado a partir de 1 de octubre de 1966, percibirá como máximo seis mensualidades, sobre la misma base anterior.

El personal masculino y femenino que, con dos años mínimos de servicio en la Empresa, permanezca en activo después de su matrimonio, percibirá un subsidio por una sola vez de pesetas 35.000.

Art. 47. Se establece por la Empresa un subsidio de pesetas 10.000, con ocasión del nacimiento de cada hijo. En el caso de que presten servicio en la Empresa los dos cónyuges, la indicada cantidad será única y la percibirá uno de los cónyuges, a elección de los mismos.

Art. 48. Se establece un auxilio de defunción en cuantía de 50.000 pesetas, que será abonado por una sola vez y en favor de los familiares del trabajador y por el siguiente orden: viuda o viudo, descendientes y ascendientes de primero y segundo grados, colaterales en primer grado.

El citado orden es de simple prelación para el reconocimiento del derecho al subsidio que se establece, sin que pueda ser percibido por más de un familiar del trabajador fallecido.

Art. 49. La Empresa creará un fondo de ayuda escolar en relación con la plantilla de trabajadores fijos el 31 de agosto de cada año. El fondo se constituirá con la cantidad resultante de la aportación por la Empresa de 2.000 pesetas por productor y año y será puesto a disposición del Comité de Empresa o, en su defecto, de los representantes de los trabajadores, para ser distribuidos en el mes de septiembre entre los trabajadores con hijos que estén estudiando o que asistan a guarderías, con edad inferior a dieciséis años. Si la Empresa tuviese establecida guardería, la aportación correspondiente a los trabajadores con hijos en la guardería de la Empresa pasaría a la misma.

Para paliar casos extremos que podrían presentarse, se fija un tope de percepción por cada hijo y año de 12.000 pesetas, quedando, si lo hubiera, el remanente a disposición del Comité o representantes de los trabajadores para cumplir otras necesidades de índole social.

Art. 50. La Empresa, a los trabajadores con hijos subnormales que tengan oficialmente reconocido el derecho de prestación económica por parte del Instituto Nacional de Previsión, completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar la cantidad de 10.000 pesetas mensuales por hijo subnormal.

Art. 51. A los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título o certificado en Centro oficial o privado relacionado con las actividades de la Empresa y que resulte de utilidad para ella, tal como estudios financieros, administrativos, comerciales, económicos o idiomas, se les concederá una ayuda equivalente al 50 por 100 de los costes anuales de matrícula y honorarios del Centro en el que se realicen los indicados estudios, con un límite máximo de 25.000 pesetas anuales.

La realización de estos estudios deberá efectuarse fuera del horario de trabajo, demostrándose un aprovechamiento normal, cuya prueba podrá exigir la Empresa.

La solicitud para beneficiarse de lo establecido en el presente artículo deberá efectuarse con anterioridad al inicio del curso correspondiente o a la matriculación en el mismo.

Además de lo previsto en los párrafos anteriores, en lo que se refiere a formación profesional se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 52. Durante el tiempo de permanencia en filas, los trabajadores que realicen el servicio militar percibirán las pagas extraordinarias, siempre que en la fecha de su incorporación lleven un mínimo de un año de servicio en la Empresa.

Art. 53. A los trabajadores que lo soliciten, y que justifiquen debidamente su necesidad, la Empresa podrá concederles préstamos que alcanzarán, como máximo, la cuantía de tres mensualidades de salario. La amortización de dichos préstamos se efectuará de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa. En caso de cese en la Empresa, por cualquier causa, del tra-

bajador beneficiario de un préstamo, la Empresa queda facultada para descontar la totalidad pendiente de amortización de la liquidación que corresponde al atrabajador con motivo de su cese, tanto en concepto de mensualidad corriente como de partes proporcionales por vacaciones, pagas extraordinarias, etc. El pago del resto, si lo hubiere, se efectuará en la forma que se acuerde.

El volumen total máximo de préstamos que la Empresa concederá queda limitado a 4.000.000 de pesetas.

## CAPITULO VIII

### Disposiciones varias

Art. 54. El Comité de Empresa tendrá las competencias que le reconoce el presente Convenio Colectivo y el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como las garantías y obligaciones contenidas en las disposiciones indicadas.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, que se abonarán como de permanencia efectiva con la totalidad de los devengos.

No se incluirán en el cómputo de horas anterior el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por la iniciativa de la Empresa.

El crédito de horas mensuales podrá ampliarse en los supuestos de negociación de un Convenio Colectivo y de expediente de regulación de empleo.

Art. 55. En cuantas ocasiones resulte necesario, la Empresa proporcionará al Comité de Empresa un local adecuado para celebrar sus reuniones. Igualmente, se pondrá a disposición del Comité de Empresa el tablón de anuncios para fijar comunicaciones e informaciones de interés laboral que, previamente a su colocación, deberán haber sido sometidas a conocimiento de la Empresa.

Art. 56. Los trabajadores de la Empresa podrán celebrar asambleas, en las condiciones determinadas por la legislación vigente. A estos fines, dispondrán de un máximo de cinco horas anuales dentro de la jornada de trabajo, con un máximo de hora y media de trabajo por asamblea celebrada. Las asambleas de trabajadores se convocarán normalmente al final de la jornada laboral, con una antelación máxima de hora y media a la terminación de la misma.

Art. 57. Se crea una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa.

Art. 58. En todo lo no previsto en el presente Convenio serán de aplicación las disposiciones legales de carácter general.

## ANEXO 1

### Relación de categorías profesionales

Directores.  
Jefes Técnicos.  
Técnicos.  
Jefes de primera Administrativos.  
Jefes de segunda Administrativos.  
Oficiales de primera Administrativos.  
Oficiales de segunda Administrativos.  
Auxiliares Administrativos.  
Jefes de Propaganda.  
Inspectores.  
Delegados.  
Agentes de Propaganda.  
Técnicos no titulados.  
Subalternos.  
Profesionales de oficios auxiliares.

## ANEXO 2

### Bandas salariales

Mínimo	Máximo	Subida lineal	Porcentaje subida porcentual
300.000	350.000	55.000	9,75
350.000	400.000	55.000	9,50
400.000	450.000	55.000	9,25
450.000	500.000	55.000	9,00
500.000	550.000	55.000	8,75
550.000	600.000	55.000	8,50
600.000	650.000	55.000	8,25
650.000	700.000	55.000	8,00
700.000	750.000	55.000	7,75
750.000	800.000	55.000	7,50
800.000	850.000	55.000	7,25
850.000	900.000	55.000	7,00
900.000	950.000	55.000	6,75
950.000	1.000.000	55.000	6,50
1.000.000	1.100.000	55.000	6,25
1.100.000	1.200.000	55.000	6,00

Minimo	Máximo	Subida lineal	Porcentaje subida porcentual
1.200.000	1.300.000	55.000	5,75
1.300.000	1.400.000	55.000	5,50
1.400.000	1.500.000	55.000	5,25
1.500.000	1.600.000	55.000	5,00
1.600.000	1.700.000	55.000	4,75
1.700.000	1.800.000	55.000	4,50
1.800.000	1.900.000	55.000	4,25
1.900.000	2.000.000	55.000	4,00
2.000.000	2.200.000	55.000	3,75
2.200.000	2.400.000	55.000	2,50
2.400.000	2.500.000	55.000	2,25
2.500.000	—	55.000	2,00

**A N E X O 3**

Tabla salarial con tres niveles a partir del 1 de enero de 1980

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<b>Personal directivo:</b>			
Director	1.280.996	—	—
Jefe Técnico	968.484	—	—
Técnico	876.258	—	—
<b>Administrativos:</b>			
Jefe primera	868.215	—	—
Jefe segunda	758.810	785.368	811.928
Oficial primera Secretaria bilingüe	718.590	743.741	768.891
Oficial primera	705.352	730.039	754.727
Oficial segunda	667.541	690.905	714.269
Auxiliar	580.734	601.060	621.385
Aspirante Auxiliar	394.300	408.100	421.901
<b>Personal de Ventas:</b>			
Jefe de Propaganda	859.340	—	—
Inspectores	837.830	—	—
Delegados	793.873	821.659	849.444
Agente Propaganda	747.023	773.169	799.315
<b>Oficios Auxiliares:</b>			
Capataz	639.108	661.148	683.846
Oficial primera	613.685	635.143	656.622
Oficial segunda	592.923	613.675	634.428
<b>Subalternos:</b>			
Almacenero	601.180	622.221	643.263
Ordenanza	575.000	595.125	615.250
Cobrador	575.000	595.125	615.250
Mozo Almacén	575.000	595.125	615.250
Botones	413.479	427.951	442.423

**A N E X O 4**

Categoría y bases para el cálculo de antigüedad

	Pesetas
<b>Personal técnico:</b>	
Director	1.075.600
Jefe Técnico	773.723
Técnico	683.961
<b>Administrativos:</b>	
Jefe primera	676.479
Jefe segunda	571.676
Oficial primera	519.403
Oficial segunda	484.554
Auxiliar	402.325
<b>Personal de Ventas:</b>	
Jefe propaganda	686.487
Inspectores	646.524
Delegados	604.142
Agente Propaganda	559.282
<b>Subalternos:</b>	
Almacenero	422.235
Cobrador	388.633

	Pesetas
Ordenanza	388.633
Mozo Almacén	388.633
Botones	246.632

**Oficios auxiliares:**

Capataz	457.111
Oficial primera	433.715
Oficial segunda	413.507

**18263**

**RESOLUCION de 24 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Avis, S. A.», y su personal.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avis, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 18 de julio de 1980, suscrito por la Empresa y los representantes del personal el día 11 de julio 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 Medicación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 24 de julio de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

**CONVENIO COLECTIVO DE «AVIS, S. A.»**

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo, actuales o futuros, que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales, cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, oficina, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, cualquier lugar al que se extienda la actividad de la Empresa.

Art. 2.º **Ámbito personal y funcional.**

a) Este Convenio afectará únicamente al personal fijo de plantilla y jornada laboral completa, que reúna tales condiciones el 1 de julio de 1980, al personal interino con contrato anterior al 1 de julio de 1980 cuyo contrato permanezca vigente por más de seis meses y únicamente a partir de la finalización de dicho periodo, y al personal contratado según el Real Decreto 42/1979, con contrato anterior al 1 de julio de 1980, cuyo contrato permanezca vigente por más de seis meses y únicamente tras la finalización de dicho periodo.

Quedarán expresamente excluidos (salvo en lo que se refiera al seguro colectivo de accidentes referido en el artículo 5.º de este Convenio Colectivo, al trabajo en domingos referido en el artículo 10 y al plus especial del artículo 11), los trabajadores contratados para obra o servicio determinado, los eventuales —artículo 15, b) del Estatuto de los Trabajadores—, los interinos —artículo 15, c) del Estatuto de los Trabajadores—, cuyos contratos permanezcan vigentes por no más de seis meses, y los contratados según el Real Decreto 42/1979 cuyos contratos permanezcan vigentes por no más de seis meses.

El trabajador interino y el contratado al amparo del Real Decreto 42/1979, cuyos contratos fueran anteriores al 1 de julio de 1980 y permanecieran en vigor durante todo o parte del tiempo de validez de este Convenio y que hubieran disfrutado de algún aumento salarial bajo el anterior Convenio, percibirán la subida establecida en b) y c) del artículo 12 de este Convenio tras finalizar el periodo de seis meses, contado desde la fecha de aquel aumento.

El trabajador interino y el contratado al amparo del citado Real Decreto 42/1979 cuyo contrato fuera anterior al 1 de julio de 1980 y permaneciera en vigor durante todo o parte del tiempo de validez de este Convenio y que no hubiera disfrutado, por no corresponderle, de algún aumento salarial bajo el anterior Convenio, disfrutará de la subida establecida en b) y c) del artículo 12 de este Convenio tras finalizar el periodo de seis meses contado desde la fecha de contratación, sin que le correspondiera ningún aumento derivado del anterior Convenio.

b) Este Convenio, en cuanto se refiere a subida salarial, afectará únicamente a determinadas categorías, que se expresan más abajo, dentro de los grupos profesionales existentes para las Empresas de Vehículos de Alquiler sin Conductor, según aparecen en la Orden del Ministerio de Trabajo de 1 de marzo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» del 16) y en el artículo 13 del vigente Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, incluyéndose desde la más baja del grupo que correspondiera hasta la que se especifica como incluida en el cuadro siguiente: