

Número de parcela	Propietario	Arrendatario	Superficie (m ²)	Clasificación
349	Heréderos de Higinio Severino	No tiene	24.130 45.570 625 5.330	Improductivo. Cultivo de secano. Cañaver. Naranjal. Chopos.
351	Angel Rubio Proenza	No tiene	625	Cultivo de secano.
353	Ministerio de Obras Públicas	No tiene	3.450	Cultivo de secano.

Consultar los planos EDP números 25.125, 25.126, 25.127 y 25.128.

Relación de propietarios, arrendatarios, superficies y clasificación de los terrenos afectados por la expropiación motivada por la construcción del aprovechamiento hidroeléctrico de Pocinho (Portugal), en término municipal de Fregeneda (Salamanca)

(Río Duero)

Número de parcela	Propietario	Arrendatario	Superficie (m ²)	Clasificación
355	Heroderos de Higinio Severino	No tiene	2.570	Improductivo.
357	Heroderos de Higinio Severino	No tiene	48.075	Improductivo.
359	Minera del Duero, S. A.	No tiene	21.250	Improductivo.
361	Ramón Alonso y hermanos	No tiene	3.575	Improductivo.
363	Antonio Durán	No tiene	1.285	Improductivo.
365	Francisco Vázquez	No tiene	880	Improductivo.
367	Laureano Rubio	Antonio Corredera	690	Improductivo.
369	José Pérez	No tiene	1.065	Improductivo y olivar.
371	Rogelio Rubio	No tiene	2.505	Improductivo.
373	Teresa Muñoz	No tiene	1.255	Improductivo.
375	Justo Pérez	No tiene	2.380	Improductivo.
377	Eduardo Alonso	No tiene	2.885	Improductivo.
379	Gerardo Rubio	No tiene	5.890	Improductivo.
381	Valentín García	No tiene	5.830	Improductivo.
383	José Orfo	No tiene	2.505	Improductivo.
385 (x)	Elisa Pérez	No tiene	1.505	Improductivo.
387 (x)	Manuel Santano	No tiene	1.630	Improductivo.
389	Agustín Estraviz	No tiene	1.755	Improductivo.
391	Heroderos de María León	No tiene	1.005	Improductivo.
393	Juan Orfo	No tiene	720	Improductivo.
395	Nicolás Gómez	No tiene	1.820	Improductivo.
397	Encarnación Rubio	No tiene	2.070	Improductivo.
399	José Pérez	No tiene	1.440	Improductivo.
401 (x)	Francisco Rodríguez	No tiene	785	Improductivo.
403 (x)	Gregorio Proenza	No tiene	1.130	Improductivo.
405	Teresa Gómez	No tiene	1.945	Improductivo.
407	Gumersinda Sánchez	No tiene	1.945	Improductivo.
409	Ramón Alonso	No tiene	1.005	Improductivo.
411	Adela Hernández	No tiene	1.035	Improductivo.

Observaciones

Se dicen propietarios de parcelas:

	Propietario	Arrendatario	Superficie aprox. (m ²)	Clasificación
Entre 385 y 387	Angeles Durán	No tiene	400	Improductivo.
Entre 401 y 403	Timoteo Santos	No tiene	150	Improductivo.

Que tendrán que probar su propiedad. Ante esta prueba se situarán correctamente en los planos, debiendo restarse las respectivas superficies de las parcelas próximas señaladas con (x) en esta relación. Consultar los planos EDP números 25.125, 25.129, 25.131, 25.132 y 25.133.

El Embajador, Presidente de la Delegación española (legible).

Madrid, 7 de noviembre de 1980.—El Director general, Juan Ruiz Pérez.

MINISTERIO DE TRABAJO

24914

RESOLUCION de 30 de octubre de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Móstoles Industrial, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Móstoles Industrial, S. A.», y su personal, que fue remitido a esta

Dirección General, suscrito por la representación de la citada Empresa y la del personal el día 4 de junio de 1980. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 30 de octubre de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Móstoles Industrial, S. A.», Móstoles (Madrid).

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÓSTOLES INDUSTRIAL, S. A.

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en la factoría de Móstoles y afectarán a las Delegaciones del territorio nacional (queda excluida de este Convenio la factoría de Cella).

1.2. *Ambito personal.*—Este Convenio afecta a todo el personal que preste sus servicios en la factoría de Móstoles y en las Delegaciones del territorio nacional, a la entrada en vigor del mismo, o que contrate durante su vigencia, con las excepciones recogidas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la expiración del plazo de vigencia señalado en el último Convenio, es decir, el 1 de enero de 1980. Su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1981.

1.4. *Prórroga.*—El presente Convenio será prorrogado tácitamente por periodos de seis meses, hasta que cualquiera de las dos partes lo denuncie en la debida forma. La denuncia propiamente la rescisión o revisión del Convenio por cualquiera de las partes deberá presentarse ante la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o prórroga.

2. COMISION MIXTA DE VIGILANCIA

2.1. Dentro de los diez días siguientes a la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia que estará formada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Estos representantes serán elegidos entre las personas que integran la Comisión Deliberadora del Convenio. El Secretario de la Comisión Mixta de Vigilancia será elegido por los miembros de esta Comisión, y recaerá necesariamente en uno de sus miembros.

2.2. Ambas representaciones podrán asistir a la reunión acompañadas de un Asesor por cada una de ellas como máximo, que serán designados de forma individual y libre, entre los componentes de la Empresa, los cuales tendrán voz pero no voto. Este asesor tendrá acceso a cuanta información sea precisa para aclarar los temas de que se tratan.

2.3. Esta Comisión celebrará sus reuniones cada tres meses, salvo apreciación de urgencia y a petición de las representaciones Social o Económica, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario, se reflejará el orden del día. Serán citados sus componentes personalmente con una anticipación mínima de cinco días.

2.4. Las partes estarán de acuerdo con atribuir a la Comisión de Vigilancia funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio. Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevará el problema a la autoridad laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter pleno y sin merma de la competencia que a la jurisdicción contencioso-administrativa corresponda.

La Comisión, por medio de su Secretario, publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitándolos a la Empresa y a la representación social en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá por escrito cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación Social.

Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

3. COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS PERSONALES

3.1. *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas y laborales que se implantan por este Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza.

En todo caso la absorción se realizará cuando dichas disposiciones legales, consideradas en su conjunto global, no superen el conjunto de las contenidas en el presente Convenio. Para valorar este global, se considerará el coste total del personal

por hora efectivamente trabajada, excluido el coste de Seguridad Social a cargo de la Empresa.

3.2. *Garantías personales.*—En caso de que exista algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

4. CONDICIONES ECONOMICAS

4.1. *Incrementos salariales.*—Se establece unos incrementos salariales para los años 1980 y 1981, de acuerdo con el siguiente detalle:

Año 1980	
Grupos de salarios	Porcentaje Δ
1. Superiores a 2.000.001 pesetas	11,00
2. De 1.500.000 a 2.000.000 de pesetas	12,00
3. De 1.000.001 a 1.500.000 pesetas	13,00
4. De 850.000 a 1.000.000 de pesetas	13,50
5. De 700.001 a 850.000 pesetas	13,90
6. De 600.001 a 700.000 pesetas	14,50
7. Inferiores a 600.001 pesetas	15,40

Se establece una revisión para el año 1980 a partir del 1 de julio en lo que el incremento del IPC, incluido coste de la gasolina de consumo directo, exceda en los seis primeros meses del 7,4 por 100. La paga extraordinaria de julio se considerará a todos los efectos incluida dentro de los seis primeros meses del año. Las revisiones se efectuarán de forma proporcional sobre los salarios resultantes al aplicar los tantos por ciento de subida reflejadas anteriormente.

Año 1981

Grupos de salarios	Porcentaje Δ
1. Superiores a 2.230.001 pesetas.	IPC previsto — 1,5 puntos.
2. De 1.687.501 a 2.230.000 pesetas.	IPC previsto — 1 punto.
3. De 1.132.501 a 1.687.500 pesetas.	IPC previsto — 0,8 puntos.
4. De 966.451 a 1.132.500 pesetas.	IPC previsto — 0,4 puntos.
5. De 799.401 a 966.450 pesetas.	IPC previsto.
6. De 689.701 a 799.400 pesetas.	IPC previsto — 1 punto.
7. Inferiores a 689.700 pesetas	IPC previsto + 1,5 puntos.

Este grupo de salarios es resultante de aplicar a los salarios vigentes en el año 1979 el incremento del año 1980.

La revisión en el año 1981 será en lo que exceda del 50 por 100 del IPC previsto por las autoridades económicas para ese año 1981, incluido coste de la gasolina de consumo directo en los seis primeros meses, o si en ese período de seis meses el IPC no fuera superior al 50 por 100 fijado, la revisión se realizará por el 50 por 100 de los puntos que excedan en el año 1981 al IPC previsto. En ambos casos, la revisión se realizará a partir del 1 de julio, considerándose la paga extraordinaria de julio incluida a todos los efectos dentro de los primeros seis meses del año. Las revisiones se efectuarán de forma proporcional, sobre los salarios resultantes al aplicar los tantos por ciento de subida reflejados anteriormente.

4.2. *Aplicación.*—Estos índices de subida, para ambos años, se aplicarán en jornales, por categorías, según el grupo en que entre el salario medio de la misma y en haberes, sobre los salarios individuales.

4.3. *Percepciones económicas.*—El régimen retributivo pactado en el siguiente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

a) Personal de salario mensual.

Dentro de este apartado, se entenderá incluido el personal siguiente:

- Personal directivo.
- Personal administrativo.
- Técnicos.
- Responsables de Talleres.
- Vendedores.
- Personal de Delegaciones.
- Conductores.

Se compone de los siguientes conceptos:

a.1. *Salario base.*—Deberá figurar el importe que arroje el sueldo Convenio para la Industria de la Madera y Corcho de la provincia de Madrid. (Grupo de Ebanistería y Carpintería blanca.)

a.2. Antigüedad.—Será el 5 por 100 sobre el salario base. Se devenga por quinquenios.

a.3. Toxicidad.—Será el 20 por 100 sobre el salario mínimo interprofesional, incluido antigüedad.

a.4. Nocturnidad.—Sobre el salario real (Convenio Colectivo de «Móstoles Industrial, S. A.») se incrementará un 25 por 100.

a.5. Plus de transporte.—Se percibirán 68 pesetas por día de asistencia al trabajo.

a.6. Asistencia.—Se percibirán 196 pesetas por día de trabajo. A excepción de los aprendices, que será de 104 pesetas por día de trabajo.

a.7. Complemento salario.—Será la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario real y el salario base.

a.8. Gratificación julio.—Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad. Se pagará dentro de la primera quincena del mes de julio de cada año, percibiéndola completa los trabajadores ingresados en la Empresa con anterioridad al 1 de julio del año anterior y proporcionalmente al número de días trabajados, en este último período, los ingresados después de la última fecha citada.

a.9. Gratificación octubre.—Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad. Se pagará durante la primera quincena del mes de octubre, procediéndose, en cuanto al personal de nuevo ingreso, en la misma forma que en las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, siendo el 30 de septiembre de cada año la fecha de partida para su proporcionalidad.

a.10. Gratificación Navidad.—Será una mensualidad de salario real, más complemento salario y más antigüedad. Se pagará en la semana anterior al 25 de diciembre de cada año, percibiéndola completa los trabajadores ingresados en la Empresa con anterioridad al 25 de diciembre del año anterior. Con los ingresados después de esta última fecha, se procederá de la misma forma que en las gratificaciones extraordinarias de julio.

a.11. Gratificación febrero.—Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad. Se hará efectiva antes del 15 de febrero y se devengará proporcionalmente al tiempo en alta desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Se incluye tabla salarial de mínimos por categorías en el caso de haberes (anexo número 1).

b) Personal de salario diario.

Dentro de este apartado se encuentra todo el personal que no está expresamente incluido en el apartado anterior.

Se compone de los siguientes conceptos:

b.1. Salario base.—Debe figurar el importe que arroje el sueldo Convenio para la Industria de la Madera y Corcho de la provincia de Madrid. (Grupo de Ebanistería y Carpintería blanca.)

b.2. Antigüedad.—Será el 5 por 100 sobre el salario base; se devenga por quinquenios.

b.3. Incentivos.—Es el resultado de:

- 1.º $N_p \times Vn_p = TC$
- 2.º $TC - TI = TG$
- 3.º $TG \times VH + TI \times k$

N_p = Número de piezas.

Vn_p = Valor unitario de la pieza en tiempo.

TC = Tiempo concedido.

TI = Tiempo invertido.

TG = Tiempo ganado.

VH = Valor hora incentivo, según tabla salarial por categorías del año en curso, columna 9.

k = Constante incentivo cubriendo el 100 por 100 de rendimiento, según valor de la tabla salarial por categorías, columna 7.

Gratificación fija por carencia de incentivo.—Todo trabajador que no vaya a incentivo, tendrá derecho a percibir el importe adicional que figura en la tabla salarial del año correspondiente, indicadas por categorías en la columna 8 del anexo número 2, con la única excepción del tiempo recogido en los boletos de incidencias que correspondía a inactividad.

b.4. Toxicidad.—Será el 20 por 100 sobre el salario mínimo interprofesional, incluido antigüedad.

b.5. Nocturnidad.—Será el salario de la columna número 6 del año en curso, incrementado en un 25 por 100.

b.6. Plus traslado.—Se percibirá el importe de una hora (columna 6) por categorías del año 1980, por día de asistencia al trabajo (solamente afecta a los trasladados de Madrid, así reconocidos actualmente).

b.7. Plus transporte.—Se percibirán 68 pesetas por día de asistencia al trabajo.

b.8. Asistencia.—Se percibirán 196 pesetas por día de trabajo. A excepción de los aprendices, que será de 104 pesetas por día de trabajo.

b.9. Complemento salario.—Será la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario real (Convenio Colectivo de «Móstoles Industrial, S. A.») y el salario base.

b.10. Gratificación julio.—Será de 177,85 horas (lo que equivale a un mes), por el valor hora de la tabla salarial, colum-

na 6, por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en a.8 de este capítulo.

b.11. Gratificación octubre.—Será de 177,85 horas (lo que equivale a un mes), por el valor hora de la tabla salarial, columna 6, por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado a.9 de este capítulo.

b.12. Gratificación Navidad.—Será de 177,85 horas (lo que equivale a un mes), por el valor hora de la tabla salarial, columna 6, por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado a.10 de este capítulo.

b.13. Gratificación febrero.—Se abonará para cada categoría la cifra indicada en la columna número 10 de la tabla salarial.

Se detalla cuadro de jornales para el personal de salario diario para el año 1980 (anexo número 2).

5. JORNADA Y CALENDARIO LABORAL

5.1. Jornada laboral.—La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y una horas y media semanales de trabajo efectivo, para el año 1980, y de cuarenta y una horas de trabajo efectivo semanales para el año 1981.

La jornada semanal se repartirá de lunes a viernes a razón de ocho horas dieciocho minutos de trabajo efectivo.

El horario de trabajo efectivo diario se divide en dos períodos, separados por un descanso, que para el período de duración de este Convenio se establece en veinticinco minutos. Este descanso no se considera trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de cada período, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En el año 1980, y como excepción, se deducirá del total de horas de trabajo efectivo anual la cifra de ocho horas.

5.2. Calendario laboral.—En base al apartado anterior y considerando que en el año 1980 hay doscientos veintinueve días laborables, una vez deducidos sábados, domingos, fiestas y vacaciones, el número de horas de trabajo efectivo anuales previsto, una vez deducida la excepción de las ocho horas antes indicadas, será de 1.892,7 horas.

Tomando como base una jornada laboral diaria de ocho horas veinticinco minutos de trabajo efectivo, el número de días de trabajo real será de doscientos veinticinco, con el siguiente reparto mensual:

Mes	Días laborables	Horas trabajo efectivo
Enero	22	185,17
Febrero	21	176,75
Marzo	20	168,33
Abril	20	168,33
Mayo	20	168,33
Junio	19	159,91
Julio	22	185,17
Agosto	1	8,42
Septiembre	21	176,75
Octubre	23	193,58
Noviembre	20	168,33
Diciembre	16	134,67
Total	225	1.893,74

Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos, durante los meses de julio y agosto a razón de cuatro semanas (veintiocho días naturales) cada uno de los turnos. Los dos días restantes se disfrutarán los días 29 y 30 de diciembre.

Se consideran no laborables, en razón a la diferencia entre los doscientos veintinueve días laborables teóricos y los doscientos veinticinco días laborables reales, los días 24, 26 y 31 de diciembre y el día 6 de junio.

Para la cumplimentación de este calendario los horarios serán los siguientes:

Primer turno. Grupo 1 (personal de fábrica y métodos y tiempos).

Primer período: Entrada, 7 horas 40 minutos. Salida, 11 horas 20 minutos.

Segundo período: Entrada, 11 horas 45 minutos. Salida, 16 horas 30 minutos.

Primer turno: Grupo 2 (resto de personal).

Primer período: Entrada, 7 horas 40 minutos. Salida, 10 horas 50 minutos.

Segundo período: Entrada, 11 horas 15 minutos. Salida, 16 horas 30 minutos.

Segundo turno:

Primer período: Entrada, 16 horas 25 minutos. Salida, 21 horas 30 minutos.

Segundo período: Entrada, 21 horas 55 minutos. Salida, 1 hora 15 minutos (día siguiente).

Tercer turno:

Primer periodo: Entrada, 0 horas. Salida, 4 horas.

Segundo periodo: Entrada, 4 horas 25 minutos. Salida, 8 horas 50 minutos.

Se adjunta calendario laboral para el año 1980 (anexo número 3).

Respecto al año 1981, y considerando jornada laboral, indicada para ese año, el número de días laborables será de doscientos veintinueve, una vez deducidos sábados, domingos, fiestas y vacaciones, y el número de horas de trabajo efectivo anual será de 1.877,8 horas.

Tomando como base la misma jornada laboral diaria de ocho horas veinticinco minutos de trabajo efectivo, el número de días de trabajo real será de doscientos veintitrés, con el siguiente reparto mensual:

Mes	Días laborables	Horas trabajo efectivo
Enero	19	159,91
Febrero	20	168,33
Marzo	21	176,75
Abril	20	168,33
Mayo	20	168,33
Junio	21	176,75
Julio	23	193,58
Agosto	—	—
Septiembre	21	176,75
Octubre	21	176,75
Noviembre	21	176,75
Diciembre	16	134,67
Total	223	1.876,90

Las vacaciones se disfrutarán en dos periodos, durante los meses de julio y agosto, a razón de treinta días naturales cada uno de los turnos

Se consideran no laborables, en razón a la diferencia entre los doscientos veintinueve días laborables teóricos y los doscientos veintitrés días laborables efectivos, los días 2 de enero, 24, 28, 29, 30 y 31 de diciembre.

Para la cumplimentación de este calendario, los horarios serán los mismos que los fijados para el año 1980.

Este calendario deberá confirmarse por parte de la representación de los trabajadores no más tarde del 15 de diciembre de 1980. En todo caso quedarán supeditadas las fiestas a lo que determine la autoridad laboral al efecto, pero en todo caso el número de horas de trabajo efectivo anual serán las indicadas anteriormente.

Se adjunta posible calendario laboral para el año 1981 (anexo número 4).

6. COMISION MIXTA DE PRODUCTIVIDAD

6.1. Estará compuesta de dos miembros en representación de la Dirección de la Empresa y otros dos miembros en representación de los trabajadores (Comité de Empresa).

6.2. Tendrá carácter permanente y a ella deberán dirigirse por escrito los trabajadores o Empresa en las materias que les afecte y que sean competencia de esta Comisión.

6.3. Competencias:

6.3.1. Arbitraje en primera instancia en materia de fijación de tiempos y métodos de trabajo y, en general, todos los factores que afecten a la productividad.

6.3.2. Solicitar a la Empresa la organización de cursillos y la confección de circulares que informen sobre los sistemas empleados en la forma de tiempos en el ámbito de la Empresa.

6.3.3. Establecer un índice global de productividad por secciones y para todo el ámbito de la Empresa.

6.3.4. Boleto de Incidencias y Sección 75.—Será competencia de esta Comisión, vigilar la evolución de los índices de inactividad y establecer mecanismos que distribuyan de la forma más equitativa posible su repercusión económica.

En particular, los trabajadores integrados en la Sección 75 disfrutaran de prioridad absoluta respecto a la de otras secciones para ser cedidos a los puestos de trabajo donde coyunturalmente exista insuficiencia de mano de obra. La Comisión vigilará la distribución lo más equitativa posible de estas cesiones.

6.3.5. Además de las detalladas en los puntos anteriores, cuanta otras competencias se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y que afecten a temas de productividad.

7. CAMBIOS DE CATEGORIA Y PROMOCION DE PERSONAL

7.1. Todo aquel trabajador que en el transcurso de la duración de este Convenio experimente un ascenso de categoría, según la estructura vigente hoy en la Empresa, pasará a cobrar el mínimo establecido para esa categoría en cada año, a partir del momento del cambio si es por iniciativa de la Empresa

y/o a partir de la fecha de solicitud de cambio en el caso de petición del trabajador aceptada por la Empresa.

7.2. La posible puesta en marcha, durante la vigencia de este Convenio, del estudio de valoración de puestos de trabajo, elaborado por el Comité Mixto Empresa-Trabajadores y actualmente en poder del Comité, en caso de aprobación por ambas partes, requerirá un acuerdo especial referente a estos puntos:

- Planificación de los cambios.
- Forma de valoración.
- Previsión del costo del cambio.

Para que en la planificación expuesta se pueda incluir en el año 1981, es imprescindible que el acuerdo de implantación se realice antes del 15 de octubre de 1980, requiriéndose previamente la aceptación del estudio por parte del actual Comité.

Entre tanto, la Empresa estudiará y contestará todas las peticiones de ascenso de categoría que le hagan los trabajadores, al ritmo que le permitan los medios del Departamento de Personal, contestando las peticiones en el orden de recepción y a razón de tres peticiones semanales, como mínimo. Se comunicará igualmente al Comité de Empresa la respuesta y los motivos de la misma, en el caso de que el trabajador no se oponga a esta comunicación.

7.3. A petición de la representación de los trabajadores, la Empresa se compromete a que para cubrir puestos vacantes o de nueva creación de Administrativos, Técnicos o cualquier categoría cualificada de taller, antes de contratar a persona ajena a la Empresa, convocará concurso-oposición entre el personal de la plantilla que opte al mismo para determinar si alguno está capacitado para desempeñar el cargo y adjudicárselo.

A este concurso-oposición podrá presentarse cualquier trabajador de la plantilla sin discriminación.

En la convocatoria se reflejará el puesto a cubrir, la retribución anual y un cuestionario de los temas teóricos y/o prácticos que se incluirán en el examen.

En la calificación de las pruebas estará presente una representación de los trabajadores, elegidos por el Comité.

La calificación de las pruebas se efectuará por una Comisión de valoración integrada por tres personas, cualificadas.

En caso de reclamación fundada, estas calificaciones se podrán revisar.

Los mandos de la Empresa podrán modificar las calificaciones obtenidas mediante la aplicación de un factor corrector entre 0,9 y 1,1 en función de criterios subjetivos.

En el caso de selección de personal con mando, la Empresa podrá aceptar alguno de los candidatos o declarar desierta la oposición en el caso de no alcanzar los mínimos que se requiera para ese puesto, pudiendo decidir en este caso la contratación en el exterior.

8. HORAS EXTRAORDINARIAS

8.1. Se harán las mínimas imprescindibles y se pagarán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

8.2. La Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio será informada del número de horas extraordinarias efectuadas mensualmente por secciones y su porcentaje sobre el total de la plantilla. Igualmente se facilitará relación nominal de aquellos trabajadores que superen el máximo mensual acumulado que fija el citado Estatuto, así como las causas de las mismas.

9. MEJORAS ECONOMICO-SOCIALES

9.1. Premio especial por años de servicio.—Se establece un premio especial por años de servicio en la Empresa, a la jubilación, consistente en los siguientes puntos:

Jubilación a los sesenta años: 5.000 pesetas por año de servicio.

Jubilación a los sesenta y un años: 4.000 pesetas por año de servicio.

Jubilación a los sesenta y dos años: 3.000 pesetas por año de servicio.

Jubilación a los sesenta y tres años: 2.500 pesetas por año de servicio.

Jubilación a los sesenta y cuatro años: 2.000 pesetas por año de servicio.

Jubilación a los sesenta y cinco años: 1.500 pesetas por año de servicio.

9.2. Excedencias.—Las excedencias se regirán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter excepcional, y dada las situación económica actual durante la vigencia del presente Convenio, es decir, desde la firma del Convenio hasta el 31 de diciembre de 1981, todas las peticiones de excedencia serán concedidas por la Empresa por un período mínimo de dos años, y máximo de cinco años, comprometiéndose a la readmisión inmediata al término del periodo, con la misma categoría, exista o no puesto de trabajo similar al que se tenía en la fecha de petición de excedencia, con los siguientes condicionantes:

a) Durante el periodo de excedencia, la Empresa, en caso de necesidad, y antes de proceder a contratar personal eventual o fijo, podrá requerir la incorporación del personal en situación de excedencia especial, siempre que haya transcurrido un año como mínimo.

b) Esta reincorporación deberá producirse en un plazo no superior a un mes, a partir de la fecha de recepción de la notificación de incorporación por parte del personal excedente.

c) En el caso de no incorporarse en el plazo previsto, el trabajador perderá el derecho de excedencia especial que supone la incorporación inmediata y pasará a la situación de excedencia normal con los derechos que marca la legislación vigente.

d) Antes de finalizar el periodo de excedencia, el trabajador deberá notificar por escrito, con un mes de antelación, su deseo de incorporación a la Empresa. En caso de no realizarlo, perderá todos sus derechos, tanto especiales como normales.

e) Las partes firmantes del presente Convenio reafirman el carácter excepcional de estas excedencias, motivadas por la situación económica actual.

A partir del 31 de diciembre de 1981, volverán a regir las disposiciones recogidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a todos los efectos.

f) Todos los trabajadores que tengan concedida excedencia especial seguirán disfrutando ésta, caso de no ser llamados por la Empresa, hasta la finalización de su excedencia.

9.3. **Reconocimiento médico.**—La Empresa facilitará el reconocimiento médico de forma obligatoria en los casos siguientes:

— En el momento de la contratación y nunca fuera de un periodo de treinta días después de producirse la misma.

— De forma periódica, cada año, a todos los trabajadores, y cada seis meses a los trabajadores afectados o expuestos a riesgos para la salud por el trabajo.

— El reconocimiento médico deberá constar cuando menos de:

- a) Anamnesis, interrogatorio y exploración clínica.
- b) Radiografía del tórax.
- c) Análisis de sangre y orina.
- d) Análisis de vista y oído (audiometría).
- e) Pruebas funcionales respiratorias.
- f) Todas las exploraciones necesarias que se precisen para aclarar la sintomatología que presenta el trabajador.

Para la realización de estos reconocimientos, el Servicio Médico podrá recurrir a los Organismos públicos y privados competentes que estime oportuno.

9.4. **Asesores.**—En las negociaciones referentes a los Convenios Colectivos, tanto la parte económica como la social tendrán la facultad de designar el concurso de un asesor con voz pero sin voto, designado entre los componentes de la Empresa, que podrán asistir a cuantas convocatorias sean requeridos.

9.5. **Boleto de Incidencias.**—Queda eliminada la repercusión económica en los casos de utilización de este boleto con distintos empleos que no sean inactivos.

9.6. Seguridad e Higiene.

9.6.1. Hasta tanto no se actualice la legislación en la materia se consideran como niveles máximos admisibles de sustancias tóxicas y peligrosas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral (threshold limit values) utilizada por el S. S. S. H. del Ministerio de Trabajo.

9.6.2. En los puestos de trabajo que juzgue conveniente la Comisión de Seguridad e Higiene se llevará a cabo el registro periódico de los datos ambientales, siendo afectada la recogida de muestras y posterior análisis por el S. S. S. H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

9.6.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter provisional y excepcional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

9.6.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando: 1.º, su generación; 2.º, su emisión; 3.º, su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión.

9.6.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se deberá tratar que a la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos T.L.V.

9.6.6. Medidas preventivas.

9.6.6.1. A todo trabajador que reciba un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la Empresa está obligada a trasladarle a otro que no le sea nocivo, sin pérdida de su categoría profesional y del salario correspondiente a ésta.

9.6.6.2. El Comité de Seguridad e Higiene participará en la elaboración del presupuesto de financiación de Seguridad e Higiene. En ningún caso esta cantidad repercutirá en la masa salarial.

9.7. **Garantías y competencias del Comité de Empresa.**—Estarán de acuerdo con la normativa que establecen los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, pero con la salvedad de que cada miembro del Comité podrá ceder volun-

tariamente todas o parte de sus cuarenta horas mensuales retribuidas a otros miembros del mismo, siempre que el cómputo total mensual no sobrepase las ochocientas cuarenta horas posibles para los 21 componentes del Comité.

Esta cesión tiene que ser comunicada previamente al Departamento de Personal por cada miembro cedente, especificando a quién se las cede.

9.8. **Secciones Sindicales.**—Se podrán constituir Secciones o Asociaciones Sindicales en la Empresa, siempre que se demuestre tener, al menos, un número de afiliados igual o superior al 15 por 100 de la plantilla, excluidos los cuadros de mandos. En el caso del Sindicato de Cuadros, se considerará el 15 por 100 del censo de los mismos.

Son funciones de la Sección o Asociación Sindical, las siguientes:

a) Fijar en los tablones de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias, y en general cualquier documento del Sindicato o Asociación.

b) Recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales. La Empresa descontará de la nómina las cuotas de los afiliados a los distintos Sindicatos o Asociaciones, en aquellos casos en que el trabajador lo solicite.

c) Realizar colectas en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo.

d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su Sindicato o Asociación en los locales de la Empresa, antes o después del horario de trabajo.

e) Proponer candidatos a miembros del Comité en nombre del Sindicato o Asociación a que representa.

f) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones, fuera de las horas de trabajo, excluidas Asambleas.

La Dirección se compromete a habilitar un local para reuniones sindicales que podrán utilizar tanto el Comité como las Secciones y/o Asociaciones Sindicales, previo acuerdo entre ellas.

9.9. **Asambleas.**—La realización de Asambleas estará de acuerdo con la normativa que fija el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 77, 78, 79 y 80.

Como excepción, en vez de un plazo de dos meses entre Asamblea y Asamblea que determina el citado Estatuto, se autoriza a realizar hasta un máximo de seis Asambleas anuales, sin contabilizar las del periodo de negociación de Convenio.

9.10. **Fondo Social.**—Se mantiene el Fondo Social creado el pasado año 1979, exponiendo a continuación las bases de su funcionamiento.

— Cuota a cargo del trabajador: El 1 por 100 del salario base de cada uno de los trabajadores de la Empresa afectados por el presente Convenio.

— Cuota a cargo de la Empresa: La misma cifra que a cargo de los trabajadores.

La administración de dicho Fondo corresponderá al Comité de Empresa, con la supervisión de la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, para que dicho Fondo se destine exclusivamente a fines sociales y asistenciales, debiéndose en todo momento respetar la normativa fijada en el artículo 86 de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera sobre este tema. A este respecto y en el plazo de cinco meses, es decir, el 1 de noviembre, la representación de los trabajadores se compromete a elaborar y poner en funcionamiento unos Estatutos o Reglamento para normalizar el funcionamiento de este Fondo Social.

En el caso de que transcurra este plazo sin haberse elaborado y puesto en marcha este Estatuto o Reglamento, se disolverá este Fondo Social, devolviéndose a los trabajadores y a la Empresa sus aportaciones respectivas.

En el caso de cierre definitivo de la Empresa que lleve emparejada la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo, el importe disponible de este Fondo en ese momento se repartirá entre todos los trabajadores que compongan la plantilla de la Empresa, en ese momento.

La Empresa garantiza que su aportación al Fondo Social permitirá mejorar las prestaciones actuales al personal de Haberes en los casos de enfermedad o accidente.

9.11. **Diets.**—En los desplazamientos, por necesidades de la Empresa a poblaciones distintas a aquella en que se encuentra el Centro de trabajo y que obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador, se pagarán diets en el año 1980 a razón de 1.600 pesetas por día para estancias superiores a siete días y a razón de 1.800 pesetas para estancias iguales o inferiores a siete días.

Para el año 1981, estos importes se incrementarán en el tanto por ciento del IPC previsto para ese año.

En cuanto a gastos de locomoción, la Empresa estará obligada a suministrar en los desplazamientos de sus trabajadores el billete del medio de transporte que precise para llegar a su destino.

En el caso de desplazamientos a montajes situados en poblaciones que disten más de 25 kilómetros del Centro de trabajo, se abonará en concepto de tiempo de desplazamiento el que resulte de dividir la distancia indicada entre el valor de 50 kilómetros/hora. En estos casos se abonará además en

concepto de ayuda de comida 300 pesetas para el año 1980 y 350 pesetas para 1981.

En los montajes que requieran desplazamientos a poblaciones que disten más de 10 kilómetros y menos de 25 kilómetros del Centro de trabajo, se abonará el importe de una hora según tabla salarial columna 6 en concepto de tiempo de traslado de ida y vuelta. La ayuda a comida en estos casos sólo se abonará si se realizan horas extraordinarias, y de acuerdo a los importes mencionados de 300 pesetas para 1980 y 350 pesetas para 1981.

Para distancias inferiores a 10 kilómetros regirán las mismas condiciones que en el Centro de trabajo.

En cualquiera de los casos mencionados la jornada de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la misma el operario se encuentre en el puesto de trabajo del montaje.

10. VACACIONES

Durante la vigencia del presente Convenio todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, preferentemente en los meses de julio y agosto, siempre que las necesidades de Producción y Venta, lo permitan, respetando, en la medida de lo posible, el no causar perjuicio a algún empleado que tuviera imperiosa necesidad de disfrutarlas en uno de los meses anteriormente citados.

La forma de devengo será la siguiente:

— Personal de salario mensual: Salario real más antigüedad, correspondiente a una mensualidad.

— Personal de salario diario: El importe correspondiente a treinta días naturales que representan 186,2 horas de pago para el año 1980 y ... horas para 1981, retribuidas según el valor hora (columna número 6 de la tabla salarial), incrementado en un 40 por 100, más antigüedad y más 1.500 pesetas fijas en todas las categorías.

11. Durante los días 29 y 30 de diciembre de 1980 y el día 2 de enero de 1981, considerados no laborables en los calendarios laborales previstos en este Convenio, al objeto de poder cubrir las necesidades de Servicios Comerciales (Distribución y Almacenes) y para no perturbar el servicio a nuestros clientes, la Empresa podrá recabar la presencia de algunos empleados, sustituyéndoles estos días por otros a determinar de común acuerdo.

12. Respondiendo a la inquietud manifestada por el Comité de Empresa respecto a si una posible reducción de plantilla afectaría en primer lugar a los trabajadores pertenecientes a la Sección 75, se confirma que no.

En el caso de que llegara a realizarse una reducción de plantilla, las personas afectadas por ella se determinarían de acuerdo con la normativa laboral vigente.

13. Todo el personal acogido al presente Convenio, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta tres días naturales, por los siguientes motivos:

- Alumbramiento de esposa.
- Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

Este permiso podrá ampliarse por dos días naturales más en caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial de mínimos por categoría en el caso de haberes Año 1980

Categoría	Sueldo anual (16 pagas anuales)
Aprendiz de cuarto año	458.085
Aprendiz de tercer año	448.450
Aspirante mayor de dieciocho años	529.834
Aspirante menor de dieciocho años	477.704
Auxiliar administrativo y Auxiliar organización A	657.145
Auxiliar administrativo y Auxiliar organización B	617.404
Auxiliar administrativo y Auxiliar organización C	578.660
Calcador A	651.308
Calcador B	610.209
Calcador C	569.430
Oficial segunda y Técnico organización segunda A	734.177
Oficial segunda y Técnico organización segunda B	693.215
Oficial tercera y Técnico organización segunda C	657.145
Oficial primera y Técnico organización primera A	788.308
Oficial primera y Técnico organización primera B	727.106
Oficial primera y Técnico organización primera C	691.521
Delineante A	734.177
Delineante B	693.215
Delineante C	657.145

ANEXO NUMERO 2
Cuadro de jornales para el personal de fábrica con vigencia desde 1 de enero al 31 de diciembre de 1980

Categoría	Salario bruto anual sin antigüedad y sin plus de traslado	Asistencia (día)	Transporte (día)	Valor paga extraordinaria	Valor vacaciones	Valor hora	Prima hora trabajada o a destajo alcanzando rendimiento del 100 por 100 CNP	Gratificación hora por carencia de incentivo de incentivo	Valor hora incentivo	Paga extra febrero 1981
Tupista de primera	839.136	196	68	36.843	54.456	207,15	25	51,80	207,15	47.000
Aserador de primera	831.097	196	68	36.425	53.855	204,80	25	51,20	204,80	47.000
Oficial de primera (I)	812.859	196	68	35.473	52.487	199,45	25	49,90	199,45	47.000
Oficial de primera (II)	757.110	196	68	35.473	52.487	199,45	25	49,90	199,45	47.000
Oficial de segunda (I)	788.274	196	68	34.175	50.621	192,15	25	49,50	192,15	46.000
Oficial de segunda (II)	735.050	196	68	34.175	50.621	192,15	25	49,50	192,15	46.000
Oficial de tercera A (I)	754.158	196	68	32.619	48.384	183,40	23	45,90	183,40	45.000
Oficial de tercera A (II)	702.897	196	68	32.619	48.384	183,40	23	45,90	183,40	45.000
Especialista M. A. (I)	734.188	196	68	31.685	47.042	178,15	23	44,55	178,15	43.000
Especialista M. A. (II)	683.739	196	68	31.685	47.042	178,15	23	44,55	178,15	43.000
Peón M. A. (I)	713.210	196	68	30.707	45.636	172,65	23	43,50	172,65	40.500
Peón M. A. (II)	663.954	196	68	30.707	45.636	172,65	23	43,50	172,65	40.500
Especialista y Peón Fem. A (I)	670.824	196	68	28.973	43.144	162,90	19	40,75	162,90	35.500
Especialista y Peón Fem. A (II)	626.629	196	68	28.973	43.144	162,90	19	40,75	162,90	35.500

Premisas:

Pagas extra: 177,65 horas X Valor hora (col. 6) — Aplicable a extra julio, octubre y Navidad.
Vacaciones: 182,60 horas X Valor hora (col. 6) X 1,40 + 1.500 pesetas.
Salario bruto anual (col. 1): No incluido antigüedad, plus traslado ni toxicidad.

