

16 mixtas de EGB, dos unidades de párvulos y Dirección con función docente. Ambito de comarcalización: Ermita de Patiño. Se reconocen los derechos de. Decreto 3099/1984 al Profesorado.

Municipio: Murcia. Localidad: Ermita de Patiño. Número de código: 30006653. Colegio Nacional «Nuestra Señora de la Fuente-santa». Composición actual: 12 mixtas de EGB y una unidad de párvulos, según Orden ministerial de 31 de octubre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de noviembre de 1974). Supresiones: 12 mixtas de EGB y una unidad de párvulos, por concentración en el Colegio Nacional comarcal «Santiago el Mayor», de Murcia. Composición resultante: Cero. Se reconocen los derechos del Decreto 3099/1984 al Profesorado.

#### Provincia de Las Palmas

Municipio: Las Palmas de Gran Canaria. Localidad: Las Palmas de Gran Canaria. Número de código: 35600905. Centro de Educación Preescolar «El Batán». Domicilio: Urbanización El Batán. Creado por Real Decreto 835/1980, de 14 de abril («Boletín Oficial del Estado» de 19 de mayo). Creaciones: cuatro unidades de párvulos. Composición resultante: cuatro unidades de párvulos y Dirección con curso.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 23 de abril de 1980.—P. D. el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

## MINISTERIO DE TRABAJO

19236

**RESOLUCION de 1 de agosto de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Solís, Industrias de la Alimentación, S. A.», y sus trabajadoras.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Solís, Industrias de la Alimentación, S. A.», y sus trabajadoras, y

Resultando que con fecha 28 de junio de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Solís, Industrias de la Alimentación, S. A.», que fue suscrito el día 12 de mayo 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 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 el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no aparenta en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que 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 «Solís, Industrias de la Alimentación, S. A.», suscrito el día 12 de mayo de 1980, entre las representaciones de la Empresa y el 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, 1 de agosto de 1980.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Solís, Industrias de la Alimentación, S. A.», y sus trabajadoras.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «SOLÍS, INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION, S. A.» Y SUS TRABAJADORES

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio es de ámbito de Empresa y regulará las relaciones laborales de la Empresa «Solís, Industrias de la Alimentación, S. A.», con los trabajadores que presten sus servicios en la actualidad o que pasen a prestarlos en el futuro en cualquiera de sus centros de trabajo.

Art. 2. *Ambito de afectación personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa que presten sus servicios en la fecha de la firma del mismo, con la única excepción del personal directivo, Jefes de Planta, Técnicos Superiores o asimilados y Delegados.

Art. 3. *Entrada en vigor. Duración.*

1.º Entrada en vigor. Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día siguiente de su firma, no obstante a ello sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 1980, salvo en aquellos pactos en que se determine una fecha concreta de entrada en vigor.

2.º Duración. La duración del Convenio se determina en dos años a contar desde el 1 de enero de 1980, por lo que se fija su terminación el día 31 de diciembre de 1981.

3.º Prórroga. El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sino fuere denunciado por cualquiera de las partes en la forma legalmente prevista.

Art. 4. *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de las nuevas disposiciones o que suponga creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrá eficacia práctica en cuanto considerados en su totalidad o en su cómputo anual superen en nivel total de este Convenio.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

Art. 5. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán el total de ingresos individuales percibidos con anterioridad al Convenio sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos.

Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias análogas, por lo que el personal no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupen los puestos de trabajo a que sean destinados o promovidos.

Art. 6. *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán las condiciones que, rigiendo en la actualidad en cualquier centro de trabajo, mejoren total o parcialmente lo pactado en este Convenio y serán de aplicación para el personal actual y futuro de estos centros, hasta tanto las condiciones de este Convenio u otros posteriores se equiparen o mejoren las condiciones, más beneficiosas citadas.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—A efectos de la aplicación práctica del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico e indivisible, y se considerarán globalmente, por lo que si el Ministerio de Trabajo no homologase alguna de las cláusulas del mismo, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

### CAPITULO II

#### Condiciones económicas

Art. 8. *Incrementos salariales.*—En cumplimiento de los acuerdos contenidos en Convenios anteriores y con objeto de normalizar, estructurar y jerarquizar adecuadamente las retribuciones del personal, se ha procedido a la realización de una valoración de todos los puestos de trabajo existentes en los distintos centros de trabajo que tiene la Empresa.

Los resultados técnicos obtenidos de la aplicación del mismo, una vez discutidos con los Comités de Valoración de cada uno de los centros de trabajo, han sido aceptados como válidos, por lo que seguidamente se ha procedido a encuadrar y adscribir a cada trabajador en el grupo o nivel obtenido en la valoración de su puesto de trabajo.

Como consecuencia de ello, seguidamente se ha procedido a pactar la retribución correspondiente a cada nivel de valoración, por lo que los trabajadores a los que se refiere el presente Convenio tendrán asignada la retribución que se les esté determinada por su adscripción al nivel obtenido en la valoración de su puesto de trabajo y cuya cuantía figura en el anexo de este Convenio.

En consecuencia, el incremento salarial que se pacta en el presente Convenio, para su primer año de vigencia, consistirá en la diferencia existente entre las retribuciones obtenidas en 1979 y la aplicación de los nuevos salarios de nivel obtenidos en las valoraciones de los puestos de trabajo.

No obstante a ello, se garantiza que todos los trabajadores tendrán, durante el primer año de vigencia, un incremento mínimo garantizado en la cuantía que resulte de aplicar un 18

por 100 al salario del nivel correspondiente a su puesto de trabajo, y que figura en las tablas del anexo del Convenio.

En 1 de enero de 1981, los salarios reales acreditados por cada trabajador en 1980 serán revisados de forma automática, incrementándose en el mismo porcentaje de aumento que haya experimentado el índice de precios al consumo referido a 1980, más dos puntos.

El 1 de julio de 1981 si los índices de precios al consumo de los seis meses precedentes experimentara un incremento superior al 50 por 100 del porcentaje que en concepto de revisión salarial se haya aplicado en 1 de enero de 1981, las percepciones salariales acreditadas al 31 de diciembre de 1980 se revalorizarán con efectos de 1 de enero de 1981, en los puntos o fracción de los mismos que superen el mencionado 50 por 100.

**Art. 9. Estructura salarial.**—Como consecuencia de la entrada en vigor en el presente Convenio del nuevo sistema de retribución en función de la valoración de puestos de trabajo, se hace necesario derogar el anterior sistema de estructuración salarial y sustituirlo por el que ha resultado de la aplicación del sistema de valoración y que comprende un denominado salario de nivel (que a su vez está constituido por un salario base y un complemento de nivel) y un complemento salarial personal, cuyas definiciones se contemplan en los siguientes artículos.

**Art. 10. Salario de nivel.**—Es aquel que viene determinado para cada trabajador por su adscripción al nivel obtenido en la valoración de su puesto de trabajo. Este salario de nivel comprende todos los conceptos retributivos legales y reglamentarios, incluidos pluses, ya considerados al efectuarse la valoración de funciones.

Los cambios de categoría profesional que afectan a los trabajadores comprendidos dentro de cada nivel no supondrán aumento del salario de nivel a no ser que dicho cambio conlleve o sea consecuencia de un cambio de nivel.

En consecuencia, las elevaciones del salario mínimo interprofesional, así como de los salarios bases, pluses, primas o cualquier otro complemento salarial no dará lugar a modificaciones ni a adaptaciones de la nueva estructura salarial que se pacta, siempre que se den las circunstancias previstas en el artículo 4, en cómputo anual.

**Art. 11. Salario base.**—A los efectos del artículo 4 del Decreto de 17 de agosto de 1973, así como del presente Convenio, tendrá la consideración de salario base el que figura como tal para cada categoría profesional en el anexo del Convenio.

En consecuencia, cada trabajador tendrá el salario base correspondiente a la categoría profesional que ostente con independencia del nivel al que esté adscrito.

**Art. 12. Complemento de nivel.**—Con la consideración de complemento salarial, la Empresa abonará un complemento de nivel, cuya cuantía será la diferencia existente entre el salario de nivel al que esté adscrito y el salario base de la categoría profesional que ostente.

Cada trabajador, en consecuencia, tendrá su propio complemento de nivel, con independencia de la categoría profesional que ostente.

**Art. 13. Complemento salarial personal.**—Este concepto salarial, de carácter personal, lo constituye la superior retribución que por encima del salario de nivel correspondiente a su puesto de trabajo y obtenido en la valoración de funciones, tengan acreditado algunos trabajadores.

Tal retribución es de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias análogas, por lo que el personal no podrá alegar a su favor los complementos personales que acrediten otros trabajadores de su mismo nivel o categoría profesional, o de aquellos que anteriormente hayan ocupado los puestos de trabajo a que sean destinados o promovidos.

En los supuestos en que por motivo de ascenso de nivel de su puesto de trabajo, un trabajador pasara a ostentar un nivel de valoración superior al que anteriormente tenía, el complemento personal no experimentará en 1981 incremento alguno.

Si el aumento de nivel fuese consecuencia de reclamación judicial o extrajudicial del trabajador, el aumento salarial que el cambio de nivel comporte absorberá hasta donde alcance el complemento personal.

Finalmente, si el trabajador ocupa transitoriamente plaza de superior nivel, conservará su complemento personal que percibirá junto al incremento que le corresponda por desempeño de plaza de nivel superior.

**Art. 14. Complemento personal de antigüedad.**—El complemento personal de antigüedad consistirá en trienios de un 6 por 100 a calcular sobre el salario base de la categoría que se ostente y que figura en el anexo de este Convenio.

El número máximo de trienios a computar será de diez.

**Art. 15. Gratificaciones extraordinarias.**—La Empresa abonará a su personal dos gratificaciones de carácter extraordinario, una en el mes de julio, que se pagará el día 15 de dicho mes o el día laborable inmediatamente anterior al indicado, y otra con ocasión de la fiesta de Navidad, pagadera el día laborable anterior al 24 de diciembre.

Dichas gratificaciones consistirán en treinta días de sueldo de Convenio constituido por las percepciones fijas abonadas por la Empresa mensualmente en concepto de sueldo individual, incluida la antigüedad.

**Art. 16. Gratificación de beneficios.**—La Empresa abonará el 15 de noviembre una gratificación de treinta y cinco días del

sueldo Convenio constituido por las percepciones fijas abonadas por la Empresa mensualmente en concepto de sueldo individual, incluida la antigüedad.

**Art. 17. Horas extraordinarias.**—Para el período comprendido entre el 1 de enero de 1980 y 14 de marzo de 1980, el valor de la hora extraordinaria será el mismo que el que se tuviera acreditado en 31 de diciembre de 1979.

Con efectos del día 15 de marzo de 1980, el valor de la hora extraordinaria se acomodará a las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y Decreto de 17 de agosto de 1973, y ello mientras no cambie dicha normativa legal.

A estos efectos y para una mayor simplificación, se pacta el establecimiento de la siguiente fórmula de cálculo del valor de la hora normal:

Salario de nivel + Com. personal + Pagas extras + Antigüedad

1980

### CAPITULO III

#### Jornada. Vacaciones. Licencias

**Art. 18. Jornada de trabajo.**—Con efectos del día 15 de marzo de 1980, la jornada de trabajo se acomodará a la prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante a ello, aquellos centros de trabajo que en la actualidad tuvieran una jornada laboral inferior a la prevista en dicho cuerpo legal, continuarán beneficiándose de ella.

En cada uno de los centros de trabajo, una vez conocido el calendario oficial de fiestas laborales, la Dirección del centro juntamente con los representantes de los trabajadores establecerá la jornada, horarios y calendarios que corresponda.

**Art. 19. Vacaciones.**—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días.

En 1980 dicho período se disfrutará de tal forma que veintiocho días sean naturales y continuados, comenzando en lunes. No obstante, a petición del trabajador o por necesidades de organización del trabajo, este período de veintiocho días naturales podrá fraccionarse de mutuo acuerdo en dos partes, la menor de las cuales deberá tener, al menos, una duración de siete días naturales.

Los dos días restantes para completar el período total anual de treinta días naturales, se fijan para el presente año en las fechas de 29 y 30 de diciembre.

No obstante a ello, aquellos centros de trabajo que con anterioridad disfrutaban de treinta días de vacaciones seguirán con su régimen específico de disfrute, si bien podrán acogerse en 1980 a la distribución que se prevé en los párrafos anteriores.

Se dará preferencia en los diversos turnos al personal de mayor antigüedad que lo solicite.

**Art. 20. Prolongación de jornada.**—En aquellos casos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente cuando por corte de fluido eléctrico o avería en máquinas existiese peligro de pérdida de materia prima o producto en preparación, los trabajadores se comprometen a prolongar su jornada laboral hasta que cesen tales situaciones, abonándoles la Empresa el exceso de las horas trabajadas sobre la jornada normal con los recargos correspondientes a horas extraordinarias.

**Art. 21. Permisos.**—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de los siguientes permisos retribuidos:

A) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

B) En caso de alumbramiento de esposa, enfermedad grave del cónyuge, ascendentes, descendentes y padres políticos, disfrutará de un permiso de tres días naturales si es en la misma provincia, y de cinco días naturales si es fuera de ella.

C) En caso de muerte del cónyuge, ascendentes, descendentes o padres políticos, disfrutará de tres días naturales si es en la misma provincia, y de cinco días naturales si es fuera de ella.

### CAPITULO IV

#### Movilidad. Cambios de puesto de trabajo

**Art. 22. Trabajos del mismo nivel.**—En función de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional o nivel de valoración.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

**Art. 23. Trabajos de distinto nivel.**—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos correspondientes a distinto nivel al suyo, reintegrando al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que lo motivó.

Cuando se trate de un puesto de trabajo correspondiente a un nivel de valoración superior, este cambio no podrá ser superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años.

La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de nivel superior, será el correspondiente a dicho nivel, de acuerdo en todo

caso con la normativa interna de valoración de puestos de trabajo en cuanto a tiempos mínimos computables a estos efectos, y siempre y cuando no se den las circunstancias previstas en el artículo 13 referente al complemento personal.

Cuando se trate de un puesto de trabajo correspondiente a un nivel de valoración inferior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, el trabajador la retribución correspondiente a su nivel de origen o la superior que tuviera acreditada.

Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará al del nuevo nivel de valoración.

## CAPITULO V

### Ingresos. Ascensos

Art. 24. *Ingresos*.—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales de carácter general y a las específicas que haya en cada momento. Cumplidos estos requisitos legales, serán de libre contratación por la Empresa.

Art. 25. *Ascensos y vacantes*.—En esta materia el Convenio se remite a lo previsto en el artículo 12 y siguientes de la vigente Ordenanza Laboral con las siguientes modificaciones:

En el supuesto de producirse una vacante por promoción de su titular o por baja en la Empresa del mismo, o por creación de un puesto de trabajo en las categorías de Oficial de primera Administrativo, Oficial de segunda Administrativo y en todas las del grupo profesional de personal obrero y en el caso de que la Empresa desee cubrir dicha vacante, se realizarán pruebas de aptitud o concurso-oposición entre el personal de la inmediatamente inferior categoría que pertenezcan al mismo centro de trabajo.

Las pruebas de aptitud o concurso-oposición se determinarán por la Empresa en su momento, en atención al puesto a cubrir, constando como máximo de una prueba práctica, de un examen teórico, de un «test» psicotécnico y de un informe del Jefe inmediato superior del aspirante.

Con quince días laborales de anticipación, como mínimo, a la fecha prevista para la realización de las pruebas, la Empresa publicará en el tablón de anuncios las vacantes o promociones que se pretenden cubrir, abriéndose un plazo de diez días laborables para la presentación de candidatos, a los que se les hará entrega de las pruebas de que haya de constar el concurso-oposición.

El Tribunal que juzgará las pruebas de aptitud o concurso-oposición estará formado por tres miembros: Un Presidente, nombrado por la Empresa; un Vocal, designado por el Comité, y un segundo Vocal, designado de común acuerdo entre la Empresa y el Comité; de no llegarse a un acuerdo en su designación, lo será el trabajador que ostente la misma categoría profesional del puesto a cubrir, tenga mayor antigüedad en la Empresa.

Será requisito imprescindible para formar parte del Tribunal, ostentar una categoría profesional igual o superior a la del puesto de trabajo a cubrir.

La decisión del Tribunal se comunicará a los interesados en un plazo máximo de quince días laborales desde la fecha de terminación de las pruebas, siendo la misma irrecurrible.

En el supuesto de igualdad de calificación entre varios candidatos, decidirá la antigüedad en la categoría inmediatamente inferior.

En el caso de no presentación de candidatos o de que ninguno de los aspirantes haya alcanzado la puntuación media para un perfecto desarrollo del puesto a cubrir, el concurso-oposición se declarará desierto, pudiendo la Empresa contratar libremente personal del exterior. Las vacantes de Jefe Administrativo de segunda, serán cubiertas, en todo caso, de conformidad con lo previsto en la Ordenanza.

## CAPITULO VI

### Mejoras de contenido social

Art. 26. *Complementos en situación de incapacidad laboral transitoria*.—La Empresa completará las prestaciones reglamentarias por incapacidad laboral transitoria, bajo las siguientes normas:

1. Bajas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

Cuando la situación de I. L. T. sea derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa completará las prestaciones reglamentarias hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real.

2. Bajas derivadas de enfermedad común y accidente no laboral:

Cuando la situación de I. L. T. sea derivada de un accidente no laboral o enfermedad común, la Empresa completará las prestaciones reglamentarias que se perciban de la Seguridad Social, en una cantidad equivalente a un 25 por 100 de la base reguladora que en condiciones normales hubiera tenido el mes anterior a la fecha de la baja, siempre y cuando el índice general de absentismo de la Empresa, en cómputo mensual, fuera inferior al 5 por 100 y el de su centro de trabajo no alcance un 8 por 100.

Las horas perdidas como consecuencia de los accidentes de trabajo derivados de una fractura, herida abierta con puntos de sutura, quemadura de primero o segundo grado, o que requieran hospitalización, no se contabilizarán para la obtención de los índices mencionados en el apartado anterior.

Art. 27. *Ayuda escolar*.—El personal afectado por el Convenio que tenga hijos entre los tres y dieciséis años, ambos inclusive, percibirán una ayuda de 625 pesetas mensuales para 1980 y 740 pesetas mensuales para 1981 por hijo que curse estudios en centros oficial o reconocido.

En el de que el trabajador fuera titular de familia numerosa esta ayuda será de 750 pesetas mensuales para 1980 y 880 pesetas mensuales para 1981, por hijo.

Asimismo en el mes de pago de matrícula se abonará una ayuda única por hijo de 1.100 pesetas en 1980, y 1.300, en 1981.

Al comienzo del curso escolar, el productor que crea tener derecho a la percepción de las presentes ayudas vendrá obligado a presentar en la Sección de Personal la oportuna certificación escolar, expedida por el centro en que curse los estudios.

Art. 28. *Subnormalidad*.—Todo trabajador con hijos en dicha situación percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 4.000 pesetas mensuales en 1980, y 5.000 pesetas, en 1981.

Art. 29. *Jubilación*.—Todo trabajador por cese en la Empresa con ocasión de pasar a la situación de jubilación percibirá un premio consistente en dos mensualidades de sueldo real.

Art. 30. *Préstamos*.—Para el presente Convenio, el Fondo de Préstamos consistirá en la cuantía única de 500.000 pesetas. La concesión del préstamo estará a la aprobación que dé una Comisión Social formada por representantes de los trabajadores.

Todo préstamo no devengará interés alguno y su devolución, por regla general, se realizará en un plazo máximo de quince meses, aun cuando la Comisión tendrá la facultad de ampliar el plazo de devolución en supuestos excepcionales.

Art. 31. *Desplazamientos*.—La Empresa, para el personal del centro de trabajo de Miajadas, dotará de un servicio de transporte gratuito, así como para el de Gijón, y en ambos casos siempre que su horario laboral sea compatible con el servicio de transporte.

Art. 32. *Economatos*.—La Empresa pagará el 50 por 100 de las cuotas de abono a los economatos o cooperativas de consumo radicadas en aquellos barrios o poblaciones en donde un mayor número de trabajadores resida. El economato o cooperativa más indicado en cada una de las zonas será el que acuerde la Dirección del centro con los representantes de los trabajadores.

Art. 33. *Vale de comida*.—El personal que disponga para efectuar la comida de menos de una hora, o menos de dos horas en Madrid y Barcelona, percibirá una subvención cuyos importes serán los siguientes:

1. De 1 de enero a 30 de junio de 1980:

	Posetas
Centro de Roberto Bassas ... ..	275
Centro de Planta Barcelona ... ..	225
Delegación de Madrid ... ..	235

2. Estas cantidades se revalorizarán en 1 de julio de 1980, 1 de enero de 1981 y 1 de julio de 1981 en el mismo porcentaje que el incremento experimentado por el I. P. C. del semestre anterior más dos enteros.

## CAPITULO VII

### Otras disposiciones

Art. 34. *Forma de pago*.—Antes de transcurridos tres meses desde la firma del presente Convenio los representantes de la Empresa y de los trabajadores confeccionarán un anexo que regule esta materia, cuyo texto se incorporará al del Convenio.

Art. 35. *Derecho supletorio*.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación y demás disposiciones de obligatoria y necesaria aplicación.

Art. 36. *Comisión Paritaria*.—Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Mixta Paritaria que tendrá las facultades y funciones que la legislación vigente le otorga.

Su composición será la siguiente:

En representación de la Empresa:

Titulares:

D. Luis Pérez Mañquez.  
D. Blas González Martí.  
D. Miguel Cañadó.

En representación trabajadora:

Titulares:

D. Antonio Velasco Crespo.  
D. Rafael González Cobo.  
D. Julio Ambrós Codina.

Suplentes.

D. Federico González Rodríguez.  
D. Andrés García Testón.  
D. Pedro Acero Calvo.

ANEXO 1  
TABLAS SALARIALES

Categorías	Salario base — Pesetas	Mensual
<b>I. Técnicos:</b>		
1) Titulados:		
De grado superior ... ..	28.466	
De grado medio ... ..	24.513	
Ayudante Técnico ... ..	19.751	
2) No titulados:		
Encargado general fábrica ... ..	22.932	
Encargado o maestro de fabricación ... ..	21.351	
Maestro chacinero ... ..	21.351	
Encargado de sección ... ..	20.559	
Jefe de almacén ... ..	20.559	
Sub-encargada ... ..	20.088	
Auxiliar de laboratorio ... ..	18.205	
3) Oficina Técnica de Organización:		
Jefes de primera y segunda ... ..	22.932	
Técnicos de Organización 1.ª y 2.ª ... ..	22.142	
Auxiliares de Organización ... ..	18.205	
Aspirante de primer año ... ..	9.490	
Aspirante de segundo año ... ..	11.071	
Aspirante de tercer año ... ..	14.234	
4) Técnicos de proceso de datos:		
Jefe de proceso de datos ... ..	24.513	
Analista ... ..	22.932	
Programador ... ..	22.932	
Auxiliares ... ..	22.142	
Operador de ordenador ... ..	22.142	
Perforista ... ..	19.770	
<b>II. Administrativos:</b>		
Jefe de administración de primera ... ..	26.097	
Jefe de administración de segunda ... ..	24.513	
Oficial administrativo de primera ... ..	22.143	
Oficial administrativo de segunda ... ..	19.770	
Auxiliar ... ..	18.205	
Aspirante de primer año ... ..	9.490	
Aspirante de segundo año ... ..	11.071	
Aspirante de tercer año ... ..	14.234	
Telefonista ... ..	17.398	
<b>III. Mercantiles:</b>		
Jefe de Ventas ... ..	25.305	
Supervisor nacional ... ..	24.513	
Inspector de ventas ... ..	23.724	
Delegado ... ..	23.724	
Jefe de sucursal ... ..	23.724	
Promotor de propaganda ... ..	19.770	
Vendedor con autoventa ... ..	18.979	
Viajante ... ..	18.979	
Corredor de plaza ... ..	18.979	
Demostradora ... ..	17.398	
Diario		
<b>IV. Obreros:</b>		
a) Personal de producción:		
Oficial de primera ... ..	650,00	
Oficial chacinero de primera ... ..	650,00	
Oficial de segunda ... ..	607,89	
Oficial chacinera de segunda ... ..	607,89	
Oficiala ... ..	607,89	
Ayudante ... ..	571,58	
Aprendiz de primer año ... ..	318,04	
Aprendiz de segundo año ... ..	369,84	
Aprendiz de tercer año ... ..	423,63	
Aprendiza de primer año ... ..	318,04	
Aprendiza de segundo año ... ..	369,84	

Categorías	Salario base — Pesetas
Aprendiza de tercer año ... ..	423,63
Fogonero ... ..	571,58
b) Personal de acabado, envasado y empaq.	
Oficial de primera ... ..	588,44
Oficial de segunda ... ..	579,64
Ayudante ... ..	571,58
Aprendiz de primer año ... ..	263,60
Aprendiz de segundo año ... ..	316,04
c) Personal de oficios auxiliares:	
Oficial de primera ... ..	659,00
Mecánico de primera ... ..	659,00
Jefe de Sección ... ..	659,00
Oficial de segunda ... ..	607,89
Mecánico de segunda ... ..	607,89
Ayudante de Mecánico ... ..	571,58
Conductor de carretilla ... ..	571,58
Peonaje:	
Peón ... ..	554,09
Mozo ... ..	554,09
Personal de limpieza ... ..	527,20
V. Subalternos:	
Almacenero ... ..	607,89
Conserje ... ..	587,71
Cobrador ... ..	587,71
Basculero o pesador ... ..	587,71
Guarda jurado ... ..	587,71
Guarda vigilante ... ..	587,71
Ordenanza ... ..	587,71
Portero ... ..	587,71
Mozo de almacén ... ..	587,71
Conductor ... ..	571,58
Chófer ... ..	607,89
Conductor mecánico ... ..	571,58
Chófer de camión ... ..	607,89
Auxiliar de almacén ... ..	587,71

ANEXO 2  
TABLAS DE SALARIO NIVEL

	Plas. mes	Plas. mes
<b>1. Oficina central:</b>		
Nivel 1 ... ..	29.380	29.970
Nivel 2 ... ..	31.145	31.770
Nivel 3 ... ..	33.335	33.700
Nivel 4 ... ..	35.670	36.400
Nivel 5 ... ..	38.525	40.040
Nivel 6 ... ..	42.380	50.050
Nivel 7 ... ..	48.740	
Nivel 8 ... ..	57.500	
Nivel 9 ... ..	71.870	
<b>2. Delegaciones:</b>		
Nivel 1 ... ..	31.075	
Nivel 2 ... ..	32.940	
Nivel 3 ... ..	34.920	
Nivel 4 ... ..	36.320	
Nivel 5 ... ..	45.500	
<b>3. Plantas:</b>		
Planta de Barcelona:		
Nivel 1 ... ..	32.770	
Nivel 2 ... ..	34.740	
Nivel 3 ... ..	38.825	
Nivel 4 ... ..	40.500	
Nivel 5 ... ..	45.360	
Nivel 6 ... ..	51.710	
Nivel 7 ... ..	64.640	
Planta de Gijón:		
Nivel 1 ... ..	29.970	
Nivel 2 ... ..	31.770	
Nivel 3 ... ..	33.700	
Nivel 4 ... ..	36.400	
Nivel 5 ... ..	40.040	
Nivel 6 ... ..	50.050	
Planta de Miraflores:		
Nivel 1 ... ..	29.380	
Nivel 2 ... ..	31.140	
Nivel 3 ... ..	33.000	
Nivel 4 ... ..	35.650	
Nivel 5 ... ..	40.000	
Nivel 6 ... ..	50.000	
Planta de Navelgas:		
Nivel 1 ... ..	29.380	
Nivel 2 ... ..	31.140	
Nivel 3 ... ..	33.000	
Nivel 4 ... ..	35.650	
Nivel 5 ... ..	44.560	
Planta de Valencia:		
Nivel 1 ... ..	29.970	
Nivel 2 ... ..	31.770	
Nivel 3 ... ..	34.300	
Nivel 4 ... ..	38.400	
Nivel 5 ... ..	40.040	
Nivel 6 ... ..	50.050	