

9757

RESOLUCION de 13 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 737 la bota de seguridad marca «Kunta's», modelo M-15, fabricada y presentada por la Empresa «Pedro Serrano Gregorio», de Brea de Aragón (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad marca «Kunta's» modelo M-15, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, marca «Kunta's» modelo M-15, de cuero «tancalf» y corte cerraje marrón, plantilla texón y piso de goma vulcanizada puntera de acero, clase I, grado B, fabricada y presentada por la Empresa «Pedro Serrano Gregorio», con domicilio en Brea de Aragón (Zaragoza), calle Gollade, 12, como elemento de protección personal de los pies contra riesgos mecánicos.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo —homologación 737 de 13-II-1981— Bota de seguridad, clase I, grado B.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 13 de febrero de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

9758

RESOLUCION de 2 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 742, la bota de seguridad, marca «Jal», modelo 3009-A, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, S. A.», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Jal», modelo 3009-A, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, marca «Jal», modelo 3009-A, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, S. A.», con domicilio en Arnedo (La Rioja), polígono de Renocal, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.—Cada bota de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo —homologación 742 de 2-III-1981—. Bota de seguridad, clase III, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 2 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

9759

RESOLUCION de 2 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 740 la bota de seguridad marca «Jal», modelo 1010-A, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, S. A.», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Jal», modelo 1010-A, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, marca «Jal», modelo 1010-A, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, S. A.», con domicilio en Arnedo (La Rioja), polígono de Renocal, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo, —homologación 740 de 2-III-1981—. Bota de seguridad, clase I, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 2 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

9760

RESOLUCION de 2 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 743, el guante de protección contra agresivos químicos, modelo «Cloropreno grueso y delgado», fabricado y presentado por la Empresa «Kursaal, S. A. E.», de Martutene-San Sebastián (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del guante de protección contra agresivos químicos, modelo «Cloropreno grueso y delgado», con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el guante de protección contra agresivos químicos, modelo «Cloropreno grueso y delgado», fabricado y presentado por la Empresa «Kursaal, S. A. E.», con domicilio en San Sebastián (Guipúzcoa), Martutene, polígono industrial número 27, como elemento de protección personal de las manos contra agresivos químicos, de clase A, tipos 1 y 2, clase B, y clase C, tipo 3.

Segundo.—Cada guante de protección de dichos modelo, clases y tipos, llevará en un sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo —homologación 743, de 2-III-1981—. Guante de protección contra agresivos químicos, clase A, tipos 1 y 2, clase B, clase C, tipo 3.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-11, «guantes de protección contra agresivos químicos», aprobada por Resolución de 8 de mayo de 1977.

Madrid, 2 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

9761

RESOLUCION de 31 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Citröen Hispania, S. A.»

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Citröen Hispania, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 26 de marzo de 1981, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores, el día 4 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 31 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
CITROËN HISPANIA, S. A.**

Año 1981

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

A) AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 85 apartado 2, de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa «Citroën Hispania, S. A.», en sus centros de trabajo de Doctor Esquerdo, número 62; Juan de Mena, número 19; paseo de la Castellana, número 130, de Madrid; polígono de la Estación, en Pinto; Badal, número 81, en Barcelona; Cerrado de Calderón, en Málaga, y avenida de Zumalacárregui, número 123, en Bilbao.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad del personal de la Empresa perteneciente a los centros de trabajo relacionados en el ámbito territorial, con las excepciones que se establecen en el artículo 1.º, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación, una vez registrado, sin perjuicio de lo cual, las condiciones económicas se aplicarán con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 1981.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia, el día 31 de diciembre de 1981, salvo caso de prórroga.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*—Este Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, si no se denunciara por cualquiera de las partes por escrito, dos meses antes de expirar el plazo de vigencia.

Caso de prorrogarse tácitamente, supeditará el contenido del presente Convenio a lo que en materia económica se establezca por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

B) VINCULACION, ABSORCION Y COMPENSACION

Art. 5.º *Vinculación.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad, una vez publicado.

Art. 6.º *Condición más beneficiosa.*—Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter de cómputo anual existieran con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

En el supuesto de que exista duda en la apreciación de cuáles fuesen las condiciones más beneficiosas, se concederá opción a los interesados para que elijan entre la aplicación de las normas del Convenio o de las condiciones anteriores al mismo, bien entendido que sólo se podrá ejercitar la opción en su conjunto, es decir, que podrá elegirse entre aplicar o no el presente Convenio, pero no entre la aplicación de parte del mismo y parte de las condiciones anteriores.

Art. 7.º *Absorción.*—Las condiciones de este Convenio son absorbibles en su totalidad por cómputo anual con las que pudieran establecerse desde el 1 de enero de 1981, por norma de rango superior al mismo.

C) COMISION PARITARIA DEL CONVENIO

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores, que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria, las de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

TITULO II

Organización del trabajo

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 9.º *Clasificación del personal.*—El personal de la Empresa quedará clasificado de acuerdo con los grupos y categorías de la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas, con las asimilaciones necesarias, estableciéndose las tres escalas salariales siguiente:

- Personal obrero.
- Personal Técnico, Administrativo y Subalterno.
- Personal Administrativo con comisión por ventas.

Quedan excluidos de la escala salarial los responsables de los servicios, Direcciones regionales y sucursales, a quienes en cualquier caso, se les garantizará la aplicación de los mínimos de las tablas salariales en función de la categoría profesional que ostenten.

NIVELES SALARIALES

Art. 10. Existirán dos niveles distintos, denominados «a» y «b», para las categorías siguientes:

- Peón.
- Auxiliar Administrativo.

- Auxiliar de Organización.
- Almacenero.
- Oficial de segunda Administrativo.
- Capataz de peones.
- Capataz de especialistas.
- Archivero.
- Delineante de segunda.
- Chófer
- Técnico de Organización de segunda.

Art. 11. El paso al nivel «b» se efectuará automáticamente cuando se alcancen seis meses de antigüedad, con prestación efectiva de trabajo, en el nivel «a».

Estará encuadrado en el nivel «a» todo trabajador con categoría profesional de las relaciones en el artículo 10, proveniente de categorías inferiores o de nuevo ingreso.

INGRESOS DE PERSONAL

Art. 12. *Ingresos.*—Cuando la Empresa deba de proceder a la selección del personal del exterior para cubrir plazas vacantes, se practicarán las pruebas de aptitud necesarias, en las que podrán participar los trabajadores de la Empresa y los viudos o viudas de éstos, dándoseles preferencia, en igualdad de puntuación y, en su defecto, a los huérfanos o descendientes en primer grado. En cada caso se redactará por la Empresa, oído el Comité de Empresa o Delegado de Personal un programa de pruebas con un baremo de puntuación. Dicho programa se hará público con una antelación mínima de treinta días a la celebración de las pruebas.

Estas normas no serán de aplicación en las contrataciones temporales o eventuales.

Los puestos que impliquen mando, sean de responsabilidad o precisen para su cumplimiento de la especial confianza de la Empresa, serán de libre designación de ésta.

ASCENSOS

Art. 13. *Ascensos automáticos por antigüedad.*—Ascenderán automáticamente al cumplir un año de antigüedad con prestación efectiva de trabajo los colaboradores encuadrados en las categorías de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Organización.

Auxiliar Administrativo a Oficial de segunda Administrativo.
Auxiliar de Organización a Técnico de Organización de segunda.

Art. 14. *Ascensos por concurso-oposición.*—La Empresa convocará concursos-oposición que permitan clasificar al personal para cubrir por ascenso las vacantes producidas por baja de personal.

A dichos concursos-oposición sólo tendrán opción los trabajadores de la Empresa, debiendo reunir los siguientes requisitos:

1. Conocimientos y formación profesional de acuerdo con la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas.
2. Antigüedad de un año y rendimiento correcto en la categoría inferior correspondiente al mismo subgrupo profesional en el citado período.

Las pruebas consistirán en un examen de aptitudes y de capacidad profesional exclusivamente.

Art. 15. *Ascensos por aumento de plantilla.*—Las vacantes por aumento de plantilla que se convoquen con categoría de Auxiliar u Oficial de tercera del subgrupo profesional correspondiente, se cubrirán en un 50 por 100 por concurso-oposición y el otro 50 por 100 de libre designación. No quedan consideradas dentro de estas últimas, las vacantes que la Empresa deba cubrir por propia designación como consecuencia de que ningún candidato haya sido declarado apto.

Art. 16. Se exceptúan del régimen de ascensos especificados en los artículos 14 y 15, los puestos o categorías que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas y los de especial confianza de la Empresa.

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 17. *Traslado por razones de servicio.*—Con carácter general se estará a la normativa legal vigente.

Durante la vigencia de este Convenio se establece un sistema de subvención por vivienda que se determina en el artículo 31 de este Convenio.

El personal que perciba subvención por vivienda y que se reincorpore a su centro de trabajo de origen, por iniciativa de la Empresa, conservará dicha subvención en los términos siguientes:

Durante los tres meses siguientes a la fecha de su incorporación al puesto del centro de trabajo de origen, percibirá el importe equivalente al 100 por 100 de la subvención por vivienda.

Durante los nueve meses restantes, dicha subvención disminuirá acumulativa y proporcionalmente cada mes, en una novena parte hasta su extinción.

TITULO III

Jornada, descanso, licencias, vacaciones y excedencias

Art. 18. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada de trabajo efectivo de 1.910

horas año, manteniéndose la jornada diaria actual y compensando la diferencia con la realización de puentes durante el año 1981.

La jornada normal se realizará de lunes a viernes, manteniéndose las excepciones a la misma existentes a la firma del Convenio.

Art. 19. *Turnos de vigilancia y portería*.—Los turnos de vigilancia y portería serán los siguientes:

1. En Doctor Esquerdo, número 62, Madrid:

a) Turno normal:

- 1A y 1B) De las 23,83 a las 8,39 horas.
2A y 2B) De las 7,50 a las 16,06 horas.
3A y 3B) De las 15,61 a las 24,17 horas.

Descanso semanal: Tres días cada dos semanas.
Descanso diario dentro del turno: 55 minutos (sexagesimales).

b) Turno especial:

4A) De las 8 a las 17,15 horas.

Descanso semanal: Dos días.
Descanso dentro del turno diario: 45 minutos (sexagesimales).

2. En Badal, número 81, Barcelona:

a) Turno normal:

- 1A) De las 22,43 a las 7 horas.
2A) De las 6 a las 14,57 horas.
3A y 3B) De las 14,44 a las 23 horas.

Descanso semanal: Tres días cada dos semanas.
Descanso diario dentro del turno: 55 minutos (sexagesimales).

b) Turno especial:

4A) De las 7,50 a las 16,65 horas.

Descanso semanal: Dos días.
Descanso dentro del turno diario: 45 minutos (sexagesimales).

3. En Polígono de la Estación, Pinto:

a) Turno normal:

- 1A y 1B) De las 23 a las 7,56 horas.
2A y 2B) De las 7 a las 15,56 horas.
3A y 3B) De las 14,44 a las 23 horas.

Descanso semanal: Tres días cada dos semanas.
Descanso diario dentro del turno: 55 minutos (sexagesimales).

b) Turno especial:

4A) De las 10 a las 19,25 horas.

Descanso semanal: Dos días a la semana.
Descanso diario dentro del turno: 55 minutos (sexagesimales).

Art. 20. *Jornada especial*.—Las madres trabajadoras con hijos a su cargo de hasta seis años de edad podrán solicitar una jornada especial, retrasando en una hora su incorporación y salida del trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no presten trabajo en secciones regidas por horario de comercio.

A esta opción podrá acogerse hasta un máximo de un 20 por 100 de la plantilla del personal femenino de cada centro de trabajo.

Las resoluciones de todas las solicitudes para la concesión de jornada especial, que se presentarán ante el Servicio de Personal, serán comunicadas al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Cuando las necesidades del servicio no permitan acogerse a la jornada especial, las trabajadoras podrán optar por un cambio de puesto dentro del Departamento.

Art. 21. *Descanso por desplazamiento o trabajo en días no laborables*.—Cuando por ineludibles necesidades del trabajo confirmadas por el Jefe de Servicio, el personal de la Empresa tuviese que prestar sus servicios o viajar en el día de descanso, dentro de los treinta días siguientes podrá descansar un 25 por 100 más del tiempo empleado en el trabajo o viaje.

Art. 22. *Vacaciones*.—Anualmente todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones retribuidas de veintiocho días naturales, o a la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El cómputo de tiempo trabajado se efectuará con relación a los siguientes períodos:

Centro de trabajo de Barcelona: Se computará el período de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

En todos los restantes centros de trabajo se computará el período de 1 de julio a 30 de junio.

Además, se tendrá derecho a días laborables de vacaciones complementarias por antigüedad, conforme al siguiente baremo:

- Tres años de antigüedad: Un día.
Seis años de antigüedad: Dos días.
Nueve años de antigüedad: Tres días.
Doce años de antigüedad: Cuatro días.
Quince años de antigüedad: Cinco días.
Dieciocho años de antigüedad: Seis días.
Veintinueve años o más de antigüedad: Siete días.

El período de vacaciones se establecerá preferentemente en los meses de julio o agosto. Cuando las necesidades del servicio impidan disfrutar las vacaciones en los meses citados, se concederán obligatoriamente en los meses de junio o septiembre. De esta norma se exceptúan los servicios de vigilancia y portería.

Los trabajadores que por su antigüedad tengan derecho a un período de vacaciones superior a un mes, disfrutarán ininterrumpidamente de treinta y un días naturales y el resto fuera de los meses de julio o agosto, de acuerdo con las necesidades del servicio. No existirá compensación económica por días festivos en el período reglamentario de vacaciones.

Art. 23. *Permisos y licencias*.—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo debidamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1.ª Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Tres días naturales que podrán ampliarse en consideración al tiempo necesario para el desplazamiento al efecto por producirse éste fuera del lugar de residencia, sin que en ningún caso sea superior a seis días naturales el tiempo empleado.

2.ª Fallecimiento de hijos políticos y hermanos políticos: Dos días naturales.

3.ª Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Dos días laborables (posible reparto en cuatro medias jornadas), que podrán ampliarse en consideración al tiempo preciso para el desplazamiento al efecto, por producirse éste fuera del lugar de residencia, sin que en ningún caso sea superior a cinco días naturales al tiempo empleado.

4.ª Enfermedad grave de hijos políticos y hermanos políticos: Un día natural.

5.ª Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

6.ª Natalidad: Dos días laborables (posible reparto en cuatro medias jornadas) ampliables hasta tres naturales más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto por producirse éste fuera del lugar de residencia, considerando el tiempo preciso para el mismo.

7.ª Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

8.ª Exámenes (para los previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores): El tiempo necesario.

Cuando encontrándose en situación de permiso por enfermedad grave de familiar, sobreviniere el fallecimiento de éste, finalizará el derecho al permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de muerte.

Art. 24. *Excedencias*.—Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

La Empresa readmitirá al excedente en un plazo máximo de quince días, a partir de la fecha en que expire la excedencia, siempre que lo haya solicitado en el plazo reglamentario.

Si un trabajador habiendo transcurrido como mínimo el 75 por 100 del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reintegro, se admitirá su solicitud para la primera vacante de su categoría.

El excedente quedará obligado a:

1.º Aceptar el puesto que le sea ofrecido y que deberá estar de acuerdo con su categoría profesional.

2.º Someterse con la antelación necesaria, al reconocimiento médico que demuestre se encuentra en las condiciones de aptitud exigidas para el puesto de trabajo.

El Comité de Empresa será informado de las peticiones de reintegro y solución dada a las mismas.

TÍTULO IV

Régimen de retribuciones

A) TABLA SALARIAL Y DEFINICIONES

Art. 25. *Tabla salarial*.—Todas las personas afectadas por este Convenio percibirán, al realizar jornada completa, los importes establecidos en las tablas I, II, III (Retribución del Convenio), de acuerdo con su categoría laboral y puesto de trabajo.

Art. 26. *Definiciones*.

a) Salario base de ordenanza (1): Es el que con tal concepto figura en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

b) Plus de Convenio (2): Es el que se fija en este Convenio en la columna número 2 de las tablas salariales.

c) Retribución de Convenio (3): Es el resultante de añadir al salario base de Ordenanza el Plus de Convenio.

d) Retribución individual de Convenio: Es la constituida por el total de los devengos salariales, excluidos complementos.

e) Plus individual de Convenio: Es el resultante de deducir de la retribución individual de Convenio, el salario base de Ordenanza.

El Plus de Convenio, en todo caso, absorberá siempre el aumento de las escalas salariales de la Ordenanza por disposición legal.

La retribución de Convenio será la que se establece como tal en las escalas salariales del anexo.

B) RÉTRIBUCION INDIVIDUAL DE CONVENIO

Art. 27. *Retribución individual de Convenio.*—Al 1 de enero de 1981, será el resultante de aumentar al importe asignado a cada trabajador por este concepto al 31 de diciembre de 1980, los siguientes incrementos:

- a) El 12,50 por 100 de la retribución individual de Convenio, al 31 de diciembre de 1980.
- b) La prorrata de la cantidad que supone la inclusión en la retribución individual de Convenio, de la gratificación fin de ejercicio, una vez aumentada ésta del 75 por 100 al 82,50 por 100, e incrementada en el 12,50 por 100.

Para obtener el importe mensual o diario de la retribución individual de Convenio al 1 de enero de 1981, se aplicarán las siguientes fórmulas:

Mensual:

$$\frac{\text{RIC de 1980} \times 112,50}{100} + \frac{(\text{RIC de 1980} \times 112,50) \times 82,50}{14 \times 100}$$

Simplificada: $\text{RIC de 1980} \times \frac{119,1295}{100}$

Diario:

$$\frac{\text{RIC de 1980} \times 112,50}{100} + \frac{(\text{RIC de 1980} \times 112,50) \times 82,50}{425 \times 100}$$

Simplificada: $\text{RIC de 1980} \times \frac{119,1295}{100}$

C) COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 28. *Complementos personales. Antigüedad o vinculación.*—Se abonará el pago del complemento de antigüedad o vinculación, por trienios, con igual importe para todas las categorías y puestos de trabajo con jornada completa.

Para el año 1981, el valor del trienio será de 37,12 pesetas al día o 1.128,37 pesetas al mes.

D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 29. *Complementos de puesto de trabajo.*—Todos los complementos salariales de puesto de trabajo, se abonarán en tanto se mantengan constantes las circunstancias que los motivaron.

Art. 30. *Complementos por puesto y turno, turno, puesto y jornada especial.*—Los complementos por puesto y turno, turno, puesto y jornada especial, se incrementarán en un 12,50 por 100.

Art. 31. *Complemento por domicilio.*—Afectará al personal que, trasladado del centro de trabajo por razones de servicio, haya procedido o tenga que proceder a petición de la Empresa, al cambio de residencia a un domicilio distinto al del centro de trabajo de contratación. Los importes por subvención de vivienda al 31 de diciembre de 1980, serán incrementados en un 12,50 por 100 quedando establecidos para el año 1981, de la forma siguiente:

	Director regional	Adjunto Director regional	Delegado
Solteros o casados con un hijo ...	27.985,50	23.987,25	19.989,00
Casados con dos o tres hijos ...	29.982,37	25.986,37	21.989,25
Casados con cuatro o más hijos.	31.982,63	27.985,50	23.987,25

El complemento por cambio de residencia o domicilio, no se aplicará a las personas afectadas por un expediente de regulación de empleo, estándose en ese caso a lo que disponga la Autoridad Laboral.

Art. 32. *Complemento por nocturnidad.*—Cuando proceda, y no esté comprendido en el complemento de puesto o turno, se abonará de acuerdo con la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

La variación en su importe se efectuará igualmente en función de la modificación del salario mínimo interprofesional y en consecuencia del salario base previsto en la citada Ordenanza.

Art. 33. *Complementos por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.*—En cuanto a la calificación de un puesto de trabajo como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, así como a las medidas o compensaciones a adoptar, se estará a lo que determine en cada caso la Autoridad Laboral.

E) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

Art. 34. *Primas de producción.*—Los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1980, se incrementarán en un 12,50 por 100.

Art. 35. *Primas por carencia de incentivo y a tasa fija.*—Los importes de las primas a tasa fija o por carencia de incentivo vigentes al 31 de diciembre de 1980, para los puestos no sometidos a baremo, se incrementarán en un 12,50 por 100, quedando establecidos en los siguientes valores por hora de trabajo efectivo:

A Tasa fija. Almacén Piezas de Recambio (personal obrero, subalterno y Técnico de Taller, hasta categoría de Encargado):

- a) En periodo de aprendizaje: 19,31 pesetas/hora,
- b) A partir del cuarto mes de trabajo efectivo: 35,20 pesetas/hora.

Carencia de incentivo, resto de los servicios (personal obrero).

- a. Peones: 23,96 pesetas/hora.
- b) Especialistas y Mozos especialistas de almacén: 23,96 pesetas/hora.
- c) Oficiales de tercera: 29,95 pesetas/hora.
- d) Oficiales de segunda: 29,95 pesetas/hora.
- e) Oficiales de primera: 29,95 pesetas/hora.
- f) Jefes de equipo: 29,95 pesetas/hora.

Art. 36. *Primas por sustitución de primas de productividad, carencia de incentivo, a tasa fija o comisiones por ventas.*—Se mantendrán los importes que al 31 de diciembre de 1980 venga percibiendo cada trabajador por estos conceptos.

Art. 37. *Primas de puntualidad y asistencia.*—Los importes de los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1980, se incrementarán en un 12,50 por 100.

Art. 38. *Comisiones por ventas.*—El valor del punto de los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1980, se incrementará en un 12,50 por 100.

F) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Art. 39. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.* El personal de la Empresa percibirá en el año 1981 dos gratificaciones. El importe de cada gratificación será de treinta días o una mensualidad del importe de la retribución individual de Convenio, más el complemento de antigüedad o vinculación, prorrateándose en función del tiempo trabajado en cada semestre natural, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, servicio militar y accidente de trabajo.

G) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Art. 40. *Dietas.*—Las asignaciones al 31 de diciembre de 1980 en concepto de desayuno, almuerzo y cena, se incrementarán en un 15 por 100 a partir del 21 de febrero de 1981.

El importe de «habitación» se justificará mediante factura de hotel, manteniéndose en dos las categorías por este concepto:

Personal encuadrado en la primera categoría de dietas: hotel de cuatro estrellas.

Personal encuadrado en la segunda y tercera categoría de dietas: hotel de tres estrellas.

H) MEJORA VOLUNTARIA

Art. 41. *Incapacidad laboral transitoria.*—La Empresa, una vez superado el periodo de prueba, y en concepto de mejora voluntaria contemplada en el punto dos del artículo 11 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, abonará en la situación de incapacidad laboral transitoria la diferencia existente entre la prestación de la Seguridad Social y el importe de retribución individual de Convenio más complementos personales y de puesto de trabajo.

TITULO V

Régimen asistencial

Art. 42. *Seguro de vida.*—Se mantiene la indemnización económica del seguro colectivo de vida contratado por la Empresa, siendo a su cargo el importe de la prima del mismo.

La base de indemnización equivale para cada trabajador a su salario bruto anual, excluida antigüedad y horas extraordinarias, al 1 de enero de 1981. Los complementos variables serán estimados en función del promedio alcanzado por los trabajadores sometidos a similar módulo de producción.

1. Invalidez permanente y muerte natural. Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.

2. Fallecimiento por accidente: Percepción por los beneficiarios de una suma igual al 200 por 100 de la base de indemnización.

Art. 43. *Incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total.*—La Empresa dará preferencia a los trabajadores que fueran declarados con incapacidad en los grados enunciados, para ocupar los puestos de trabajo que se adapten a su capacidad. Al trabajador se le asignará la categoría y retribución correspondiente al nuevo puesto desempeñado.

Art. 44. *Personal en Servicio Militar.*—En el periodo reglamentario de cumplimiento del Servicio Militar, el personal

perteneciente a la Empresa percibirá las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Además recibirá en concepto de percepción de carácter asistencial y acción social empresarial, los importes mensuales (RIC más antigüedad) que le corresponda, de acuerdo con el siguiente cuadro:

En provincia distinta a domicilio habitual:

Casados: 80 por 100 de RIC más antigüedad.
Solteros: 40 por 100 de RIC más antigüedad.

En provincia de domicilio habitual:

Casados: 40 por 100 de RIC más antigüedad.
Soltero: 20 por 100 de RIC más antigüedad.

Esta percepción será incompatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena.

Art. 45. Régimen de protección a la jubilación.—Se establece el siguiente régimen de protección:

A) Jubilados antes del 31 de diciembre de 1927.

1. Complemento de Empresa a la Jubilación.

El importe individual que como complemento de Empresa con carácter periódico vienen percibiendo los trabajadores jubilados, se incrementará en un 12,50 por 100.

En caso de fallecimiento del jubilado, su viuda percibirá con el mismo carácter periódico, el 50 por 100 del importe del complemento de Empresa a la jubilación.

2. Los importes individuales percibidos durante 1930 con cargo al fondo de jubilación, se incrementarán en un 12,50 por 100.

B) Jubilados a partir de la entrada en vigor de este Convenio:

En tanto no se modifique la legislación vigente en la materia, se abonará una cantidad a tanto alzado en el momento de la jubilación, de acuerdo con el baremo siguiente:

Edad	Años de antigüedad				
	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 ó más
	(Mensualidades)				
60	—	2	6	10	14
61	—	4	8	12	12
62	2	6	10	10	11
63	4	8	8	9	10
64	6	6	7	8	9
65	4	5	6	7	8

En el cómputo de la mensualidad se incluirá RIC más antigüedad.

Art. 46. Economato.—El régimen de beneficiario de Economato, se establece en los siguientes términos:

Centros de trabajo de Madrid y Pinto:

a) Inscripción en COEBA para el personal que ingrese en la Empresa, con carácter fijo.

b) Adjudicación de bonos de descuento con una bonificación del 20 por 100 en las compras de hasta 8.625 pesetas mensuales, realizadas en COEBA.

Centro de trabajo de Barcelona:

Adjudicación de bonos de descuento con una bonificación del 20 por 100 en las compras de hasta 8.625 pesetas mensuales realizadas en:

«Hiper-Pryca», «Hiper-Tarrasa, S. A.», «Hiper-Ibérica de Hipermercados, S. A.» y «Carrefour».

Otros centros de trabajo:

Bonificación del 20 por 100 de descuento en las compras de hasta 8.625 pesetas mensuales realizadas en establecimientos concertados.

Art. 47. Becas.—Se establecen para el curso 1931/1932, los siguientes fondos destinados a becas de estudio:

Para los centros de trabajo de Madrid: Doctor Esquerdo, número 62, Juan de Mena, número 19 y paseo de la Castellana, número 130; Málaga y Bilbao: 220.000 pesetas;

Para Pinto: 90.000 pesetas.

Para Barcelona: 90.000 pesetas.

Las becas se asignarán por comisiones mixtas integradas por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los Comités de Empresa en cada uno de los centros de trabajo de Madrid, Doctor Esquerdo, número 62; Barcelona, Badal, número 81 y Pinto, Polígono Estación. En el resto de los centros el Delegado de Personal emitirá un informe que dirigirá a la Comisión Mixta de Madrid, Doctor Esquerdo, número 62.

A título orientativo el 80 por 100 de cada fondo se destinará para estudios de Formación Profesional de primero y segundo grado, EGB, COU e idiomas.

El 20 por 100 para estudios de grado medio, superior y otros. El fondo se destinará a la concesión de becas a trabajadores y huérfanos de trabajadores que lo soliciten.

El importe máximo de cada beca será de 12.755 pesetas.

Quando el número de solicitudes sea superior al de becas, se concederán teniendo en cuenta los ingresos totales del trabajador y de la familia, dando prioridad a los de menores ingresos absolutos o relativos en proporción a los familiares a su cargo.

En el caso de que el fondo no se utilizase en su totalidad, el importe sobrante se destinará a los hijos de los trabajadores que lo soliciten. No podrán optar a este beneficio las personas que disfruten de cualquier otra ayuda por estudios.

Las becas se abonarán previa justificación del gasto realizado (matriculas, recibos mensuales, material didáctico, etcétera).

Art. 48. Préstamos.—Se amplian los fondos existentes hasta alcanzar los siguientes importes:

a) 9.109.409 pesetas para los centros de trabajo de Madrid, Pinto, Málaga y Bilbao.

b) 2.390.591 pesetas para el centro de trabajo de Barcelona.

La distribución de fondos 4/5 Vivienda y 1/5 Gastos extraordinarios, y la concesión de préstamos, se realizará por Comisiones Mixtas compuestas por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

La adjudicación de los préstamos y su cuantía se realizará, en aras de una mayor justicia distributiva, atendiendo el mayor número de peticiones y procurando que en todo momento exista el fondo necesario para atender los casos de urgente necesidad, de acuerdo con las normas siguientes:

1.ª El importe máximo a prestar será de 318.881 pesetas para adquisición de vivienda y de 127.552 pesetas para gastos extraordinarios.

2.ª La devolución se efectuará a razón de 6.378 pesetas mensuales como mínimo, en un periodo de tiempo no superior a cuatro años.

3.ª No podrán obtener préstamos para adquisición de viviendas los trabajadores con vivienda asignada por la Empresa o que la tuvieran de su propiedad.

4.ª Será condición indispensable para solicitar estos préstamos, tener al menos un año de antigüedad en la Empresa. En caso contrario, el importe de los préstamos se reducirá al 50 por 100 de los máximos fijados en la norma número uno.

5.ª A partir del momento en que se perciba el importe del préstamo solicitado, deberá justificarse la utilización del mismo en el plazo máximo de siete días.

6.ª La concesión de un nuevo préstamo para gastos extraordinarios, no podrá efectuarse hasta transcurridos seis meses de la total amortización del anterior.

7.ª En todos los casos se estudiarán las situaciones excepcionales que no se ajusten a estas normas.

8.ª En caso de quedar extinguida la relación laboral, sea cual fuera la causa, antes de la total amortización del préstamo, la Empresa podrá descontar de la liquidación el importe pendiente de devolución, y en el caso de que ésta no fuese suficiente, el prestatario queda obligado a la liquidación total de la deuda antes de causar baja definitiva en la Empresa, si bien ésta negociará en cada caso el sistema de cancelación del préstamo.

Art. 49. Premio Veinticinco Años de Servicio.—Se abonará el importe de una mensualidad a los trabajadores que cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa.

A estos efectos se entenderá por mensualidad la totalidad de las retribuciones obtenidas por el trabajador en el mes anterior a la fecha en que se cumplan los veinticinco años. No se incluirá en este cómputo.

a) Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras voluntarias.

b) Horas extraordinarias.

c) Pagos de vencimiento periódico superior al mes.

Art. 50. Ayudas varias.—La Empresa, a través del Departamento de Relaciones Humanas, y de acuerdo con la dotación de medios del mismo, prestará ayudas en los problemas derivados de escolaridad, guarderías infantiles, hijos subnormales, etc.

Art. 51. Compra de recambios y accesorios.—A todos los trabajadores propietarios de un automóvil «Peugeot» o «Citroën» se les aplicará en la venta de recambios los descuentos de Concesionario, según baremo. En la venta de accesorios se aplicarán los descuentos de Concesionario, según baremo, sin distinción de marcas.

Art. 52. Compra de vehículos «Citroën» y «Peugeot».—El descuento en la venta de vehículos a colaboradores, será de un 16 por 100.

Podrá renovarse el vehículo, acogiendo a estas condiciones, transcurrido un año desde la adquisición del anterior.

Art. 53. Formación profesional.—La Empresa organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación del personal de los distintos grupos profesionales que demuestren su capacidad o interés, en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el artículo 47.

TITULO VI

De los Comités de Empresa y Delegados de Personal

Art. 54. «Citroën Hispania, S. A.», en cuanto a la normativa, funciones y relación con los Comités de Empresa y Delegados.

dos de Personal, así como en materia de seguridad e higiene, comedor laboral, economato y Comisión Paritaria, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal de «Citröen Hispania, S. A.», serán informados:

1. Anualmente. Del balance, cuenta de resultados y Memoria.
2. Con carácter trimestral: Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo, estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
3. Con carácter mensual:
 - a) De la masa salarial correspondiente a 1981.
 - b) Del total de horas extraordinarias realizadas por cada Departamento.
 - c) De las altas, bajas y las de carácter interino.
 - d) De los cambios de servicio o centro de trabajo.
4. De los expedientes de regulación de empleo.
5. De las sanciones impuestas a los trabajadores con un

día de antelación como mínimo, al de su comunicación al interesado.

TITULO VII

Disposiciones finales

Disposición final primera.—El presente convenio anula la totalidad de la normativa del anterior Convenio Colectivo Laboral de la Empresa «Citröen Hispania, S. A.», homologado por la autoridad laboral el 8 de junio de 1979, y posterior laudo de 9 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo.

Disposición final segunda.—En defecto de normas aplicables en el presente Convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas, y demás disposiciones legales de carácter general.

Disposición adicional.—La gratificación fin de ejercicio, a partir del 1 de enero de 1981, será suprimida como tal, quedando prorrateado su importe (en catorceavos o cuatrocintas veinticincoavos partes), e incluido en el concepto de «Retribución Individual de Convenio».

Disposición final tercera.—Al personal ingresado en el mes de enero de 1981, se le aplicará el aumento, considerando que el salario asignado en la fecha de contratación es la que hubiera tenido el 31 de diciembre de 1980.

A N E X O

Tablas salariales ESCALA I. OBREROS

CATEGORIA	Salario base de ordenanza día (1)	Plus de convenio día (2)	Retribución de convenio día (3)	Retribución de convenio anual por 425 días (3)
1. Aprendices de primero	294	729,32	1.023,32	434.911,00
2. Aprendices de segundo	294	776,97	1.070,97	455.162,25
3. Aprendices de tercero	465	691,74	1.158,74	491.614,50
4. Aprendices de cuarto	465	784,66	1.249,66	531.105,50
5. Peones (nivel A)	759	647,91	1.406,91	597.936,75
Peones (nivel B)	759	777,77	1.536,77	653.127,25
6. Especialistas y Oficiales de tercera A	788	788,77	1.536,77	653.127,25
7. Especialistas y Oficiales de tercera B	788	843,98	1.611,82	685.023,50
8. Oficiales de segunda	776	939,46	1.715,46	729.070,50
9. Oficiales de primera	783	1.113,54	1.896,54	808.029,50
10. Jefes de Equipo de Oficiales	813	1.153,82	1.966,82	835.898,50

ESCALA II. TECNICOS ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

CATEGORIA	Salario base de ordenanza mes (1)	Plus de convenio mes (2)	Retribución de convenio mes (3)	Retribución de convenio anual (3)
1.				
2. Aspirantes y Botones de quince años	8.820	23.212	32.032	448.448
3. Aspirantes y Botones de dieciséis años	12.700	21.912	34.612	484.568
4. Aspirantes y Botones de diecisiete años	13.950	28.199	42.149	590.086
5. Ordenanzas, Telefonistas, Vigilantes, Porteros y Vigilantes Jurados	22.820	24.613	47.433	684.062
6. Almaceneros, Auxiliares Administrativos y Auxiliares de Organización (nivel A)	23.353	24.080	47.433	684.062
Almaceneros, Auxiliares Administrativos y Auxiliares de Organización (nivel B)	23.353	25.757	49.110	687.540
7. Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de segunda, Oficiales de segunda Administrativos y Técnicos de Organización de segunda (nivel A)	23.630	30.507	54.137	757.918
Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de segunda, Oficiales de segunda Administrativos y Técnicos de Organización de segunda (nivel B)	23.630	31.787	55.417	775.838
8. Encargados, Oficiales de primera Administrativos. Técnicos de Organización de primera y Delineantes de primera	24.130	39.488	63.818	890.652
9. Contramaestre, Maestros de Taller, Maestros Industriales, Oficiales de primera Administrativos (Jefes de Grupo Administrativo), Oficiales de primera Administrativos (Delegados Comerciales), Oficiales de primera Administrativos (Secretario Dirección General con idioma), Técnicos de Organización de primera (Jefes de Grupo Técnico), Técnicos de Organización de primera (Delegados P. V., Delegados P. R. y Delegados Comercio)	24.655	48.323	72.978	1.021.692
10. A. T. S., Ingenieros Técnicos, Maestros de Taller (responsables Taller), Maestros Industriales (responsables Taller, Jefes de segunda Administrativos, Jefes de Organización de segunda y Analistas programadores y de sistemas	28.818	54.409	81.227	1.137.178
11. Ingenieros Técnicos (Adjuntos a Jefe de Servicio), Titulados Superiores, Jefes de segunda Administrativos (Adjuntos a Jefes de Servicio o a Directores Regionales), Jefes de Organización de segunda (Adjuntos a Jefes de Servicio), Jefes Administrativos de primera y Jefes de Organización de primera	27.408	61.355	88.761	1.242.654

ESCALA III. ADMINISTRATIVOS, VENTAS CON COMISION

CATEGORIA	Salario base de ordenanza mes (1)	Plus de convenio mes (2)	Retribución de convenio mes (3)	Retribución de convenio anual (3)
1. Auxiliares (Vendedores que no tasan y Vendedores en formación)	23.038	19.623	42.661	597.254
2. Oficiales de segunda (Vendedores confirmados)	23.636	21.858	45.494	636.916
3. Oficiales de primera (Jefes de Grupo de ventas)	24.130	30.677	54.807	787.298
4. Jefes de segunda (Jefes de ventas de tres o más grupos).	24.854	43.818	68.672	961.408

9762

RESOLUCION de 3 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Standard Eléctrica, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Standard Eléctrica, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 1 de abril de 1981, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 23 de marzo de 1981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 3 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Aibardonedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «STANDARD ELÉCTRICA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

SECCION 1.ª AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Cláusula 1.ª El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de las plantillas de «Standard Eléctrica, S. A.», cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

Se exceptúa de su aplicación a los empleados que la Empresa califique, previa aceptación de los interesados, como personal directivo.

Cláusula 2.ª El presente Convenio estará vigente durante el año 1981, considerándose prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del plazo del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

SECCION 2.ª COMPENSACION Y ABSORCION

Cláusula 3.ª Las mejores condiciones económicas derivadas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas, en las mismas bases, en las cláusulas de este Convenio.

Cláusula 4.ª Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

SECCION 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Cláusula 5.ª *Régimen general.*—La jornada normal de trabajo es de cuarenta y dos horas semanales, distribuidas en siete horas diarias continuadas y sin descanso, de trabajo efectivo y durante todos los días hábiles del año.

En el trabajo a turno se realizarán las jornadas siguientes:

En el trabajo a dos turnos: El turno de mañana coincidirá con la jornada normal. El turno de tarde será de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, de lunes a viernes, totalizando siete horas y tres cuartos diarias de trabajo efectivo, equivalentes a treinta y ocho horas y tres cuartos semanales de trabajo efectivo.

En el trabajo a tres turnos: Los turnos de mañana y tarde serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, cinco días por semana, totalizando siete horas y tres cuartos diarias de trabajo efectivo, equivalente a treinta y ocho horas y tres cuartos semanales de trabajo efectivo. El turno de noche será de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de treinta minutos, cinco días por semana, totalizando siete horas y media diarias de trabajo efectivo, equivalentes a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo.

En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la Compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados.

Se pacta expresamente que el contenido de la presente cláusula entrará en vigor el lunes día 30 de marzo de 1981.

Cláusula 6.ª *Régimenes especiales.*—Se excluye expresamente del régimen general establecido en la cláusula anterior, al personal Técnico y Administrativo y a los Botones y Ordenanzas del grupo e Subalternos, cuyo trabajo no esté ligado al de un taller o instalación, que vendrán obligados a cumplir en 1981 la siguiente jornada:

Durante la época invernal: De 1 de enero a 14 de junio y de 14 de septiembre a 31 de diciembre, siete horas continuadas sin descanso, de trabajo efectivo, de lunes a viernes, y seis horas y media continuadas los sábados, asimismo sin descanso y de trabajo efectivo.

Durante la época estival: De 15 de junio a 13 de septiembre, la jornada será de seis horas continuadas diarias, sin descanso y de trabajo efectivo, de lunes a sábado.

En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la Compañía, se requiera una distribución distinta de esta jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados.

Se exceptúa asimismo del régimen general al personal adscrito a aquellos centros de trabajo que tienen autorizado el especial de jornada partida.

SECCION 2.ª VACACIONES Y FESTIVIDADES

Cláusula 7.ª Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal, y se disfrutarán con carácter general en 1981, dando comienzo el lunes 3 de agosto.

Cláusula 8.ª *Régimen general.*—Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los Organismos competentes y en los sábados siguientes a tales fiestas cuando coincidan en viernes, así como en los días 24 y 31 de diciembre.

Además, en 1981 se vacará en los días 31 de enero, 28 de febrero, 4 de abril, 30 de mayo, 4, 11 y 18 de julio, 1 de agosto, 5 de septiembre, 3 y 31 de octubre y 5 de diciembre.

Habida cuenta de la fecha en que se firma este Convenio, las festividades previstas para los días 31 de enero y 28 de febrero se trasladan a los días 12 y 19 de septiembre de 1981.

Estas festividades adicionales permiten al personal la realización de las operaciones bancarias que pudieran derivarse del pago de sueldos y salarios por medio de transferencia.

El calendario laboral del personal de servicios y mantenimiento se equipará, según corresponda, a los anteriormente indicados en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección de cada centro de trabajo, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

Cláusula 9.ª *Régimenes especiales.*—El personal comprendido en la cláusula 6.ª, vacará únicamente en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los Organismos competentes y en los sábados siguientes a tales fiestas cuando coincidan en viernes, así como en los días 24 y 31 de diciembre.

CAPITULO III

SECCION 1.ª SUELDOS Y SALARIOS

Cláusula 10.ª A efectos salariales, las categorías laborales se agrupan de acuerdo con el nivel de sueldo o salario asignado, de la siguiente forma: