

Para Educación General Básica.—Empleados menores de dieciocho años si es en favor de sí mismos. Todos los empleados si es en favor de sus hijos, teniendo en cuenta la ayuda que por este concepto perciban de la Empresa.

Para las restantes ayudas.—Sin limitación, pero en todos los casos, salvo que la solicitud sea para el propio trabajador, será preciso acreditar el no tener posibilidades de disfrutar estas ayudas con cargo a los Organismos estatales o Mutualidades que las otorgan.

Artículo IX

Las prestaciones previstas en el apartado c) podrán ser solicitadas por los empleados a la Comisión.

Estas solicitudes habrán de realizarse por escrito y dirigidas al Secretario de la Comisión.

Artículo X

Las solicitudes de las prestaciones recogidas en los apartados a) y b) del artículo VII se formularán en los impresos que se habiliten para tal fin, y se cursarán al Secretario de la Comisión. El Secretario remitirá las solicitudes para que sean debidamente conformadas por la Jefatura de Personal.

Artículo XI

La información necesaria para obtener las ayudas será fijada en los impresos correspondientes.

Artículo XII

Las ayudas de estudios concedidas lo serán por una sola vez, siendo necesaria nueva solicitud para su renovación en cursos sucesivos, con aportación de datos en cuanto a calificaciones obtenidas con el uso de la ayuda.

Artículo XIII

La falsedad en los datos que se aporten, bien sea preceptivamente o a requerimiento de la Comisión, llevará consigo la obligación de devolver la ayuda percibida si ya fue hecha efectiva, y la inhabilitación para solicitar nuevas prestaciones por el tiempo que estime la Comisión, ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse de acuerdo con los Reglamentos de Trabajo.

Artículo XIV

Trimestralmente, la Jefatura de Personal informará a la Comisión del importe del 75 por 100 (setenta y cinco por ciento) de las primas de asistencia y puntualidad no devengadas y de las sanciones impuestas en el trimestre anterior.

Artículo XV

En el supuesto de un notorio incremento del Fondo, que excediera de las necesidades previsibles a un prudente plazo, la Comisión podrá acordar el destino de cantidades para cumplir otros fines sociales de carácter no laboral. Para la validez de este acuerdo será necesaria, al menos, la conformidad de nueve de sus miembros.

Artículo XVI

Anualmente la Comisión informará al personal sobre el movimiento de este Fondo.

Artículo XVII

Los recibos que se extiendan para percibir cualquier prestación concedida habrán de ser visados por el Secretario de la Comisión con el visto bueno de la representación empresarial.

Calendarios

Barcelona:

La jornada de trabajo, a partir del día 1 de junio hasta el 31 de diciembre de 1980, será de siete cuarenta y cinco a quince quince, de lunes a viernes, excepto en mayo, que será de día de junio y 11 de septiembre.

Valencia:

La jornada de trabajo, a partir del día 12 de mayo hasta el 31 de diciembre de 1980, será de siete cuarenta y cinco a quince quince, de lunes a viernes, excepto en mayo, que será de lunes a sábado.

No se considerará festivo el día de la patrona de Seguros.

19455

RESOLUCION de 14 de agosto de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, de Recuperación de Desechos y Residuos Sólidos.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal de Recuperación de Desechos y Residuos Sólidos, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de julio de 1980,

suscrito de una parte por la representación Empresarial, Agrupación Nacional de Recuperación, REPACAR, RECOMETAL, COPYME y Federación de la Pequeña y Medina Empresa de Valencia (PYMEV) y de otra parte, Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), el día 23 de julio de 1980. Por tratarse de Convenio de ámbito superior a la Empresa, se hace constar, a los efectos del artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, y posible aplicación a terceros comprendidos en el ámbito del sector que no ha sido acreditado que el presente Convenio haya sido suscrito por una representación que signifique la mayoría de los trabajadores, por lo que en principio se estima que obliga solamente a las representaciones firmantes, sin perjuicio de las adhesiones que puedan producirse.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estado de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 14 de agosto de 1980.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Productividad, Francisco Javier Ugarte Ramirez.

Sres. Representantes de la parte empresarial y sus Representantes de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE RECUPERACION DE DESECHOS Y RESIDUOS SOLIDOS

Artículo 1.º El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español para aquellas Empresas dedicadas a la recogida, clasificación, manipulación y/o transformación para la venta de cualquier tipo de desechos y desperdicios sólidos, pese a que en Convenios Sectoriales anteriores se prevea la Recuperación como actividad del sector que regulan dichos Convenios.

Art. 2.º *Definiciones de las industrias afectadas.*—Las industrias o actividades sujetas a este Convenio se definen de la siguiente forma:

A) *Traperías.*—Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación primaria del desperdicio revuelto, bien sea procedente de la recogida o la compra ambulante o de puerta, mediante el cual proceso se separan las materias directamente aprovechables y se agrupan los restantes desperdicios según su naturaleza (alpargatas, yute, papeles viejos, y recortes de papel, cartón, trapos de algodón, paños y lanas, trapos de seda, borrazos, lonas y cordeles, gomas, zapatos, vidrios, huesos, asta, hierros, metales, etc.) con objeto de cederlos a los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesitan ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

B) *Clasificación de trapos y desperdicios en general.*—Son los establecimientos en que se desarrollan el proceso de acondicionar, mediante sucesivas operaciones, las partidas agrupadas por la clasificación primaria enumeradas en el apartado A) del presente artículo. En ellas se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en su caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad o idoneidad requeridas por las industrias consumidoras, a quienes han de suministrarse en las condiciones señaladas por las mismas.

C) *Chatarrerías.*—Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en las traperías, si bien concretadas exclusivamente a hierros y metales viejos.

D) *Clasificación de trapos de lana.*—Son los establecimientos en que se efectúan iguales actividades que las señaladas en el apartado B), pero concretadas a trapos y desperdicios de lana o lanas usadas.

E) *Clasificación de hierros y metales viejos.*—Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de chatarra, materiales y maquinaria vieja, en los que se da salida directamente a lo que sea utilizable en el estado en que se encuentre, y en que se clasifica, previo desguace o troceo, en su caso, lo que tiene que entregarse a fundición o relaminación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etc.

F) *Clasificación de desperdicios de goma y plástico.*—Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de gomas viejas y desperdicios de goma y plástico, clasificación, manipulación y desguaces o troceos, en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.

G) *Clasificación de desperdicios de papel y cartón.*—Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que las señaladas en los apartados E) y F) de este artículo, sólo que limitadas a recortes de papel y cartón y a papel y cartón viejo.

H) Clasificación de desperdicios de vidrio y botellas.—Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en el apartado anterior G), pero limitadas a desperdicios de botellas y vidrio en general.

Art. 3.º *Enumeración y definiciones de las operaciones realizadas.*

Primero.—La enumeración que a continuación se realiza es meramente enunciativa y no supone la obligación de que coexistan separadamente en cada establecimiento si las necesidades y el volumen de su negocio no lo requieren.

Segundo.—Dentro de los establecimientos a que se refiere el artículo que antecede, se procede a las siguientes operaciones:

A) *Traperías;*

Clasificación y estiba.—Es la operación manual por la que se separan los elementos, materiales o piezas susceptibles de aplicación directa y se agrupan los restantes, según las respectivas materias en los grupos de desperdicios que han de ser objeto de las clasificaciones sucesivas y numeradas en el inciso A) del artículo 2.º, formando pilas o estibando fardos o balas.

Enfardado o envasado.—Es la operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas o se envasan, ensacan o encierran en jábegas o serones las materias clasificadas en las traperías.

B) *Clasificación de trapos y desperdicios en general:*

Peso.—Es la operación mediante la cual, a la entrada y a la salida del almacén, se comprueba y anota el peso de las mercancías.

Clasificación.—Es la operación manual que tiene por objeto, en una o varias pasadas, la separación por calidades de las distintas materias, agrupándolas según su naturaleza, origen, estado, fibra y color, y separando al propio tiempo las impurezas y materias extrañas que contengan.

Limpieza de trapos.—Es la operación mecánica que tiene por finalidad eliminar la tierra, polvos, etc., que los trapos puedan contener, con objeto de hacerlos aptos para usos ulteriores.

Prensa o embalado.—Es la operación que tiende a reducir el volumen de los productos obtenidos y a disponerlos en forma de balas o paquetes mediante la acción de prensas mecánicas, hidráulicas o manuales, revistiéndolos o no de arpilleras u otras envolturas y sujetándolos con flejes, cuerdas o alambres.

Marcaje de balas.—Es la operación que tiene por objeto la individualización de las balas o paquetes por medio de señales externas.

C) *Chatarrerías.*—En estos establecimientos se efectúan idénticas operaciones que las antes mencionadas para las traperías, aunque circuncritas a hierros y metales viejos.

D) *Clasificación de trapos de lana.*—En estos establecimientos se llevan a cabo las mismas operaciones mencionadas en el apartado B) de este artículo, si bien limitadas a las materias propias de la actividad a que se dedican.

E) *Clasificación de hierros y metales viejos:*

Peso.—Igual que la operación reseñada en trapos y desperdicios en general.

Clasificación.—Es la operación manual por la que se separan los materiales por razón de su naturaleza (hierro dulce, hierro fundido, acero y cada uno de los materiales no férricos, en cada uno de sus estados) y con arreglo a sus dimensiones y posibilidades de aprovechamiento directo, al mismo tiempo que se desmontan las piezas compuestas.

Limpieza de metales.—Es la operación, realizada con martillo y cortafierro, por la que se separan o limpian los distintos elementos metálicos que no pueden ser separados a mano.

Troceo.—Es la operación efectuada con mazo, tijeras o cuchilla manual o mecánica, con pera o soplete, mediante la cual se reducen las dimensiones de las piezas hasta el tamaño requerido por los hornos de fusión, por la utilización de los materiales o por las disposiciones oficiales.

Prensado.—Es una operación idéntica a la mencionada en el párrafo 4.º de clasificación de trapos y desperdicios en general.

Envasado.—Es una operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual forman fardos o balas, o se envasan, ensacan y encierran en jábega o serones las materias clasificadas.

F) *Clasificación de desperdicios de goma y plástico:*

Peso.—Operación ya definida anteriormente.

Clasificación.—Es la operación manual en virtud de la cual se separan las materias extrañas y se agrupan las gomas viejas, los desperdicios de goma, los desperdicios de plástico o plásticos viejos, de las distintas calidades derivadas de su naturaleza, estado, procedencia y color.

Desguace.—Es la operación realizada con cuchilla o tijeras manual o mecánicas mediante la cual se separan de las piezas compuestas las impurezas y materias extrañas, así como las distintas calidades de los desperdicios de goma y plástico que las integran.

Tronqueo.—Es la operación llevada a cabo con cuchilla o tijeras manuales o mecánicas, por medio de la cual se reduce el tamaño de las piezas a las dimensiones exigidas por la industria consumidora o por las disposiciones oficiales.

Envasado.—Operación ya definida con anterioridad.

G) *Clasificación de desperdicios de papel y cartón.*—Comprende las operaciones de peso, clasificación según tamaño, colores y calidades, prensado y enfardado o envasado, todas las cuales ya han sido definidas anteriormente, si bien en este grupo se refieren única y exclusivamente al papel viejo y a los desperdicios de papel y cartón.

H) *Clasificación de desperdicios de vidrio y botellas.*—Comprende las mismas operaciones definidas en el apartado anterior, pero en este grupo se refieren única y exclusivamente a desperdicios de vidrio en general y de botellas.

Art. 4.º *Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en las Empresas comprendidas en el mismo, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.*

Art. 5.º *Vigencia.*—Las normas derivadas de este Convenio entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La aplicación de sus cláusulas económicas tendrá efecto desde 1 de mayo de 1980.

La duración de este Convenio será de dos años a partir de 1 de mayo de 1980, con excepción de los artículos 12 y 18, que serán revisados anualmente.

El preaviso, a efectos de denuncia del Convenio, habrá de hacerse con una antelación de tres meses respecto a la fecha de terminación del mismo, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º *Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todos los trabajadores deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. Todos los trabajadores podrán realizar trabajos de categorías superiores, siempre y cuando pasen a percibir el salario de la categoría superior a partir del mismo momento del inicio del trabajo siempre y cuando exceda de una jornada laboral. Asimismo podrán realizar trabajos de categoría inferior manteniendo el salario de su categoría.*

Los trabajadores podrán ser cambiados de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos sin menoscabo de su formación y categoría y sin que suponga trabajo vejatorio.

Art. 7.º *La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que informará a los Comités o Delegados de los trabajadores de las modificaciones que afecten al futuro de la Empresa y de los trabajadores.*

Art. 8.º *Grupos.*—El personal que presta sus servicios en las Empresas a las que afecta el presente Convenio se clasificarán, en atención a las funciones que desarrolla, en uno de los siguientes apartados:

- a) Personal directivo.
- b) Personal titulado.
- c) Personal administrativo.
- d) Personal Obrero.
- e) Personal subalterno.

- a) Personal directivo:
 - Director Gerente.
 - Director Administrativo.

- b) Personal titulado:
 - Licenciado grado superior.
 - Licenciado grado medio.

- c) Personal administrativo:
 - Jefe de primera.
 - Oficial de primera.
 - Oficial de segunda.
 - Auxiliar Administrativo y/o Telefonista.
 - Aspirante.

- d) Personal obrero:
 - Encargado general.
 - Encargado.
 - Oficial.
 - Especialista.
 - Conductor-Especialista.
 - Mecánico-Especialista.
 - Peón.
 - Pinche.

- e) Personal subalterno:
 - Vigilante y/o Ordenanza.
 - Personal de Limpieza.

Art. 9.º *La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del anexo número 2 del presente Convenio.*

Art. 10. *La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:*

- Personal directivo y técnico: Seis meses.
- Personal administrativo y encargado: Dos meses.
- Personal obrero y subalterno: Dos semanas.

Durante este período, tanto la Empresa como el empleado pondrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones, específicas y clasificadas en este Convenio.

Art. 11. Los sueldos y remuneraciones de todas clases establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.

Art. 12. Los salarios base a regir durante la vigencia del presente convenio son los que figuran en el anexo número 1.

Art. 13. Complementos.

A) Complemento personal.—Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad, consistente en:

a) Un 5 por 100 sobre el salario base, al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la Empresa.

b) Un 10 por 100 total sobre el salario base, al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la Empresa.

c) Un 15 por 100 total sobre el salario base, al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la Empresa.

Se estima éste 15 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los quince años en la Empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

B) Complemento de plus de suciedad.—Por la suciedad de los elementos con que ha de manipularse, se mantiene el plus de suciedad del 15 por 100 (quince por ciento) del salario base por el aludido concepto, el cual será percibido por todos los trabajadores afectos a las Empresas incluidas en el presente Convenio.

C) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.—Se reconoce una paga extraordinaria de un mes de salario base más antigüedad con motivo del mes de julio, pagadera en la primera quincena de dicho mes.

Igualmente una paga extraordinaria de un mes de salario base más antigüedad con motivo de Navidad, pagadera en la penúltima semana del mes de diciembre.

Un complemento en concepto de participación en beneficios, consistente en una mensualidad del salario base más antigüedad a pagar dentro del mes de marzo de cada año.

JORNADA LABORAL

Art. 14. La jornada laboral será de cuarenta y tres horas semanales para todos los grupos y actividades profesionales.

Art. 15. Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituible por compensación económica, de treinta días naturales ininterrumpidas al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Art. 16. Las Empresas abonarán a los productores, que en caso de accidente se encuentren de baja, la diferencia hasta completar el 100 por 100 del salario base, con un tope anual máximo de treinta días.

Art. 17. La jubilación podrá ser a los sesenta y cuatro años, abonando las Empresas la diferencia como si la jubilación fuera la reglamentaria establecida en la legislación general. Al cumplir los sesenta y cinco años, el productor que se hubiese jubilado a los sesenta y cuatro años dejará de percibir la diferencia antes indicada y pasará a depender a todos los efectos de lo que se establezca en la legislación general.

Art. 18. Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar continuarán percibiendo en su permanencia en el ejército las tres gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio. Para determinar la cuantía de dichas pagas, se tomará como base las retribuciones percibidas en los seis últimos meses de trabajo efectivo por el beneficiario.

Art. 19. Prendas de trabajo.—Las Empresas abastecerán a los productores que lo necesitan para su trabajo de dos equipos de trabajo al año, de forma que estén adecuados para cada actividad, quedando exceptuados de este derecho los productores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Art. 20. Seguridad e Higiene.—Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la Seguridad e Higiene en el Trabajo, se establecerán en las Empresas los siguientes responsables en estas materias:

Un Vigilante de seguridad por cada 25 trabajadores o fracción, hasta Empresas de 100 trabajadores. Las Empresas con más de 100 trabajadores se regirán en esta materia por la legislación vigente. En todos los casos, las funciones y competencias de los Comités de Seguridad e Higiene serán las que determinan las leyes.

Art. 21. Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

a) En casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador, una dieta diaria de 1.800 pesetas.

b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, doce pesetas por kilómetro recorrido.

c) Los casos de posibles medias dietas, serán tratados directamente entre Empresa y trabajador.

Art. 22. Las Empresas no podrán condicionar el empleo de un trabajador a cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical. Se respetarán el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Art. 23. En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar a los seis meses de la vigencia de este Convenio el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efecto de 1 de noviembre de 1980.

Art. 24. Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos Sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones. El trabajador deberá reincorporarse en un plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la Empresa.

Art. 25. Derecho de los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa.—Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general vigente.

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual de que disfrutaban los miembros del Comité o Delegados de Personal se podrán acumular, a peticiones de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros, pactándose entre Empresa y representantes en cual o cuales de éstos se acumulará. En el caso de haber acuerdo, decidirá la Empresa.

Art. 26. Las Empresas facilitarán al Comité de Empresa o Delegado de Personal un lugar idóneo para exponer la información laboral o sindical que consideren procedente.

Art. 27. Las Empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores de las mismas. Dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la Empresa a instancia del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 28. Garantías personales.—Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia de este Convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas Empresas como consecuencia de la entrada en vigor en el presente Convenio.

Art. 29. El presente Convenio sustituye a cualquier otro Convenio por el que se rigiesen las Empresas definidas en los artículos 1.º y 2.º del presente Convenio.

Art. 30. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, las partes se regirán por lo dispuesto, en cada caso, por la legislación vigente.

Art. 31. Comisión paritaria.—Se establece, para la vigilancia e interpretación y cumplimiento que se derivan de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por:

Parte empresarial:

Don Miguel Angel Lajo Plaza.
Don Ignacio Ruizdelgado Balsach.
Don Pascual Matoses Marin.
Don José Carlos Banegas del Alamo.
Don Bautista Fallós Fernández.

Parte trabajadores:

Don Carmelo Oliver Celindo, UGT.
Don Francisco Rosell Rotllant, USO.
Don Angel Sánchez Fernández, USO.
Don Leoncio Díaz Díaz, UGT.
Don Juan Ramón Gallardo Campo, UGT.

El domicilio social de dicha Comisión Paritaria será en la calle Alcalde Sáinz de Baranda, número 29, 2.º-D, Madrid-9.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el «Boletín Oficial del Estado», vinculante para ambas partes.

c) Arbitraje y conciliación ante cualquier problema suscitado en el seno de una Empresa afectada por el presente Convenio sobre asuntos derivados de este Convenio o en problemas individuales o colectivos; la Comisión Paritaria se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se pueda ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir resolución en el plazo máximo de una semana. En caso de no ser posible la solución en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 32. Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las

que anteriormente rigieran para mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las Empresas (Mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o plusés fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza de Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 33. A partir de 1 de mayo de 1981, y en tanto no se publiquen las modificaciones a la tabla salarial, las Empresas abonarán, en concepto de «a cuenta» una cantidad equivalente a un 7 por 100 (siete por ciento) sobre las cantidades que figuran en el anexo número 1 de este Convenio.

ANEXO NUMERO 1

	Salario base	Plus sujeción	Total
	— Pesetas	— Pesetas	— Pesetas
<i>Personal directivo:</i>			
Director-Gerente	46.724	7.009	53.733
Director administrativo	41.943	6.291	48.234
<i>Personal titulado:</i>			
Licenciado Grado Superior	42.881	6.432	49.313
Licenciado Grado Medio	41.943	6.291	48.234
<i>Personal administrativo:</i>			
Jefe de primera	36.700	5.505	42.205
Oficial de primera	31.511	4.727	36.238
Oficial de segunda	29.105	4.366	33.471
Auxiliar administrativo y/o Telefonista	27.025	4.054	31.079
Aspirante	19.796	2.969	22.765
<i>Personal obrero:</i>			
Encargado general	36.700	5.505	42.205
Encargado	33.403	5.010	38.413
Oficial	29.727	4.459	34.186
Especialista	27.808	4.171	31.979
Conductor-Especialista	29.727	4.459	34.186
Mecánico-Especialista	29.727	4.459	34.186
Peón	27.025	4.054	31.079
Pinche	19.796	2.969	22.765
<i>Personal subalterno:</i>			
Vigilante y/o Ordenanza	27.808	4.171	31.979
Personal de limpieza	27.025	4.054	31.079

ANEXO NUMERO 2

Definición de los puestos de trabajo

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

Personal directivo:

Director-Gerente.—Es el empleado que, en las Empresas que por su volumen lo requiera, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la Empresa, actuando a las órdenes directas del Empresario individual o del Consejo de Administración.

Director administrativo.—Es el empleado que, teniendo o no firma y poderes de la Empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

Personal titulado:

Licenciado de Grado Superior o Grado Medio.—Es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de Grado Superior o de Grado Medio, realiza funciones para las que expresamente le faculta dicho título.

Personal administrativo:

Jefe de primera.—Es el empleado, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirles unidad.

Oficial de primera.—Es el empleado administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial de segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y res-

ponsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el Jefe de que dependa.

Auxiliar administrativo.—Se considerará como tal al empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas.

Telefonista.—Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica, sin perjuicio de realizar funciones propias del Auxiliar administrativo.

Aspirante.—Se entenderá por aspirante al empleado que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Personal obrero:

Encargado general.—Es el trabajador que, en las Empresas que por su volumen así lo requiera y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la Empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, y con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Encargado.—Es el trabajador que a las órdenes directas de la Dirección de la Empresa o del Encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más Secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Oficial.—Son aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad, que exigen una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por aprendizaje metódico, equivalente al grado de Oficialía en los Centros de Formación Profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones o especialistas.

Especialistas.—Son los operarios mayores de dieciocho años que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

Conductor-especialista.—Es aquel trabajador que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la Empresa lo requieran.

Mecánico-especialista.—Es el trabajador-capacitado para ejercer las funciones de un Especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la Empresa.

Peón.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y voluntad de llevar a cabo aquellos que le sea ordenado.

Pinche.—Es el trabajador menor de dieciocho años y mayor de dieciséis que realiza funciones similares a la del Peón, compatibles con su edad.

Personal subalterno:

Vigilante.—Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la Empresa, cuida de los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

Ordenanza.—Es el trabajador que realiza trabajos subalternos de oficina, sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

Personal de limpieza.—Como su nombre indica, es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

19456

RESOLUCION de 19 de agosto de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, S. A.»; «Askar, S. A.» y «FIESA».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, Interprovincial, para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Askar, S. A.» y «FIESA», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 23 de julio de 1980, suscrito por los representantes de la Dirección de las Empresas citadas y de los trabajadores el día 18 de julio del año en curso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo último,

Esta Dirección general acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 19 de agosto de 1980.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Productividad, Francisco Javier Ugarte Ramírez.