

18432

RESOLUCION de 23 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Adams, S. A.».

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

Resultando que con fecha 16 de julio de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Adams, Sociedad Anónima», que fue suscrito el día 11 de abril de 1980 por la representación de la Empresa y la representación sindical 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 28/1973, 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 debe hacerse la advertencia a las partes que han suscrito el presente Convenio Colectivo que ha de entenderse nula y no puesta toda cláusula que haga alusión a trabajadores de catorce y quince años, habida cuenta de lo preceptuado en el artículo 6.º, apartado 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que prohíbe la admisión al trabajo de menores de dieciséis años, normativa de plena aplicación a partir de 15 de marzo de 1980;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, si bien debe considerarse como nula y no puesta toda alusión que se hace a trabajadores de catorce y quince años, conforme queda indicado en el tercer considerando de la presente resolución, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar, con la supresión de toda referencia a trabajadores de catorce y quince años, el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Adams, Sociedad Anónima, suscrito el día 11 de abril 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, 23 de julio de 1980.—El Director general.—P. D., el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Adams, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE LA EMPRESA «ADAMS, S. A.»

Año 1980

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—Las estipulaciones comprendidas en el presente Convenio, serán de aplicación a todas las ramas del personal de la plantilla de la Empresa «Adams, Sociedad Anónima», que presten sus servicios en cualquiera de sus dependencias o delegaciones. La mera solicitud de ingreso o firma de un contrato laboral con la Empresa afectada, implica la aceptación de este Convenio por cualquier productor que de forma «eventual» o definitiva ingresase o pasase a formar parte de la Empresa convenida o de cualquier otra que se adhiera a este pacto.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de la firma. Sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1980, y tendrá una vigencia de un año, o sea hasta todo el día 31 de diciembre de 1980. Prorrogándose, sin embargo, de año en año, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes.

2.1. *Revisión semestral.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la

gasolina de consumo directo, se incrementarán los salarios en el mismo porcentaje en que se produzca el exceso sobre el índice así calculado. Esta posible revisión se aplicará con efecto de 1 de enero de 1980.

Art. 3.º *Jurisdicción e Inspección.*—En orden a Jurisdicción e Inspección de este Convenio se estará a lo legislado en la materia. Las dudas o divergencias interpretativas y las cuestiones que puedan suscitarse con motivo del cumplimiento de este Convenio se someterán, en primera y preceptiva instancia, a la consideración de la Comisión Paritaria nombrada a estos efectos.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio serán compensables hasta donde alcancen los aumentos y mejoras que existan ya en la Empresa y con las que se puedan establecer, mediante disposiciones legales, normas reglamentarias, Convenios Colectivos u otras fuentes de obligación que en el futuro se promulguen, sea cualquiera su concepto.

No obstante, no serán absorbibles ni compensables todas las mejoras económicas derivadas de antigüedad y de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo.

Art. 5.º *Garantía «Ad Personam».*—Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global anual excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente «Ad Personam».

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 6.º Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento, antes de que se lleven a término, de cualquier modificación en las condiciones de trabajo que proponga la Dirección de la Empresa que afecten de una manera general a los trabajadores, y de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Art. 7.º *Cambio de sección y traslados.*—Cuando las necesidades o conveniencias de las actividades de la Empresa así lo aconsejaren, dadas las múltiples actividades de ésta, y de las diferentes épocas del año que requieren una mayor atención a un producto determinado, podrá trasladarse a cualquier trabajador dentro de la misma fábrica, o entre cualquiera de los locales o dependencias que tenga la Empresa, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador, así como el salario inherente a la categoría del puesto que se ocupe.

El cambio de zona del personal de la Fuerza de Ventas estará sujeto a que las necesidades comerciales de la Empresa lo justifiquen.

Art. 8.º *Disminución de capacidad laboral.*—Si un trabajador sufre merma de sus facultades físicas por accidente y otras causas, se le asignará un puesto de trabajo de acuerdo con sus facultades, sin disminución alguna de sus retribuciones económicas, si bien se le asignará la categoría que corresponda a su nuevo puesto de trabajo.

Art. 9.º *Clasificaciones.*—La Empresa elaborará, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, una nueva disposición sobre cambio y ascensos de categorías, que, una vez aprobada, se incluirá como anexo al presente Convenio Colectivo.

Art. 10. *Faltas de puntualidad y asistencia.*—Es obligación de todos los trabajadores otorgar su mejor rendimiento y máxima puntualidad y dedicación a sus tareas en la Empresa. En consecuencia, la puntualidad es una contrapartida que ya está siendo compensada con los salarios y demás condiciones económicas y sociales en este Convenio.

Art. 11. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a todos y cada uno de los productores que lo requieran por su función, las prendas de trabajo reglamentarias. La Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el pleno del Comité, determinará las características de tales prendas de trabajo. Los trabajadores deberán hacer buen uso de las mismas y utilizarlas durante las horas de labor. El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado como falta leve, sin perjuicio de más grave calificación en caso de reincidencia. Se repondrán las prendas de trabajo cuando éstas estén deterioradas.

Art. 12. *Jornada.*—Se establece por el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintitrés días de trabajo a realizar entre el 1 de enero de 1980 y el 31 de diciembre del mismo año. Se incluye como anexo al presente Convenio el correspondiente calendario laboral.

Para el personal de Ventas, en el supuesto de que existan necesidades comerciales que justifiquen el trabajo de los tres puentes establecidos en Semana Santa, se fijarán los mismos con las fechas que el vendedor solicite. El personal de Prácticas determinará a propia voluntad las fechas en que realizará los tres puentes.

La jornada laboral será de ocho horas diarias con una pausa de treinta minutos computables de las ocho horas.

Al personal de vigilancia se le deberán abonar a prorrato de sueldo las horas que excedan de las ocho horas diarias, debiéndosele abonar como extraordinarias las horas realizadas en días festivos. Se consideran como días laborables los comprendidos entre el lunes y viernes de cada semana, ambos inclusive.

Art. 13. *Permisos y licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario real por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta dos días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de su provincia de residencia, en los casos de alumbramiento de su esposa, o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo que no exceda de un día, en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En caso de matrimonio, los permisos empezarán a computarse en día laborable.

En caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento de cónyuge, hijo, padres y/o hermanos, el permiso que se concede, excepto en vacaciones, contemplará como mínimo dos días laborables.

Previo justificación de enfermedad de un familiar que viva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso retribuido por el tiempo que convenga con la Dirección de la Empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Los trabajadores inscritos en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y/o de Universidades, para la obtención de un título académico, a tenor de las leyes de educación vigentes, y los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho a un día de permiso para concurrir a cada examen que realicen, hasta un máximo de diez días al año.

Art. 14. *Asimilación a casos de matrimonio.*—El trabajador que conviva con otra persona y hagan vida en común, sin que exista legalización oficial de matrimonio, tendrá los mismos derechos a que hace referencia el artículo 13 del presente Convenio Colectivo, por una sola vez.

Art. 15. *Vacaciones.*

a) Todo el personal sujeto al presente Convenio Colectivo disfrutará en concepto de vacaciones de treinta días naturales consecutivos con vencimiento en 31 de julio.

b) Por consiguiente, al personal de nuevo ingreso se le calcularán los días de vacaciones desde la fecha de ingreso hasta el 31 de julio.

c) Para el personal del Departamento de Producción, las vacaciones serán en el mes de agosto, salvo acuerdo distinto entre Empresa y trabajador.

d) Para los Departamentos de Vigilancia, Expediciones y Administración Ventas, se establecerá un turno rotativo anual de vacaciones a celebrar durante los meses de julio, agosto y septiembre.

e) El personal de Ventas disfrutará de los mismos días laborables de vacaciones que resulten en el periodo general de vacaciones para el resto de la plantilla.

RETRIBUCIONES

Art. 16. Se establece un incremento del 16 por 100 sobre la Masa Salarial Bruta correspondiente al año 1979. Los criterios de distribución y aplicación del citado incremento se hallan reflejados en el anexo al presente Convenio y se denomina Acuerdos Económicos del Convenio Colectivo de Empresa para 1980.

Art. 17. A. Salario base.—Como salario base se estipula la primera columna que figura en las tablas económicas adjuntas. Se devengará por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal.

B. Plus Convenio.—Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal y en proporción a las horas de presencia en las cuantías que para cada categoría fijan las tablas económicas de Convenio en su segunda columna.

C. Antigüedad.—Se devengará por el total de trienios trabajados, que se especifica en las Tablas Económicas adjuntas. Dicha cuantía será el 6,5 por 100 de la cantidad que se exprese en la columna de Salario base. Se devengará desde el mismo día en que venza cada nuevo trienio.

D. Complemento personal.—Dicha cantidad se halla especificada en la columna III de las tablas económicas adjuntas. Se abona por día o mes natural.

Art. 18. *Complementos salariales con vencimiento periódico superior al mes:*

1. Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias, que serán la de julio, Navidad y participación en beneficios.

2. La de julio y Navidad serán de treinta días de salario base, plus Convenio, antigüedad y complemento personal, cada una.

Se seguirá respetando el pacto particular que en su día última vez que se hizo efectiva la paga y se abonará el último día hábil anterior a cada una de aquellas fechas, salvo que antes se interrumpa el Contrato de Trabajo, en cuyo caso se liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la rescisión.

3. En cuanto a la de beneficios, se establece para el personal obrero en un 5 por 100 sobre la nómina anual del año anterior, excepto ayuda familiar y paga de beneficios del año anterior.

Para el restante personal, la cuantía de dicha paga será equivalente a treinta días de Salario base, plus Convenio, antigüedad y complemento personal. Para este personal, la paga

que se haga efectiva en febrero de 1981, será calculada de la misma forma que está establecida para el personal obrero.

La paga de beneficios se devengará por años naturales contados desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se hará efectiva entre el 15 y el 20 de febrero del año siguiente al que corresponda la paga. El personal que interrumpa el Contrato de Trabajo, percibirá la parte proporcional devengada hasta la fecha de la rescisión.

Art. 19. *Pago mensual.* Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

Se seguirá respetando el pacto particular que, en su día se convino con el personal obrero, con motivo del cambio de forma de percibir haberes. El pacto consiste en una paga de treinta días de Salario base, plus Convenio, antigüedad y complemento personal.

Art. 20. *Enfermedad.*—Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, perciba el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Transitoria motivada por enfermedad, la Empresa abonará, desde el primer día que cause baja, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a aquélla, alcance la totalidad del salario de tablas más antigüedad.

El abono de este complemento tendrá una duración de doce meses prorrogables a seis meses más.

Como mejora del contenido del párrafo primero de este artículo el personal obrero percibirá en el supuesto de incapacidad laboral transitoria, y durante veinte días al año, acumulativos, un complemento tal que sumado al importe de las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 100 por 100 de su salario real.

La persona que estando de baja por larga enfermedad, con carácter transitorio, causare alta, será reintegrada por la Empresa a su lugar y puesto de trabajo habitual.

La Empresa podrá comprobar en todo momento, por medio de facultativo, la realidad de la situación.

Durante los periodos de baja por enfermedad el trabajador no percibirá las partes proporcionales de julio, Navidad y beneficios, percibiéndolas en su totalidad en las fechas en que se abonen estos conceptos para el personal en activo. Cuando un trabajador efectúe visitas médicas de especialista se le abonará, junto con el salario correspondiente a su categoría, la prima obtenida por el personal que trabaje en la misma sección o máquina.

Art. 21. *Hospitalización e intervención quirúrgica.*—En los casos de baja por hospitalización e intervención quirúrgica, la Empresa abonará mientras dure la situación de I.L.T. por dicho motivo, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, alcance la totalidad de su salario real.

En el caso de maternidad, este artículo será de aplicación exclusivamente a partir del momento del alumbramiento y con una duración de cuarenta días.

Art. 22. *Ayuda Escolar.*—Se aumenta el Fondo de Ayuda Escolar para los hijos de los empleados incluidos en el presente Convenio Colectivo, hasta alcanzar la cifra de 1.110.816 pesetas. La distribución del citado Fondo se realizará según los criterios que al respecto decida el Comité de Empresa. Se excluirán los casos de duplicidad.

Art. 23. *Estudios a los empleados.*—La Empresa abonará el 100 por 100 del costo total de los cursos de aquellos empleados que por el actual puesto de trabajo o una futura posición previamente planeada, requieran el desarrollo de sus habilidades y si el individuo reúne condiciones positivas. El empleado que por iniciativa propia solicite ayuda para el estudio del idioma inglés, previa presentación de los resultados obtenidos una vez haya seguido el curso correspondiente, recibirá una ayuda correspondiente al 100 por 100 del costo total del curso.

Art. 24. *Premios de vinculación.*—Se conceden los siguientes premios, según los años de antigüedad en la Empresa:

- A los diez años, 11.902 pesetas brutas.
- A los quince años, 15.869 pesetas brutas.
- A los veinte años, 19.836 pesetas brutas.
- A los veinticinco años, 39.672 pesetas brutas.
- A los cuarenta años, 63.475 pesetas brutas.

Art. 25. *Servicio Militar.*—El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar percibirá el 80 por 100 del sueldo real durante catorce meses, más las pagas de julio y Navidad. Esta cláusula quedará sin efecto en caso de movilización.

Art. 26. *Seguro Colectivo de Vida.*—Todo el personal de la Empresa con seis meses de antigüedad podrá acogerse al Seguro Colectivo de Vida en el que se cubre las contingencias de fallecimiento e incapacidad total permanente. El capital asegurado consiste en una anualidad del salario real (excepto primas, horas extras y ayuda familiar).

Art. 27. *Subsidio por nupcialidad.*—El personal que contraiga matrimonio, si continúa prestando sus servicios en la Empresa, percibirá por una sola vez, y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, la cantidad de 15.869 pesetas brutas.

Art. 28. *Premio por matrimonio.*—El personal que contraiga matrimonio, si causa baja en la Compañía por dicho motivo y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, percibirá una mensualidad por año de servicio y hasta un tope de nueve mensualidades.

Art. 29. *Subsidio por natalidad.*—Se establece 7.934 pesetas brutas con motivo del nacimiento de un nuevo hijo.

Art. 30. *Jubilación.*—Al producirse la baja en la Empresa

por jubilación, el trabajador recibirá de la Empresa el importe íntegro de dos mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes.

Art. 31. *Subvención por comida.*—El personal adscrito al área de producción que realiza horario partido percibirá 280 pesetas al día, por la comida. Este artículo será de aplicación a partir del 1 de enero de 1980.

El personal de «Adams»/Prat se regirá por las normas del comedor colectivo de dicho Centro de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio si existe una revisión del precio cubierto en Prat, será de aplicación automática para el personal adscrito a producción que realiza horario partido. Al personal de Ventas se le asignarán las siguientes dietas:

Dieta completa: 1.350 pesetas.
Media dieta: 425 pesetas.

Estas dietas serán de aplicación a partir de la primera liquidación de marzo.

Art. 32. *Seguro de robo.*—La Empresa repondrá el valor de la mercancía robada previa presentación de la denuncia al

Organismo correspondiente, que justifique dicha sustracción. Este artículo se refiere al personal de la Fuerza de Ventas.

Art. 33. *Transporte.*—Se abonarán doce pesetas por kilómetro a todos aquellos empleados que utilicen su propio vehículo para la realización de las diversas gestiones de la Empresa que corresponda.

En el supuesto de un aumento del precio del combustible durante la vigencia de este Convenio, la Comisión mixta del Convenio reconsiderará el precio ahora fijado, partiendo de la incidencia que tenga sobre el kilometraje del nuevo precio del combustible.

Este artículo se aplicará a partir de la primera liquidación de marzo.

Art. 34. *Clausula Sindical.*—Se reconoce a todos los efectos la existencia de las secciones sindicales que acrediten los requisitos que se establece en la legislación laboral al efecto.

El número de horas mensuales retribuidas que determina la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación, para cada uno de los representantes del personal, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que establece la Ley en virtud del número de trabajadores en plantilla y del número de componentes que la Ley marca al Comité de Empresa.

Categoría profesional	Salario base	Plus Convenio	Complemento personal	Total mes	Total anual	Valor trienio Antigüedad
<i>Técnicos</i>						
Técnico Jefe	36.836	11.484	15.011	63.331	949.965	2.394
Técnico	32.454	11.164	13.767	57.385	860.775	2.110
Técnico Ayudante	27.033	12.006	13.368	52.407	786.105	1.757
Practicante	27.212	5.255	10.676	43.143	647.145	1.769
<i>Técnicos no titulados</i>						
Encargado general	30.750	10.594	13.290	54.634	819.510	1.999
<i>Empleados mercantiles</i>						
Jefe de Ventas	33.846	9.777	16.751	60.374	905.610	2.200
Inspector	30.826	8.027	17.447	56.300	844.500	2.004
Viajante y Corredor	26.025	11.632	—	37.657	564.855	1.692
<i>Administrativos</i>						
Jefe Administrativo de primera	34.281	10.861	14.234	59.376	890.840	2.228
Jefe Administrativo de segunda	32.591	10.189	13.540	56.320	844.800	2.118
Oficial de primera Administrativo	30.344	8.083	13.208	51.635	774.525	1.972
Oficial de segunda Administrativo	28.004	6.516	12.488	47.008	705.120	1.820
Auxiliar Administrativo y Telefonista	26.213	6.115	10.832	43.160	647.400	1.704
Aspirante Administrativo de primer año	15.846	9.855	14.475	40.176	602.640	1.030
Aspirante Administrativo de segundo año	17.905	8.989	14.133	41.027	615.405	1.164
Aspirante Administrativo de tercer año	21.322	8.868	11.787	41.977	629.655	1.386
<i>Subalternos</i>						
Almacenero, Basculero, Conserje, Portero, Cobrador, Enfermero, Listero, Ordenanza, Repartidor, Guarda, Vigilante y Sereno	25.166	7.074	11.155	43.395	650.925	1.636
<i>Personal de Producción</i>						
				Total día		
Encargado de Producción	907	464	195	1.566	725.058	59
Oficial de primera	912	422	193	1.527	707.001	59
Oficial de segunda	856	412	202	1.470	680.610	56
Especialista	817	429	205	1.451	671.813	53
Ayudante	828	382	213	1.423	658.849	54
Ayudante menor 18 años	536	520	216	1.272	588.936	35
Peón	820	406	183	1.409	652.367	53
Aprendiz 14 y 15 años	484	519	222	1.225	567.175	—
Aprendiz 16 y 17 años	553	518	215	1.286	595.418	38
Aprendiz de más de 18 años	825	345	177	1.347	623.661	54
<i>Personal de Envol/Acabado</i>						
Encargado	832	404	208	1.444	668.572	54
Especialista máquina de primera	839	369	214	1.422	658.386	55
Especialista máquina de segunda	832	354	215	1.401	648.663	54
Encajadora de primera	836	370	214	1.422	658.386	54
Encajadora de segunda	832	354	215	1.401	648.663	54
Ayudante	835	344	219	1.398	647.274	54
Ayudante menor 18 años	541	508	217	1.266	586.158	38
Aprendiz de 14 y 15 años	488	436	201	1.125	520.875	—
Aprendiz de 16 y 17 años	585	359	233	1.157	535.691	37
Aprendiz de más de 18 años	824	373	121	1.318	610.234	54
<i>Personal de oficios varios</i>						
Oficial de primera	925	430	193	1.548	716.724	60
Oficial de segunda	869	427	206	1.502	695.426	56
Ayudante	840	381	209	1.430	682.080	55
Limpieza	847	342	213	1.402	649.126	55

ANEXO QUE CITA EL ARTICULO 12
 Calendario laboral de «Adams» para 1980

1. Días laborables: 223.

2. Días festivos:

1 enero	Martes	Año Nuevo.
19 marzo	Miércoles	San José.
31 marzo	Lunes	Puente.
1 abril	Martes	Puente.
2 abril	Miércoles	Puente.
3 abril	Jueves	Jueves Santo.
4 abril	Viernes	Viernes Santo.
7 abril	Lunes	Pascua.
1 mayo	Jueves	Fiesta del Trabajo.

26 mayo	Lunes	Pascua Pentecostés.
5 junio	Jueves	Corpus Christi.
24 junio	Martes	San Juan.
25 julio	Viernes	San Jaime.
15 agosto	Viernes	Asunción Ntra. Sra.
24 septiembre	Miércoles	La Mercé.
8 diciembre	Lunes	La Purísima Concepción.
25 diciembre	Jueves	Navidad.
26 diciembre	Viernes	San Esteban.

18433 RESOLUCION de 24 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Piensos Compuestos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Piensos Compuestos, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de julio de 1980, suscrito por la Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos y por representantes de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, el día 15 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 del mismo al Instituto de Mediación, 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.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Piensos Compuestos.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PIENSOS COMPUESTOS

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a la fabricación de piensos compuestos, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de correctores, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transporte propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación, etc., siempre que constituyan dependencias de la propia Empresa y estén al servicio de la industria principal.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las Empresas de la industria de piensos compuestos, en virtud de contrato de trabajo. Quedan excluidas las personas que desempeñan funciones de dirección, gobierno o consejo.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—Con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el presente Convenio iniciará su vigencia el 1 de julio de 1980, siendo su duración por el periodo comprendido entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 1981. Se prorrogará tácitamente de año en año, al no denunciarse por cualquiera de las partes con la antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su terminación.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

Art. 6.º *Concurrencia de Convenios*.—El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia y hasta un mes antes de la termina-

ción de la misma no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas*.—Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y Empresas que asimismo las tuvieran reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Los complementos no regulados en este Convenio se negociarán, en todos los casos, en el seno de cada Empresa.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia, en cuanto considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Facultad de dirección*.—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa.

Cuando estos hechos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que no fueran aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa. Mientras la autoridad laboral no decida, el empresario no podrá instaurar la modificación objeto de tal solicitud.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de treinta días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

Los trabajadores afectados por estas modificaciones podrán ser dedicados por la Empresa a tareas distintas de las habituales, siempre que las mismas estén dentro de las posibilidades de los trabajadores y correspondan a los cometidos generales de su formación profesional, manteniendo su propio salario, a no ser que la nueva tarea tenga asignada retribución superior.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor y por tiempo no superior a un mes, podrá destinarse a los trabajadores de un mismo grupo profesional, en forma rotativa y diaria, a realizar trabajos de categoría inferior, percibiendo el salario y los complementos que correspondan a su categoría de origen.

Art. 9.º Los sistemas de racionalización o división del tra-