

cambios ni elementos materiales, tanto internos como externos, sin conocimiento previo de la Comisión Nacional de Metrología y Metrotecnia.

Lo que comunico a VV. JJ. para su conocimiento.  
Dios guarde a VV. JJ.  
Madrid, 15 de octubre de 1980.

ARIAS-SALGADO Y MONTALVO

Ilmos. Sres. Presidente de la Comisión Nacional de Metrología y Metrotecnia y Director general de Tecnología y Seguridad Industrial.

## M<sup>o</sup> DE ASUNTOS EXTERIORES

**23840** *ORDEN de 21 de octubre de 1980 por la que se convoca concurso para la concesión de una pensión en la Academia Española de Bellas Artes en Roma en la modalidad de Composición Musical.*

Ilmo. Sr.: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 del vigente Reglamento de la Academia Española de Bellas Artes en Roma, de 28 de julio de 1973 («Boletín Oficial del Estado» número 191, de 10 de agosto), se convoca concurso para la concesión de una pensión en dicha Academia en la modalidad de Composición Musical.

La citada pensión tendrá en principio la duración de un año. Eventualmente podrá prorrogarse por otro año más, si queda demostrado el aprovechamiento y buena conducta del interesado. La dotación de la pensión es de 225.000 liras mensuales y residencia en la Academia. De la mencionada cantidad la Dirección retendrá la suma necesaria para atender los gastos de manutención. El pensionado disfrutará de una póliza de seguro de enfermedad y accidentes a cargo de la Institución mientras permanezca en Italia. El pensionado realizará viajes de ampliación de estudios por Italia en los meses de julio y agosto y durante ese período percibirá, además de su dotación, un 25 por 100 de aumento. Asimismo recibirá para gastos de viaje a Roma y regreso a España la cantidad que señalen los presupuestos de la Academia. El disfrute de la pensión será ininterrumpido e incompatible con el simultáneo de cualquier otro tipo de beca o ayuda. El pensionado no podrá desarrollar otra actividad en la Academia que no sea la específica de su pensión. Al aceptar la pensión, el interesado se compromete a cumplir la Reglamentación de la Academia en todas sus partes. Dicha Reglamentación puede ser consultada por el titular de la pensión en la Sección de Instituciones de la Dirección General de Relaciones Culturales de este Ministerio. El beneficio de la pensión recae individualmente sobre su titular, no pudiendo residir en la Academia los familiares del pensionado.

Los aspirantes deberán reunir las condiciones siguientes:

- Ser español.
- Tener veintiún años de edad y no haber cumplido los treinta y cinco (Real Decreto aprobado el 12 de noviembre de 1976).
- Carecer de antecedentes penales.
- Estar totalmente libre de las obligaciones del servicio militar durante el tiempo de la pensión.

Todos estos extremos deberán ser acreditados documentalmente mediante: Partida de nacimiento, certificación negativa de antecedentes penales y certificado de la autoridad militar competente. Además de estos documentos, deberán presentar una Memoria en la que se anticipen los planes de trabajo que se propongan realizar durante su estancia en la Academia. Igualmente presentarán cuantos certificados posean acreditativos de sus méritos, como títulos académicos, certificaciones de estudios con calificaciones, trabajos publicados, presentaciones de sus profesores, conocimiento suficiente del idioma italiano, curriculum vitae, etc.

Los aspirantes remitirán al Registro General del Ministerio de Asuntos Exteriores, y dirigidas al excelentísimo señor Ministro, sus solicitudes documentadas, en el término de un mes, a partir de la publicación de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

El concurso será resuelto en el seno del Patronato de la Academia Española de Bellas Artes en Roma, por la Comisión que se formará a tal efecto.

Esta Comisión podrá en cualquier momento solicitar la presencia de los concursantes para ampliar su información y comprobar cuantos extremos considere necesarios a efectos de una valoración exacta de sus méritos.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 10 de octubre de 1980.

PEREZ-LLORCA Y RODRIGO

Ilmo. Sr. Subsecretario del Ministerio de Asuntos Exteriores.

## MINISTERIO DE DEFENSA

**23841** *ORDEN número 111/01.1036/80, de 21 de octubre, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Audiencia Territorial de Madrid, dictada con fecha 12 de febrero de 1980, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Josefina Pérez Rodríguez.*

Excmos. Sres.: En el recurso contencioso-administrativo seguido en única instancia ante la Sala Segunda de la Audiencia Territorial de Madrid, entre partes, de una, como demandante, doña Josefina Pérez Rodríguez, quien postula por sí misma, y de otra, como demandada, la Administración Pública, representada y defendida por el Abogado del Estado, contra acuerdos de la Dirección General de Mutilados y Ministerio de Defensa de 21 de diciembre de 1977 y 14 de julio de 1978, se ha dictado sentencia con fecha 12 de febrero de 1980, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, desestimando la causa alegada de inadmisibilidad por extemporaneidad de la petición inicial y estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Josefina Pérez Rodríguez, en representación de su esposo, don Jesús Rodríguez Pérez, contra acuerdos de la Dirección General de Mutilados y Ministerio de Defensa, de veintinueve de diciembre de mil novecientos setenta y siete y catorce de julio de mil novecientos setenta y ocho, que denegaron al señor Rodríguez Pérez su ingreso en la Sección de Inútiles para el Servicio, declaramos tales acuerdos nulos por contrarios al ordenamiento jurídico, y, en su lugar, declaramos el derecho de la recurrente a la formalización de dicho expediente, y una vez se cumplan los requisitos reglamentarios pertinentes. Sin hacer declaración expresa en materia de costas.»

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1956 («Boletín Oficial del Estado» número 363), ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la expresada sentencia.

Lo que digo a VV. EE. para su conocimiento y demás efectos.  
Dios guarde a VV. EE. muchos años.  
Madrid, 21 de octubre de 1980.

RODRIGUEZ SAHAGUN

Excmos. Sres. Subsecretario del Ministerio de Defensa y General Director de Mutilados de Guerra por la Patria.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**23842** *RESOLUCION de 17 de octubre de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial —islas Canarias—, para el Sector de Fabricación de Helados.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial —islas Canarias—, para el Sector de Fabricación de Helados, recibido en esta Dirección General de Trabajo el 1 de julio de 1980, suscrito por parte empresarial por las representaciones de «Interglás, S. A.» y «Fihelsa», y por parte de las Centrales Sindicales USO y UGT en fecha 12 de junio de 1980; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, números 2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 17 de octubre de 1980.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial —islas Canarias—, para el Sector de Fabricación de Helados.

**CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO REGIONAL PARA LAS EMPRESAS DE FABRICACION DE HELADOS DE LAS ISLAS DE FUERTEVENTURA, LANZAROTE, GRAN CANARIA, TENERIFE, GOMERA, LA PALMA Y HIERRO**

**Artículo 1.º Ambito territorial.**—El presente Convenio será de aplicación en la regulación de las condiciones de trabajo, a partir de su entrada en vigor, entre las Empresas de fabricación de helados y derivados y los trabajadores a su servicio en las islas antes mencionadas.

**Art. 2.º Ambito funcional.**—Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación a las fábricas de helados, delegaciones, Centros de trabajo o depósitos de los mismos, existentes o que puedan crearse en el futuro.

**Art. 3.º Ambito personal.**—Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las Empresas afectadas por el mismo, con las únicas excepciones previstas en el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 4.º Ambito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor, y será de obligada aplicación, el día de su firma.

a) No obstante, se estipula que las condiciones pactadas en este Convenio tendrán carácter retroactivo al día 1 de enero de 1980, salvo las excepciones que se señalan en el propio texto.

b) El Convenio tendrá una duración de dos años a partir de 1 de enero de 1980, finalizando el 31 de diciembre de 1981. El Convenio se prorrogará tácitamente, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro de los tres meses últimos de su vigencia.

Antes de finalizar la segunda decena de enero del año en que corresponda la negociación del nuevo Convenio, tanto las Centrales como la representación empresarial celebrarán una reunión para intercambiar los proyectos de nuevo Convenio y establecer el calendario de negociaciones. Estas últimas conversaciones se iniciarán necesariamente dentro de la primera quincena del mes de febrero.

Las diferencias salariales surgidas con la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán en el plazo máximo de sesenta días a partir de la firma del Convenio.

**Art. 5.º Declaración antidiscriminatoria.**—El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etcétera, en ningún aspecto de la relación laboral como salarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la normativa general, con la lógica excepción, para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

**Art. 6.º Comisión Paritaria.**—En cumplimiento a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria estará constituida por los representantes de las Centrales Sindicales que han participado en la negociación del presente Convenio, designándose entre los mismos miembros de la Comisión Negociadora proporcionalmente a los Delegados de cada Central Sindical firmantes de este Convenio, constituida de la siguiente forma: dos representantes de USO, un representante de UGT y tres representantes por la parte empresarial.

Asimismo podrán concurrir las Centrales Sindicales y los empresarios firmantes con sus asesores respectivos, los cuales tendrán voz pero no voto.

**Art. 7.º Normas supletorias.**—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas laborales aplicables en cada caso.

**Art. 8.º Condiciones más beneficiosas.**—Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto y en cómputo anual, que pueda tener el personal afectado por el presente Convenio.

**Art. 9.º Absorción y compensación.**—Las condiciones establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en cómputo anual y global, por todos los conceptos, con las que rijan en cada una de las Empresas afectadas y con las que se establezcan en el futuro por otras disposiciones, salvo las excepciones que expresamente se establecen en este texto.

**Art. 10. Organización del trabajo.**—Debido a las especiales circunstancias de la industria de helados, que es de temporada, las Empresas podrán organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta y la distribución. Los trabajadores, fuera de campaña, cuando no exista trabajo de su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de inferior categoría, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no le perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su condición ni suponga discriminación del trabajador.

Si se estimase la existencia de alguna de estas circunstancias, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, juntamente con la Dirección de la Empresa, decidirán sobre el particular.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como, en todo caso, la posible diferencia de superior categoría.

**Art. 11. Productividad.**—Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

1. Definir como objetivos:

- Elevar la competitividad y rentabilidad.
- Optimizar la capacidad productiva.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

2. Definir como principales factores que inciden sobre la productividad los siguientes:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En función de estos objetivos y factores, son de aplicación los criterios siguientes:

**Primero.**—La negociación de los asuntos relacionados con la productividad se hará mediante acuerdos a nivel de Empresa.

**Segundo.**—Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias de la Empresa que permitan hacer el seguimiento de la misma a dos niveles, el de la Empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

**Tercero.**—Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, a periodo base, para las comparaciones.

**Cuarto.**—Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

**Quinto.**—Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

**Sexto.**—Receptividad de las Empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitidas por los trabajadores.

**Séptimo.**—Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

**Octavo.**—Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado sexto, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de periodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
- d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente.

Con independencia de lo expuesto, y teniendo en cuenta la reducción de jornada acordada en su día, ambas partes manifiestan que se mantendrán, como mínimo, los niveles de productividad alcanzados hasta la fecha de dicha reducción de jornada.

**Art. 12. Salario.**—Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos. No obstante, para el año 1980 se garantiza a cualquier trabajador, y sea cual sea su retribución, el incremento que corresponda de acuerdo con los anexos.

Por consiguiente, para determinar el salario a percibir durante 1980 se partirá del que correspondiese en 31 de diciembre de 1979, que será incrementado con la cifra de aumento garantizado. Si esta suma resulta superior a la de tablas será la que se aplique para 1980.

A los efectos que puedan resultar pertinentes, se considerará como salario base para todas las categorías la cantidad mensual de 22.500 pesetas.

**Art. 13. Complemento de antigüedad.**—El complemento de antigüedad constará de bienes, con un máximo de diez. Los bienes que se devenguen durante la vigencia de este Convenio tendrán una cuantía de 9.225 pesetas anuales. En cuanto a los bienes devengados con anterioridad, se calcularán en base a la mencionada cifra.

Cuando la cifra anual que se viniera percibiendo por antigüedad iguale o supere las 92.250 pesetas, correspondientes al máximo de diez bienes, la cantidad de 92.250 pesetas se verá incrementada en un 8 por 100.

Al personal fijo de campaña se le aplicará el sistema de bienes indicado, computándose cada doce meses trabajados como un bienio.

Los bienes se abonarán por su cuantía total anual, con independencia de su mes de vencimiento.

**Art. 14. Complemento de trabajo nocturno.**—Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas.

Los valores vigentes para este complemento en 31 de diciembre de 1979 se incrementarán en un 16 por 100, y el resultado obtenido será la cuantía vigente para 1980.

Quedan exceptuados del cobro de este complemento los serenos y vigilantes.

En cuanto a otros trabajadores contratados para el turno de noche que no sean serenos y vigilantes y que hasta ahora no vinieren percibiendo el complemento de nocturnidad, cobrarán el mismo a razón de 16 pesetas por hora trabajada dentro de dicho período o 112 pesetas por jornada completa. A efectos de este complemento se considerará jornada completa la que exceda de cuatro horas.

**Art. 15. Complementos de puesto de trabajo.** Los puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos se fijarán en cada Centro de trabajo de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para 1980, la cuantía de estos complementos será la vigente en 31 de diciembre de 1979, incrementada en el 16 por 100 de su propio valor.

**Art. 16. Horas extraordinarias.**—Para 1980, el valor de las horas extraordinarias será el vigente en 31 de diciembre de 1979, incrementado en el 16 por 100 de su propio importe.

**Art. 17. Pagas extraordinarias.**—El personal afectado por este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario más antigüedad.

Estas pagas serán abonadas en los meses de julio y diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, así como los de campaña, eventuales y otros no fijos, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado. No obstante, la paga extra de julio se abonará a los trabajadores de campaña como mínimo en su 50 por 100 cuando sobrepasen tres meses trabajados dentro del año natural. Ante la imposibilidad de adelantar, con carácter general, al mes de junio la paga de julio, se recomienda efectuar dicho adelanto a aquellas Empresas que no tengan dificultades de tipo técnico o financiero para realizarlo.

**Art. 18. Paga de vacaciones.**—Los trabajadores fijos de plantilla percibirán una mensualidad del salario de tablas más antigüedad, con el prorrateo señalado para las pagas extraordinarias de julio y diciembre. La paga de vacaciones se pagará al inicio de vacaciones por parte del trabajador.

**Art. 19. Complemento de campaña.**—Los trabajadores de campaña o eventuales percibirán por este concepto, al término de su contrato, la cantidad que corresponda a su categoría de acuerdo con el anexo o la superior que viniere percibiendo.

**Art. 20. Quebrantos.**—Desde el 1 de abril al 31 de agosto, los Autovendedores percibirán una compensación mensual de 1.750 pesetas, por las posibles diferencias económicas en la liquidación o en producto a causa de las circunstancias de su trabajo en dicha época.

No procederá este abono cuando exista algún sistema compensatorio por estos mismos conceptos.

**Art. 21. Revisión.**—En el mes de diciembre de 1980 se negociarán entre ambas partes las tablas de salarios y aumentos para 1981.

Los importes correspondientes a los distintos conceptos de retribución comprendidos en el presente capítulo, así como los de dietas y lavado de ropa del capítulo VII se incrementarán para 1981 en el mismo porcentaje que se acuerde para la tabla salarial. Quedan excluidas de revisión las demás condiciones pactadas en este Convenio.

Con independencia de lo señalado en los párrafos precedentes de este artículo, 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 efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de julio de 1980 y afectará a los mismos conceptos citados anteriormente.

**Art. 22. Clasificación profesional.**

Primero.—El Autovendedor es un trabajador cuyo trabajo consiste en recorrer la zona o demarcación asignada conduciendo un vehículo provisto de género, visitando a los clientes y ofreciéndoles las mercancías, sirviendo las que soliciten y extendiéndoles el albarán o comprobante de la venta y efectuando el cobro de los productos entregados, liquidando la recaudación al regresar a la Empresa, así como la conservación y vigilancia del vehículo a su cargo en debidas condiciones de mantenimiento y limpieza.

En período de vacaciones, los autovendedores percibirán, aparte del salario de Convenio y antigüedad, el promedio de comisiones e incentivos que hayan hecho efectivos en los doce meses anteriores.

Segundo.—Los Conductores de larga distancia y Repartidores tienen la categoría profesional de Oficiales de primera de Oficios auxiliares.

Tercero.—Los trabajadores de cámaras están incluidos en el grupo de trabajadores de Oficios auxiliares.

**Art. 23. Ascensos.**—Los trabajadores fijos de plantilla al servicio de las Empresas incluidas en el presente Convenio tendrán

derecho preferente en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes que se produzcan.

Los ascensos de los trabajadores pertenecientes a los grupos de Administrativos y Obreros se ajustarán a las siguientes normas:

a) Personal administrativo.

— Jefes de segunda y Oficiales de primera. Prueba entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inmediatas inferiores, respectivamente.

En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la Empresa podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

— Oficiales de segunda. Prueba entre los Auxiliares administrativos, en las condiciones anteriores.

— Auxiliares administrativos. Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

b) Personal obrero.

— Oficiales de primera. Prueba entre los Oficiales de segunda. En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la Empresa podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

— Oficiales de segunda. Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la Empresa en los tablones de anuncios con antelación suficiente, salvo caso justificado de urgencia. Junto con el anuncio de la convocatoria se adjuntará la relación de las pruebas a efectuar.

El Comité de Empresa designará dos representantes, que colaborarán en la realización de las pruebas para ascensos.

**Art. 24. Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive, y de cuarenta horas semanales en los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive.

**Art. 25. Vacaciones.**—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones de treinta días naturales.

Aquellos trabajadores que ingresen en la Empresa y que no tengan un año de permanencia en la misma, disfrutarán de la parte proporcional al tiempo trabajado.

Previo acuerdo con Comité de representantes de los trabajadores, la Empresa tendrá confeccionados, antes del 31 de marzo, un calendario de vacaciones para todos los trabajadores, el cual será publicado en el tablón de anuncios de la Empresa y en el de los trabajadores. No se podrá disfrutar de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo casos excepcionales que se estudiarán entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y el productor afectado, viéndose la posibilidad de concesión sin causar trastornos en la Empresa ni desequilibrio en la organización del trabajo.

**Art. 26. Licencias.**—Solicitándolo con la posible antelación y justificándolo debidamente, los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a las siguientes licencias:

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo, al padre, tres días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento, y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido efectuar la inscripción en el Registro.

c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres e hijos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.

d) Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, en las circunstancias indicadas.

e) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijo político y por enfermedad grave de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, dos días naturales, ampliables hasta otros tres más en las circunstancias indicadas.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

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

**Art. 27. Permiso para exámenes.**—Los trabajadores que deban presentarse a examen en un Centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del carné de conducir, hasta un máximo de seis días, y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

**Art. 28. Permisos para consultas médicas.**—Las salidas del trabajo para acudir a consultas del Médico de cabecera de la Seguridad Social que originen, ulterior visita a Especialista, serán consideradas a todos los efectos como permiso retribu-

do, siempre que se justifique tanto el envío al Especialista como la asistencia a ambas consultas.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido aun cuando habiendo obtenido el volante para el Especialista de la Seguridad Social se recurra a otro distinto de la misma especialidad, siempre que se justifique también la asistencia a esta segunda consulta.

**Art. 29. Comprobación de enfermedad o accidente.**—Las Empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el Médico de Empresa o de cualquier otro facultativo. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la Empresa cesarán en el beneficio de este complemento, comprometiéndose la Empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador que estando en situación de incapacidad laboral transitoria realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en el presente Convenio para dicha situación, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Por otra parte, a aquellos trabajadores que falten injustificadamente al trabajo se les descontará, con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal y las pagas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderles.

**Art. 30. Excedencias voluntarias.**—El trabajador con una antigüedad en la Empresa, al menos, de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años.

Podrán también solicitar excedencias los trabajadores fijos para: a), asistir a Centros de enseñanza profesional o técnicos que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo; b), efectuar estudios fuera de su lugar de residencia.

En ambos casos se deberá: 1), acreditar la matriculación; 2), solicitar la excedencia como mínimo por un curso escolar completo; 3), obtener calificaciones suficientes para aprobar en dos convocatorias sucesivas, quedando en otro caso sin efecto la posible continuación de la excedencia.

La solicitud de reintegro al trabajo ha de efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su puesto y categoría, pudiendo el trabajador incorporarse provisionalmente a otro puesto distinto disponible, con la categoría y retribuciones que corresponda al mismo, hasta tanto exista la vacante que le corresponda.

El tiempo de excedencia no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio para poder acogerse a otra nueva. No regirá esta última limitación para quienes hayan disfrutado de excedencia por razón de estudio y soliciten otra nueva con el mismo fin y siempre que cumplan los restantes requisitos exigidos en este artículo.

**Art. 31. Excedencias por cargo sindical.**—Se otorgará por las Empresas a los trabajadores fijos, a petición de éstos, cuando ejerzan funciones sindicales de relevancia provincial a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los Centros de trabajo con más de 50 trabajadores, el afectado por la excedencia sindical, al terminar ésta y siempre que solicite su reintegro dentro de los treinta días después de haber terminado el plazo para el que solicitó la excedencia, tendrá derecho a reincorporarse con la categoría que ostentaba anteriormente.

**Art. 32. Reserva de plaza.**—Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria tendrán derecho a la reserva de plaza y en el mismo puesto de trabajo. No obstante, para los trabajadores de campaña, eventuales o interinos, dicha reserva sólo alcanzará hasta la fecha en que su contrato hubiera normalmente terminado.

Transcurrido el periodo legal de incapacidad laboral transitoria los trabajadores enfermos o accidentados que pasen a invalidez provisional serán considerados en situación de excedencia voluntaria, entendiéndose que si el trabajador fuera dado de alta para el trabajo antes de agotar el periodo total de seis años, la Empresa estará obligada a incorporarle en la primera vacante que se produzca en su categoría y puesto, asignándole la retribución que al producirse la reincorporación corresponda a los mismos.

El trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica.

La incorporación del trabajador tendrá el mismo carácter de temporal o fijo que tuviera al producirse su baja. No obstante, el trabajador fijo tendrá preferencia para ocupar un puesto en calidad de temporero si no lo hubiese de fijo, hasta tanto se produzca vacante de este tipo. Y en ambos casos el trabajador podrá optar por ocupar vacante de inferior categoría con asignación provisional de ésta y de la retribución que corresponda a la misma.

Las Empresas considerarán con los representantes de los trabajadores la posibilidad de proporcionar un puesto de trabajo

al trabajador calificado de incapacidad total y absoluta para el trabajo habitual.

**Art. 33. Definición del absentismo.**—Conscientes las partes del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, consideraran necesario, como un primer paso para su adecuado análisis y tratamiento, efectuar su definición.

Por ello, acuerdan que, al cuantificar las causas de absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, no serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes ausencias previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de las actividades en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

En consecuencia, las medidas que se arbitran en este Convenio para reducir el absentismo injustificado entienden como tal la incapacidad laboral transitoria de acuerdo con lo anterior, y la falta no justificada.

**Art. 34. Trabajadores accidentados.**—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirán como complemento a cargo de la Empresa la diferencia entre lo que reciban como prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirvan de base para la cotización al Seguro de Accidentes de Trabajo, feridos al mes natural anterior a la fecha de la baja.

En cuanto a conceptos variables, tales como horas extras, incentivos de Vendedores o Conductores, comisiones, pluses, se tomará la media de lo cotizado por estos conceptos en los doce meses anteriores al de accidente, o desde el inicio de la campaña o contrato cuando se trate de personal temporal, eventual o de nuevo ingreso. Quedan excluidas en todo caso las pagas extraordinarias, las cuales se percibirán sin descuento por motivo de la baja a su respectivo vencimiento.

Los trabajadores percibirán estos complementos desde el día siguiente al de baja hasta que se produzca el alta, se agote el plazo de incapacidad laboral transitoria o hasta la fecha de terminación de su contrato, si llegase sin haberse producido el alta.

**Art. 35. Trabajadores enfermos.**—Los trabajadores fijos de plantilla, cuando pasen a la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente no laboral, percibirán de la Empresa como complemento a cargo de la misma, desde el día inicial de la baja al vigésimo inclusive, la diferencia entre lo que perciban de la Seguridad Social y el 75 por 100 de su retribución salarial.

Por retribución salarial se entiende los conceptos que sirven de base para la cotización a la Seguridad Social referidos al mes natural anterior al de la baja, quedando exceptuados las horas extraordinarias, incentivos de ventas o comisiones, kilometrajes y complementos no-fijos (nocturnidad, penosidad).

No obstante, en casos justificados, el Comité gestionará con la Dirección cualquier tipo de mejora para supuestos determinados.

**Art. 36. Servicio militar.**—Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta la terminación de dicho servicio y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

El trabajador fijo de plantilla que al ser llamado a filas ostente una antigüedad superior a dos años continuará percibiendo durante su permanencia en el Ejército las gratificaciones de julio y diciembre, siempre que no trabaje en cualquier otra Empresa o actividad. Los trabajadores fijos de plantilla que se incorporen al servicio militar como forzosos y que tengan a su cargo algún familiar, acreditado con el documento de beneficiarios de la Seguridad Social, percibirán durante el periodo que dure el mismo la cantidad de 4.000 pesetas mensuales, salvo los meses de julio y diciembre, en que perciben las pagas extraordinarias respectivas.

**Art. 37. Jubilación, invalidez, fallecimiento.**—Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores que se jubilen entre los sesenta años y los tres meses naturales posteriores a la fecha en que cumplan los sesenta y cinco, una gratificación consistente en una mensualidad de retribución

fija por cada diez años o fracción de antigüedad en la Empresa, referida a la fecha de la jubilación.

Cuando la baja se produzca por invalidez o fallecimiento del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la Empresa abonará una mensualidad de su retribución fija.

En caso de fallecimiento, esta ayuda la percibirá el cónyuge, descendiente o ascendiente, por este orden.

Las Empresas que tengan establecidas mejoras voluntarias de la Seguridad Social en forma de complemento de pensión, estarán eximidas de las respectivas ayudas.

**Art. 38. Premio de vinculación a la Empresa.**—Cuando un trabajador fijo de plantilla alcance una antigüedad de quince años en la Empresa, se le entregará un premio de vinculación de 17.500 pesetas. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la Empresa se le entregará un nuevo premio de vinculación de 33.000 pesetas.

**Art. 39. Ayuda por matrimonio.**—Al trabajador fijo de plantilla de uno u otro sexo que contraiga matrimonio se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 7.000 pesetas, siempre que no cause baja en la Empresa con dicho motivo.

**Art. 40. Ayuda por natalidad.**—A los trabajadores de uno u otro sexo con dos años, al menos, de servicio en la Empresa se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos una gratificación de 4.000 pesetas.

**Art. 41. Ayuda a minusválidos.**—El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social, y que reciba de ésta prestación por dicha causa, recibirá de la Empresa la cantidad de 1.500 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

**Art. 42. Acción social.**—Para fines sociales y culturales, las Empresas afectadas por este Convenio abonarán una cuota anual de 235 pesetas por cada trabajador fijo a su servicio. La administración de este fondo corresponderá a los representantes de los trabajadores en cada Centro de trabajo.

Las Empresas pondrán estas cantidades a disposición de los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año natural. El importe se regularizará al final del año.

**Art. 43. Derecho de comunicación.**—Las Empresas pondrán a disposición del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados sindicales legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios, al menos por Centro de trabajo, que permita a aquéllos exponer en un lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda proscrita la fijación de los citados comunicados para su simple conocimiento.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los Sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados cuando éstos representen un número superior al 15 por 100 de la plantilla, a fin de que aquella sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

**Art. 44. Derecho de reunión.**—Se estará a lo dispuesto en los artículos 77 al 81 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 45. Delegados sindicales.**—Se reconoce el derecho de las Centrales Sindicales a ser representadas por un Delegado en el Centro de trabajo, cuando la afiliación a la Central respectiva en dicho Centro de trabajo supere el 15 por 100 de su plantilla y siempre que ésta exceda de 250 trabajadores. El Delegado deberá ser trabajador activo de la Empresa y preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Los Sindicatos que aleguen este derecho deben acreditarlo de modo fehaciente ante la Empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

**Art. 46. Funciones, derechos y deberes de los Delegados de los Sindicatos.**

1. Respetar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto, cuando tales órganos acepten su presencia.

3. Tener acceso a la información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con las normas legales. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajador y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Contar con un local para el ejercicio de sus funciones, en los Centros de trabajo en que ello resulte materialmente posible, o en los Centros que dispongan de una plantilla superior a los 1.000 trabajadores.

9. Ceñir sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias y guardar silencio profesional en todas las materias en que rige dicha obligación para los Comités de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación perdurará incluso después de haber cesado como Delegado sindical.

**Art. 47. Comités de Empresa. Competencias.**—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance de la cuenta de Resultados, la Memoria y, en su caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial, definitivos o temporales de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre los siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones, o usos de Empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el incremento y mantenimiento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 48. *Comité de Empresa. Garantías.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido y la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Podrán tener prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias a su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando previamente todo ello a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Con excepción de los meses de abril a agosto, ambos inclusive, cada miembro del Comité o Delegado de Personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el 50 por 100 del crédito de horas que legalmente le correspondía, con las siguientes condiciones:

1. Ningún representante podrá acumular a sus propias horas más del 50 por 100 de las mismas.
2. La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el saldo posible a los meses siguientes.
3. El Comité o Delegados presentarán a la Dirección de la Empresa el plan de acumulación para todo el año natural, con la conformidad expresa de los afectados, sin que pueda utilizarse esta acumulación antes de que se cumpla dicho requisito, ni variarse en el transcurso del año, salvo cese como representante de alguno de los afectados.
4. La acumulación de horas sólo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a la misma Central Sindical.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 49. *Vigencia de las normas sindicales y sobre Comités.* Con excepción del artículo 44, sobre el que se estará a sus propios términos, lo pactado en los artículos precedentes del presente capítulo mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca del tema. En este caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes, mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Art. 50. *Comités de Seguridad e Higiene.*—En materia de seguridad e higiene se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente sobre la materia.

Art. 51. *Garantía de empleo.*—En caso de detención, hasta que exista sentencia firme, y con un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido período, y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.

La Empresa podrá contratar, durante la ausencia, a un trabajador interino para ocupar temporalmente dicho puesto.

La reincorporación se producirá a los quince días de haber comunicado el trabajador afectado a la Empresa el cese de su detención.

Art. 52. *Garantía del puesto de trabajo.*—Los trabajadores que se vean privados del carné de conducir por un máximo de hasta seis meses, y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la Empresa, mantendrán la misma categoría y su remuneración salarial normal cuando la retirada de dicho carné de conducir sea motivada por infracciones al Código de la Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia.

Durante el período de retirada del carné, las Empresas podrán destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

Art. 53. *Información al trabajador.*—La Empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la Empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariales, vacaciones, importes de horas extras, cuántas y en qué cantidad han sido retribuidas, y las bases de cotización a la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

## CAPITULO VII

Art. 54. *Diets.*—Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su Centro de trabajo, la Empresa le abonará una dieta de 1.650 pesetas por jornada completa.

En jornada parcial, las cantidades a percibir por los distintos servicios serán las siguientes:

- Desayuno, 90 pesetas.
- Comida, 20 pesetas.
- Cena, 460 pesetas.
- Habitación, 725 pesetas.

A los Autovendedores que durante cualquier mes del año no pudiesen efectuar la comida en su domicilio, se les garantiza un incremento de 25 pesetas sobre la cantidad que por este concepto vengán percibiendo.

Los nuevos importes entrarán en vigor a partir de la fecha de firma de este Convenio.

Art. 55. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre de propiedad de la Empresa:

a) Personal de producción, así como, envasado, empaquetado y acabado:

— Tres monos y un par de botas, anualmente, de guantes de goma, todo ello anualmente.

b) Personal de oficios auxiliares:

— Tres monos y un par de botas, anualmente.

c) Personal administrativo:

— Dos batas anualmente, a todo aquel que se comprometa a usarlas.

d) Camaristas:

— Un equipo especial término que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental, que se renovará cuando sea necesario.

— Además del equipo mencionado recibirán anualmente dos monos.

e) Personal de autoventa, Repartidores y Conductores:

Este personal recibirá un equipo de otoño-invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, dos jerseys, un par de zapatos y un mono, todo lo cual tendrá una duración de dos años.

Asimismo dispondrá de un equipo de primavera-verano, que constará de dos pantalones, tres camisas de manga corta y un par de zapatos, con la misma duración de dos años.

Las Empresas que ya vengán haciendo la entrega de estas prendas, renovarán las mismas al cumplirse los dos años de las que actualmente disponga el personal.

Aquellas otras que no entreguen estos equipos, lo efectuarán al vencimiento de los que actualmente faciliten a su personal, de acuerdo con la normativa que actualmente vengán aplicando.

Las Empresas no podrán sustituir la entrega de las prendas reseñadas por una compensación en metálico, debiendo entregar aquellas ya confeccionadas. El lavado y conservación de estas prendas será de cuenta y cargo de las Empresas. Ahora bien, salvo en el caso de las prendas especiales para camaristas, de cuya limpieza se ocupará siempre la Empresa, por lo que se refiere a la restante ropa podrá la Empresa, a su elección, sustituir la obligación del lavado por las siguientes compensaciones en metálico:

- Personal administrativo, 350 pesetas mensuales.
- Personal de oficios auxiliares, 700 pesetas mensuales.
- Personal de producción, 800 pesetas mensuales; así como, empaquetado, envasado y acabado.
- Personal de autoventa, Repartidores y Conductores, 1.100 pesetas mensuales.

Se entiende que si por necesidad de trabajo algún trabajador realizase tareas, distintas de las suyas habituales y necesitase botas de goma, guantes o cualquier otra prenda, la Empresa queda obligada a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre de propiedad de la Empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

Art. 56. *Faltas y sanciones.*—Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pu-

diendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco minutos de entrada al trabajo, siempre y cuando no sean justificados, o si el total de los retrasos es superior a treinta minutos, todo ello dentro del mes natural.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a los superiores, compañeros o subordinados, salvo coacción o abuso de autoridad, simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, las reincidencias en faltas leves y cuantas de características análogas a las enumeradas en el término de dos meses.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los trabajadores, los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y desconsideración a los Jefes o a sus familiares y a los compañeros y subordinados, la violación de secretos de la Empresa, la embriaguez habitual, la reincidencia de faltas graves dentro del término de un año, salvo cuando se trate de faltas de puntualidad, en que dicho plazo será de seis meses.

Art. 57. *Revisión médica.*—A todos los trabajadores se les efectuará anualmente una revisión médica consistente en:

- Fotorradioscopia de tórax.
- Análisis de sangre (recuento y fórmula).
- Análisis de orina.
- Auscultación.
- Tensión arterial.

A los trabajadores de plantilla de cámaras, la revisión se les hará dos veces al año.

Los trabajadores serán informados de las anomalías que se observen en estos reconocimientos.

## ANEXO I

### Tabla salarial

#### TRABAJADORES DE CAMPAÑA, EVENTUALES E INTERINOS

Categoría	Nuevo salario mensual Convenio incluido aumento (14 pagas)	Aumento garantizado para cada paga	Complemento de campaña (por mes)
<b>I. TECNICOS</b>			
<b>1. Titulados</b>			
a) De Grado Superior ... ..	54.246	7.482	5.276
b) De Grado Medio ... ..	51.364	7.085	4.205
c) Ayudante técnico ... ..	44.600	6.152	4.205
<b>2. No titulados</b>			
Encargado general ... ..	51.364	7.085	4.205
Maestro/Jefe Fábrica/Taller ...	53.494	7.378	4.796
Encargado de Sección ... ..	44.600	6.152	4.205
Auxiliar de Laboratorio ... ..	35.204	4.856	3.675
<b>3. Oficina técnica de Organización</b>			
Jefes de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> ... ..	—	—	—
Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup>	—	—	—
Auxiliar de Organización ... ..	—	—	—
Aspirante ... ..	—	—	—
<b>4. Técnicos de Proceso de Datos</b>			
Jefe de Proceso de Datos ... ..	47.230	6.514	4.188
Analista ... ..	44.348	6.117	4.118
Jefe Explotación/Program. Ord.	40.088	5.529	3.675
Programador de máquinas ... ..	40.088	5.529	3.675
Operador Ordenador ... ..	38.335	5.288	3.675
Auxiliares ... ..	33.073	4.562	3.500
<b>II ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe de Administración de 1. <sup>a</sup>	47.230	6.514	4.188
Jefe de Administración de 2. <sup>a</sup>	44.348	6.117	4.188
Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	40.088	5.529	3.675
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	38.335	5.288	3.675
Auxiliar administrativo ... ..	33.073	4.562	3.500
Telefonista ... ..	33.073	4.562	3.500
Aspirante 16 a 17 años ... ..	24.053	3.318	2.646
<b>III. MERCANTILES</b>			
Jefe de Ventas ... ..	47.230	6.515	4.188
Inspector de Ventas ... ..	44.348	6.117	4.188

Categoría	Nuevo salario mensual Convenio incluido aumento (14 pagas)	Aumento garantizado para cada paga	Complemento de campaña (por mes)
Promotor Propaganda y/o Publicidad ... ..	44.348	6.117	4.168
Vendedor autoventa y Viajante.	40.088	5.529	3.675
Corredor de plaza ... ..	40.088	5.529	3.675
Ayudante mayor 18 años autov.	33.073	4.562	3.533
Ayudante menor 18 años autov.	24.053	3.318	2.646

#### IV. OBREROS

##### a) Personal de Producción

Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	36.206	4.994	3.629
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	34.702	4.786	3.629
Ayudante mayor de 18 años ...	32.384	4.466	3.666
Ayudante menor de 18 años ...	27.812	3.836	3.040

##### b) Personal de acabado, envasado y empaquetado

Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	34.828	4.804	3.584
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	33.450	4.614	3.584
Ayudante mayor de 18 años ...	31.445	4.337	3.533
Ayudante menor de 18 años ...	27.311	3.767	3.003

##### c) Personal de oficios auxiliares

Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	37.584	5.184	3.675
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	36.955	4.959	3.675
Oficial de 3. <sup>a</sup> ... ..	34.326	4.734	3.622
Ayudante mayor de 18 años ...	33.324	4.586	3.622
Ayudante menor de 18 años ...	28.313	3.906	3.077

##### d) Peonaje

Peón ... ..	33.073	4.562	3.533
Personal de limpieza ... ..	33.073	4.562	3.533
Pinche 16 a 17 años ... ..	24.053	3.318	2.646

#### V. SUBALTERNOS

Almacenero ... ..	—	—	—
Jefe de Almacén ... ..	36.456	5.029	3.533
Cobrador ... ..	34.326	4.734	3.533
Guarda Jurado/Vigilante ... ..	33.450	4.614	3.533
Ordenanza ... ..	33.450	4.614	3.533
Portero ... ..	33.450	4.614	3.533
Peón de Almacén ... ..	33.073	4.562	3.533
Botones 16 a 17 años ... ..	24.053	3.318	2.646

#### TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA

Categoría	Nuevo salario de Convenio incluido aumento (15 pagas)		Aumento garantizado (15 pagas)	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
<b>I. TECNICOS</b>				
<b>1. Titulados</b>				
a) De Grado Superior ... ..	54.005	810.075	7.449	111.735
b) De Grado Medio ... ..	51.136	787.040	7.054	105.810
c) Ayudante técnico ... ..	44.401	666.015	6.125	91.875
<b>2. No titulados</b>				
Encargado general ... ..	51.136	787.040	7.054	105.810
Maestro/Jefe de Fábrica/Taller ... ..	53.257	798.855	7.346	110.190
Encargado de Sección ... ..	44.401	666.015	6.125	91.875
Auxiliar de Laboratorio ... ..	35.046	525.690	4.834	72.510
<b>3. Oficina técnica de Organización</b>				
Jefes de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> ... ..	—	—	—	—
Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> /2. <sup>a</sup> ... ..	—	—	—	—
Auxiliar de Organización ... ..	—	—	—	—
Aspirante ... ..	—	—	—	—
<b>4. Técnicos de Proceso de Datos</b>				
Jefe de Proceso de Datos ... ..	47.020	705.300	6.486	97.290
Analista ... ..	44.152	662.280	6.090	91.350

Categoría	Nuevo salario de Convenio incluido aumento (15 pagas)		Aumento garantizado (15 pagas)	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Jefe Explotación/Programador Ord. ... ..	39.911	598.665	5.505	82.575
Programador de máquinas. Auxiliares ... ..	39.911	598.665	5.505	82.575
Operador de ordenador ...	32.927	493.905	4.542	68.130
Operador de ordenador ...	38.165	572.475	5.264	78.960
<b>II. ADMINISTRATIVOS</b>				
Jefe de Administración 1.ª	47.020	705.300	6.486	97.290
Jefe de Administración 2.ª	44.152	662.280	6.090	91.350
Oficial de 1.ª ... ..	39.911	598.665	5.505	82.575
Oficial de 2.ª ... ..	38.165	572.475	5.264	78.960
Auxiliar administrativo ...	32.927	493.905	4.542	68.130
Telefonista ... ..	32.927	493.905	4.542	68.130
Aspirante 16 a 17 años ...	23.947	359.205	3.303	49.545
<b>III. MERCANTILES</b>				
Jefe de Ventas ... ..	47.020	705.300	6.486	97.290
Inspector de Ventas ... ..	44.152	662.280	6.090	91.350
Promotor de Propaganda y/o Publicidad ... ..	44.152	662.280	6.090	91.350
Vendedor autoventa, Viajante ... ..	39.911	598.665	5.505	82.575
Corredor de plaza ... ..	39.911	598.665	5.505	82.575
Ayudante mayor de 18 años autoventa ... ..	32.927	493.905	4.541	68.130
Ayudante menor de 18 años autoventa ... ..	23.947	359.215	3.303	49.545
<b>IV. OBREROS</b>				
<b>a) Personal de Producción</b>				
Oficial de 1.ª ... ..	36.045	540.675	4.972	74.580
Oficial de 2.ª ... ..	34.548	518.220	4.765	71.475
Ayudante mayor 18 años.	32.240	483.607	4.447	68.705
Ayudante menor 18 años.	27.689	415.335	3.820	57.292
<b>b) Personal de acabado, envasado y empaquetado</b>				
Oficial de 1.ª ... ..	34.873	520.095	4.783	71.745
Oficial de 2.ª ... ..	33.301	499.515	4.593	68.895
Ayudante mayor 18 años.	31.305	469.575	4.318	64.770
Ayudante menor 18 años.	27.190	407.850	3.751	56.265
<b>c) Personal de oficios auxiliares</b>				
Oficial de 1.ª ... ..	37.417	561.255	5.161	77.415
Oficial de 2.ª ... ..	35.795	538.925	4.937	74.055
Oficial de 3.ª ... ..	34.175	512.625	4.715	70.725
Ayudante mayor 18 años.	33.176	497.640	4.576	68.640
Ayudante menor 18 años.	28.188	422.820	3.888	58.320
<b>d) Peonaje</b>				
Peón ... ..	32.927	493.905	4.541	68.130
Personal de limpieza ... ..	32.927	493.905	4.541	68.130
Pince 16 a 17 años ... ..	23.947	359.205	3.303	49.545
<b>V. SUBALTERNOS</b>				
Almacenero ... ..	34.175	512.625	4.715	70.725
Jefe de Almacén ... ..	36.294	544.410	5.006	75.090
Cobrador ... ..	34.175	512.625	4.715	70.725
Guarda Jurado/Vigilante.	33.301	499.515	4.593	68.895
Ordenanza ... ..	33.301	499.515	4.593	68.895
Portero ... ..	33.301	499.515	4.593	68.895
Peón de Almacén ... ..	32.927	493.905	4.542	68.130
Botones 16 a 17 años ... ..	23.947	359.205	3.303	49.545

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23843

RESOLUCION de 24 de julio de 1980, de la Dirección General de Minas, por la que se cancela la inscripción número 15, «Zona 45.ª - Bonete», comprendida en las provincias de Albacete, Valencia y Murcia.

Visto el expediente iniciado a petición de la Junta de Energía Nuclear, para la declaración de una zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de minerales

radiactivos, petición que causó la inscripción número 15 del Libro-registro que lleva este Centro Directivo en virtud de lo que determina el artículo 9.º, 1, de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, inscripción originaria del derecho de prioridad sobre los terrenos francos comprendidos en el área definida en la misma,

Esta Dirección General, en aplicación de lo señalado en el artículo 82 de la Ley mencionada, ha resuelto cancelar la citada inscripción número 15 —que fue publicada en virtud de Resolución de este Centro Directivo de fecha 24 de enero de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero)—, por considerar sin motivación la reserva solicitada según se deduce de comunicación expresa de la Junta de Energía Nuclear y, en consecuencia, queda sin efecto la prioridad a favor del Estado que por aquella inscripción se declaraba en el área denominada «Zona 45.ª-Bonete», comprendida en las provincias de Albacete, Valencia y Murcia, con un área delimitada por el perímetro definido por coordenadas geográficas según se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 2º 05' 00" Este con el paralelo 39º 08' 00" Norte, que corresponde al vértice 1 del perímetro que seguidamente se señala.

Área formada por arcos de meridianos, referidos al de Madrid y de paralelos, determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1 ... ..	2º 05' 00" Este	39º 08' 00" Norte
Vértice 2 ... ..	2º 36' 00" Este	39º 08' 00" Norte
Vértice 3 ... ..	2º 36' 00" Este	38º 51' 00" Norte
Vértice 4 ... ..	2º 44' 00" Este	38º 51' 00" Norte
Vértice 5 ... ..	2º 44' 00" Este	38º 41' 00" Norte
Vértice 6 ... ..	1º 55' 00" Este	38º 41' 00" Norte
Vértice 7 ... ..	1º 55' 00" Este	39º 04' 00" Norte
Vértice 8 ... ..	2º 05' 00" Este	39º 04' 00" Norte

El perímetro así definido delimita una superficie de 10.323 cuadrículas mineras.

Lo que se hace público a los efectos de lo prevenido en las disposiciones vigentes.

Madrid, 24 de julio de 1980.—El Director general, Adriano García-Loygorri Ruiz.

23844

RESOLUCION de 2 de septiembre de 1980, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial cuya descripción se reseña a continuación, solicitando autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y declaración en concreto de utilidad pública, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en los capítulos III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y Decreto 2819/1966, de 20 de octubre; Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía ha resuelto autorizar administrativamente y aprobar el proyecto de ejecución de la siguiente instalación eléctrica:

- a) Peticionario: «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.»
- b) Domicilio: Granada, Escudo del Carmen, 31.
- c) Línea-eléctrica:

Origen: Centro de Seccionamiento.  
Final: Línea central Castillo-Sierra Nevada.  
Término municipal afectado: Guéjar Sierra.  
Tipo: Aérea.  
Longitud en kilómetros: 1,076.  
Tensión de servicio: 25/20 KV.  
Conductores: Aluminio-acero 116,2 milímetros cuadrados.  
Apoyos: Metálicos.  
Aisladores: Cadena 3-ESA-1503.  
Potencia a transportar: 5.000 KVA.

- d) Procedencia de los materiales: Nacional.
- e) Presupuesto: 829.081 pesetas.
- f) Finalidad de la instalación: Variación línea central Castillo-Sierra Nevada, motivada por obras pantano de Canales.
- g) Referencia: 2686/A.T.

Las obras se ajustarán, en lo que no resulte modificado por la presente Resolución o por las pequeñas variaciones que, en su caso, puedan ser autorizadas, al proyecto presentado, con las obligadas modificaciones que resulten de su adaptación a las instrucciones de carácter general y Reglamentos vigentes, quedando sometidas las instalaciones a la inspección y vigilancia de esta Delegación Provincial.