

ANEXO 2

Pluses y complementos año 1980

Grupos	Dos primeras horas extras	Tercera y siguientes	Horas extras festivos	Hora plus turno	Media hora plus comida	Grupos	Dos primeras horas extras	Tercera y siguientes	Horas extras festivos	Hora plus turno	Media hora plus comida
Sin antigüedad						V	415	476	543	48	184
I	556	635	724	86	248	VI	334	383	435	44	148
II	490	560	638	70	218	VII	317	361	412	38	142
III	437	501	570	60	196	VIII	275	317	360	38	123
IV	415	476	543	54	184	IX	252	289	328	38	114
V	377	429	490	48	167	X	240	275	314	38-	107
VI	297	340	389	44	133	Dos bienes y tres quinquenios (diecinueve años)					
VII	283	322	367	38	125	I	652	746	849	86	290
VIII	244	280	318	38	109	II	570	650	741	70	254
IX	220	252	287	38	97	III	501	573	653	60	223
X	209	240	274	38	94	IV	474	543	618	54	211
Un bienio (dos años)						V	427	490	558	48	190
I	572	652	744	86	254	VI	346	394	449	44	155
II	503	575	655	70	223	VII	326	372	426	38	147
III	449	513	583	60	201	VIII	285	326	371	38	128
IV	426	486	554	54	190	IX	262	298	341	38	117
V	384	440	501	48	171	X	249	285	326	38	111
VI	304	349	398	44	136	Dos bienes y cuatro quinquenios (veinticuatro años)					
VII	289	332	377	38	129	I	675	770	876	86	300
VIII	252	287	326	38	114	II	587	672	764	70	260
IX	229	260	297	38	101	III	517	592	673	60	231
X	217	246	281	38	95	IV	488	558	635	54	217
Dos bienes (cuatro años)						V	440	503	573	48	196
I	587	672	763	86	260	VI	357	408	464	44	159
II	515	589	672	70	231	VII	335	384	437	38	151
III	458	524	597	60	204	VIII	295	335	383	38	131
IV	435	498	566	54	195	IX	271	311	353	38	121
V	392	449	515	48	175	X	260	297	338	38	115
VI	312	357	408	44	139	Dos bienes y cinco quinquenios (veintinueve años)					
VII	297	340	386	38	131	I	696	796	907	86	310
VIII	258	295	335	38	115	II	604	690	786	70	268
IX	234	267	304	38	106	III	531	607	693	60	237
X	223	252	281	38	100	IV	501	572	652	54	223
Dos bienes y un quinquenio (nueve años)						V	452	517	587	48	201
I	609	695	792	86	268	VI	367	420	478	44	162
II	532	609	695	70	238	VII	346	394	451	38	155
III	455	541	617	60	211	VIII	303	347	394	38	136
IV	449	512	583	54	201	IX	280	320	365	38	125
V	404	463	524	48	179	X	269	306	349	38	119
VI	324	371	421	44	143	A partir de dos bienes y seis quinquenios					
VII	306	349	398	38	136	I	712	813	927	86	318
VIII	267	304	347	38	119	II	617	706	804	70	276
IX	244	277	317	38	109	III	543	618	706	60	242
X	232	266	303	38	101	IV	509	583	664	54	226
Dos bienes y dos quinquenios (catorce años)						V	461	527	599	48	204
I	630	720	821	86	282	VI	375	427	488	44	167
II	550	630	718	70	246	VII	353	404	458	38	157
III	488	558	636	60	217	VIII	311	353	404	38	137
IV	481	527	601	54	204	IX	287	328	372	38	128
						X	275	314	357	38	123

13744

RESOLUCION de 20 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 8 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de referencia, suscrito por las partes el día 12 de febrero de 1980, acompañando documentación complementaria;

Resultando que con fecha 13 de marzo de 1980 se devolvió a la Comisión Deliberadora el mencionado Convenio Colectivo para corrección del artículo 7.º, referido al período de prueba, por no ser conforme a derecho y contraponerse a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de 8 de abril de 1978, de Relaciones Laborales, en base de la cláusula 3.ª, 8, del propio texto convencional;

Resultando que con fecha 13 de mayo de 1980 fue remitido por la citada Comisión Deliberadora el Convenio Colectivo de referencia una vez efectuada la pertinente corrección, quedando acomodado el precepto del que se hizo advertencia;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosele reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Varta Baterías, S. A.», suscrito el día 12 de febrero de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 20 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

III CONVENIO COLECTIVO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA «VARTA BATERIAS, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores entre sus distintas sucursales de la península y Baleares y sus oficinas centrales.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

1.º El presente Convenio afecta al personal fijo que preste sus servicios en la Empresa a la entrada en vigor del mismo, o que se contrate durante su vigencia, así como al personal no fijo que expresamente lo tenga indicado en su contrato de trabajo.

2.º Quedan excluidos del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contratos de Trabajo; así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato individual y hayan renunciado de forma también individual y expresa a su inclusión en el Convenio.

3.º Si durante la vigencia del Convenio se creara un nuevo puesto de trabajo o categoría laboral, será la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio la que decidirá la conveniencia o no de su inclusión en el Convenio y asimilación, dejando a salvo lo indicado en el párrafo anterior de este artículo.

4.º La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, antes de la firma del Convenio, una relación completa del personal afectado por el mismo, con su correspondiente categoría y puesto a cargo dentro de la Empresa.

Art. 3.º *Duración, prórroga, revisión, compensación y garantías personales, vinculación y Comisión Mixta:*

1.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de aprobación por la autoridad laboral, o la de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1980.

2.º *Prórroga.*—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente en sus propios términos de año en año de no mediar aviso en contra de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

3.º *Compensación.*—Lo pactado en este Convenio compensa hasta donde alcancen las condiciones económicas y sociales que en cómputo anual tenga cada trabajador concedido con anterioridad.

4.º *Revisión.*—En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

Asimismo serán revisables durante la vigencia del Convenio aquellos artículos que expresamente lo indiquen.

Si por disposición del Gobierno se establece una reducción de jornada de trabajo respecto de la pactada en el Convenio de «Varta Baterías, S. A.», que no sea compensable con otras mejoras económicas y sociales pactadas, se aplicará esta reducción.

5.º *Garantía personal.*—Si a la firma de este Convenio cualquier trabajador disfruta en cómputo anual de condiciones económicas y sociales superiores a las estipuladas en este Convenio, se mantendrá en lo que la supere a título personal.

6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible. Por tanto, en el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo la Comisión Deliberadora reconsiderar su contenido.

7.º *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio:*

7.1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia en el plazo de diez días a partir de su entrada en vigor.

7.2. Esta Comisión estará formada por dos representantes económicos y dos representantes sociales, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los representantes que le correspondan. Todos los representantes, tanto los nombrados por la Empresa como los de representación social, serán elegidos si

fuera posible entre las personas que integren la Comisión Deliberadora del Convenio.

El Secretario de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia será nombrado por las dos representaciones, debiendo recaer en un miembro de la Comisión.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores como máximo, que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

7.3. Las reuniones se celebrarán ineludiblemente cada tres meses, salvo apreciación de urgencia estimada y a petición de los representantes de los trabajadores o de la Empresa, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario se expresará el orden del día.

Serán citados sus componentes con una anticipación mínima de cinco días.

7.4. Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión Mixta de Interpretación y 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 debatido a la autoridad laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción contenciosa y a la Administración correspondan.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre inter-dos de carácter general interpretativo del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la representación social en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirán 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 este Convenio.

Art. 4.º *Organización del trabajo.*—Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa en todo su ámbito la organización a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización del trabajo en cada centro.

Art. 5.º *Registro de Personal.*—La Empresa establecerá un Registro de Personal en cada centro de trabajo, en el que, como mínimo, deberán figurar los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores que a continuación se indican:

1. Fotografía.
2. Nombre y apellidos.
3. Fecha de nacimiento.
4. Fecha de ingreso en la Empresa.
5. Categoría profesional a que está adscrito.
6. Cargo o puesto que ocupa.
7. Fecha de nombramiento o promoción en la categoría y en el cargo.
8. Salario de Convenio mensual.
9. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.
10. Número de matrícula.
11. Grupo sanguíneo y factor RH.
12. Número de DN.
13. Número de afiliación a la Seguridad Social.

La Empresa, y dentro del mes de enero de cada año, publicará en los lugares de costumbre una lista con expresión de los datos antes reseñados, para conocimiento de todo el personal de plantilla de la Empresa.

Contra los datos que figuran en el Registro de Personal cabrá reclamación fundamentada por parte del personal, a través de sus representantes, en el plazo de treinta días naturales, ante la Dirección de Personal, la cual resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

La Empresa proveerá a cada trabajador de un carné de identificación laboral, plastificado, donde figurarán los datos 1, 2, 3, 4, 5, 11, 12 y 13, reseñados más arriba.

Art. 6.º *Ingresos y ascensos.*

1.º En el ingreso de nuevo personal, la Empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

2.º Todas las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan en oficinas centrales y sucursales serán publicadas en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo, haciendo constar nombre y puesto del titular anterior, si lo hubiere, para que los trabajadores de plantilla o los hijos de trabajadores en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas, puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

Se dará prioridad al personal de plantilla de cada centro de trabajo antes que a los familiares mencionados en el párrafo anterior.

También se comunicarán las vacantes de fábrica siempre que no se cubran dentro de su propio ámbito y normas específicas.

3.º Para la provisión de vacantes se tendrán en cuenta las siguientes situaciones:

a) Personal con categoría de mando:

Directores.
Jefes de Sucursal.
Jefes de Sección Administrativa.
Técnicos Titulados.

b) Resto de personal.

Las vacantes del personal del grupo a) serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta al personal de la plantilla en el proceso de selección.

Las vacantes del personal del grupo b) se cubrirán por concurso-oposición entre los trabajadores e hijos a que hace referencia el apartado 2.º de este Convenio.

Si las vacantes del personal del grupo b) no quedarán cubiertas por el concurso-oposición descrito anteriormente o no se hubieran presentado solicitudes de los trabajadores, la Empresa cubrirá las mismas con personal externo a ella.

4.º Los Jefes de Sucursal o Directores de Departamento serán los responsables de la selección del personal. En todo el proceso de selección intervendrán, junto al Jefe de Sucursal o Director del Departamento, dos representantes de los trabajadores como máximo, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad.

5.º La convocatoria del concurso-oposición se anunciará con una antelación no inferior a treinta días. No obstante, y mientras se realiza todo el proceso de selección, la Empresa podrá cubrir la vacante interinamente, si las circunstancias de urgencia así lo requirieren.

En dicha convocatoria deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacantes o puestos a cubrir, categoría a que corresponden y nombre del que causó baja, si procediera.

b) Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos y demás circunstancias que sean pertinentes.

6.º En el plazo máximo de cinco días hábiles, a partir del examen, deberá ser puesta en conocimiento de los representantes de los trabajadores, en el centro de trabajo, una relación nominal ordenada de las calificaciones obtenidas.

Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación. A igualdad de puntuación se tendrá en cuenta, por este orden:

a) Que pertenezcan al centro de trabajo donde se produjo la vacante.

b) Antigüedad en la Empresa.

c) Ser mayor de cuarenta años.

d) Ser titular de familia numerosa.

7.º En el caso de ascensos automáticos por edad, se estará a lo dispuesto por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás leyes en vigor.

Art. 7.º *Periodo de prueba.*—Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, según la índole del puesto a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del siguiente tiempo:

a) Técnicos titulados, seis meses.

b) Resto de personal excepto no cualificados, tres meses.

c) Personal no cualificado, dos semanas.

Dentro del apartado b), los Administrativos y Viajantes que sean personal de plantilla tendrán un periodo de prueba de un mes.

Durante estos periodos tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir, respectivamente, de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera tomada por la Empresa, se abonará al trabajador una indemnización hasta completarse el periodo de prueba.

Transcurrido el plazo referido de prueba, el trabajador quedará como fijo de plantilla en la Empresa, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

La situación de I.L.T. autoriza el interrumpir el periodo de prueba siempre que se produzca acuerdo por escrito entre ambas partes.

Art. 8.º *Ceses.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección por escrito, directamente o a través del Jefe de Sucursal o Jefe de Departamento donde preste sus servicios, respetándose el plazo de preaviso actual de quince días, salvo en los casos que de común acuerdo y por escrito se pacte un preaviso superior, según las normas legales vigentes.

A los trabajadores que no cumplan el plazo de preaviso, la Empresa podrá descontarles por cada día de diferencia una cuantía equivalente al importe del salario diario, así como retenerles la liquidación hasta cumplir el plazo de preaviso.

La Empresa deberá poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores las anteriores incidencias.

Art. 9.º *Principios generales del contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la Empresa se llevará a cabo por escrito con la Dirección de Personal.

Serán condiciones aplicables al mismo las que se deriven de los trabajos o funciones que le correspondan al trabajador así contratado y que figuren en el contrato, y rigiéndose con carácter general por las que se establecen en el presente Convenio.

Independientemente de que en la tramitación de las altas y las bajas del personal en la Empresa se cumplan los requisitos legales en cada momento establecidos, la Empresa informará mensualmente de la situación de la plantilla a los representantes de los trabajadores.

Art. 10. *Formalización del contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo deberá respetar en todo caso las normas de derecho necesarios vigentes en cada momento.

En cualquier caso, en el contrato de trabajo figurarán, como mínimo, los siguientes puntos:

— Clase o clases de trabajo objeto del contrato.

— Salario y forma de pago.

— Jornada de trabajo y descanso.

— Aceptación o renuncia a la Seguridad Social.

— Modalidad de contratación.

Condiciones ambientales y grado de toxicidad del lugar de trabajo.

Art. 11. *Admisión.*—Para la admisión en la Empresa, ya sea con carácter eventual o fijo, el trabajador deberá presentar obligatoriamente los siguientes documentos:

— Certificado de estudios primarios o cualquier otro de rango superior, o bien fotocopia del título correspondiente, si se requiriera para el puesto de que se trate.

— Cartilla sanitaria o certificado médico de no padecer enfermedad infectocontagiosa.

— Cartilla militar o documento que supla a la misma, si fuera exigible para el puesto.

— Libro de Familia, en su caso.

— DNI.

— Documento de Afiliación a la Seguridad Social, si ya estuviera dado de alta en la misma.

— Documento de carácter fiscal o administrativo impuestos por las leyes.

Art. 12. *Modalidades de contratación.*—Se podrán establecer las siguientes modalidades de contratos.

a) Por tiempo indefinido.—Cuando el ingreso en la Empresa se haya efectuado sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se entenderá que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido.

b) De duración determinada.—La Empresa podrá concertar contratos de trabajo por tiempo cierto para obras o servicios determinados.

El transcurso del tiempo, la total ejecución de la obra o la realización completa del servicio determinarán la extinción del contrato.

c) De trabajo eventual.—Se entenderá por trabajos de carácter eventual aquellos que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa.

La Dirección de Personal podrá concertar contratos de trabajo con carácter eventual en aquellos supuestos en que los trabajos a realizar no excedan de seis meses.

No obstante, podrá efectuarse una prórroga de los mismos, no superior a tres meses, con la previa formalización de la misma por escrito entre las dos partes. Si al término de este segundo periodo el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo en la plantilla, con antigüedad desde el comienzo de sus servicios.

d) De interinidad.—Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Si el trabajador sustituido no se reintegrase en el plazo correspondiente, se podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al periodo en el cual la reserva del puesto debió finalizar, siempre que este condicionamiento esté reflejado en el contenido del contrato de interinidad.

La Empresa se compromete a avisar con quince días de antelación al cese de todo trabajador en situación de interinidad la terminación de la misma, o en su defecto se abonará una indemnización de un día de salario por cada día que falte para los quince.

e) Especiales de carácter coyuntural.—También se podrán concertar contratos especiales que el Gobierno pueda autorizar en coyuntura que así lo aconseje, tales como los establecidos en los Decretos número 41 y 42, de 5 de enero de 1979, de empleo juvenil y de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo.

Todos los modelos de contrato que se utilicen durante el vigente Convenio serán revisados por la Comisión Mixta (este requisito se refiere únicamente al personal incluido en el Convenio).

Art. 13. *Trabajo de categoría superior.*—El personal de la Empresa podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales y por la duración no superior a tres meses consecutivos, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios la retribución de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito.

Cuando un trabajador realiza durante más de tres meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

Igualmente, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante diez meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los dos párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 14. *Servicios médicos.*—Los servicios médicos de la Empresa tienen por objeto la conservación y mejora de la salud de los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación a la Empresa, a través de la Dirección de Personal, en orden a la distribución de su personal, atendiendo a sus condiciones para distintas tareas y puestos de trabajo, así como por medio de los Facultativos que en cada caso estime conveniente la Empresa.

Si, de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, a algún trabajador hubiera que trasladarle de puesto de trabajo, la Empresa está obligada a informar a los representantes de los trabajadores, que en caso de desacuerdo con la medida a tomar podrán solicitar el dictamen de un Tribunal Médico de la Seguridad Social, tramitado y subvencionado por la Empresa.

La Empresa está obligada, empleando para ello los medios más idóneos, a hacer a todos los trabajadores una revisión médica periódica, anual cuando menos, o siempre que las circunstancias internas o externas así lo aconsejen.

En casos especiales, a petición del trabajador, la Comisión Mixta estudiará la conveniencia de efectuar análisis o reconocimientos de todo tipo que se consideren necesarios.

Art. 15. *Enfermedad, accidentes y maternidad.*—El trabajador que por enfermedad, accidente o maternidad esté dado de baja tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario, completando, por tanto, la Empresa la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o Entidades aseguradoras.

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, los incentivos, la antigüedad y el plus familiar.

Art. 16. *Jubilación.*—Cualquier trabajador que, cumplidos los sesenta años, desee pasar a la situación de jubilado, podrá proponerle a la Dirección de la Empresa, que estudiará las posibilidades para que dicho trabajador pase a la referida situación de jubilado con las condiciones más beneficiosas para el mismo.

Art. 17. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos, según los casos que se detallan a continuación:

1.º Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta seis cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

2.º Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta cinco, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en caso de fallecimiento o enfermedad grave de hermanos políticos, hijos políticos, abuelos políticos, tíos carnales directos o del cónyuge.

3.º Un día natural, que podrá ampliarse hasta tres cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de matrimonio de hijos o padres y hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge.

4.º Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

5.º Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta cinco cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de alumbramiento de la esposa.

6.º Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

7.º Por el tiempo necesario en el caso de asistencia a consulta médica, cuando el horario de ésta no fuera compatible con el de la jornada del trabajador, estando debidamente justificado.

8.º Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes relacionados con los estudios que curse en cada caso, previa justificación de tener formalizada la matrícula correspondiente.

9.º Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter cívico, político o administrativo impuesto por la Ley, disposición administrativa o sindical.

Art. 18. *Flexibilidad de horario para estudios.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.º (punto dos B) de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1978 los trabajadores que se encuentren en la situación que establece el punto dos del citado artículo propondrán a su jefe inmediato el horario más conveniente para poder cumplir con las obligaciones escolares, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo entre el interesado y el jefe inmediato, el trabajador podrá plantear sus necesidades a la Comisión Mixta.

Art. 19. *Excedencias.*—Será obligatoria por parte de la Empresa la concesión de excedencia a cualquier trabajador que la solicite con dos años al menos de antigüedad, siempre que el número de excedencias no supere el 4 por 100 de la plantilla afectada por este Convenio, por una duración de tres meses como mínimo a cinco años como máximo.

Se concederá una segunda excedencia cuando hayan transcurrido tres años desde la primera y no se supere el 4 por 100 de esta situación.

La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la Empresa, cuando sea solicitada a petición de la actividad competente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical, y alcanzará en el tiempo al periodo de desempeño de aquél, con independencia de los fines establecidos en los párrafos anteriores.

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a la Dirección, que el trabajador deberá presentar en Jefe, el cual la hará llegar a la misma.

Deberá ser efectuada al menos con un mes de antelación a la fecha para la que se solicita el comienzo de la excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir el sueldo ni retribución alguna, y no podrá ser utilizada para prestar servicio en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquélla que la concedió.

El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reingreso, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

La excedencia en caso de alumbramiento se regulará por el apartado 4.º del artículo 25 de la Ley de 8 de abril de 1978.

Las incidencias que puedan surgir en la práctica de este artículo pasarán a la Comisión Mixta.

Art. 20. *Premio a la antigüedad en la Empresa.*—La Empresa, considerando como parte integrante de ella al trabajo, representando éste por la fidelidad demostrada a través de los años de permanencia en la misma, establece el premio de antigüedad en la Empresa, que será regulado con arreglo a las siguientes normas:

1.º Como antigüedad se contarán los años ininterrumpidos de trabajo en «Exclusivas Comerciales», «Internas» o «Varta Baterías», teniendo en cuenta para el cómputo lo establecido en el apartado seis de este artículo.

2.º El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan quince años de servicio a la Empresa se harán acreedores a un premio de 19.575 pesetas brutas.

3.º El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan veinticinco años de servicio a la Empresa, se harán acreedores a un premio de 19.575 pesetas brutas.

4.º El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan treinta años de servicio a la Empresa, se harán acreedores a un premio de 19.575 pesetas brutas.

5.º El día 31 de diciembre de cada año que sobrepase la antigüedad de treinta años en la Empresa, el trabajador se hará acreedor a un premio de 19.575 pesetas brutas.

6.º Se considerarán como causas de interrupción de la antigüedad, las siguientes:

a) La situación de excedencia, cualquiera que fuera el tipo de la misma.

b) Los periodos de suspensión de empleo por motivos disciplinarios.

c) El tiempo de privación de libertad como consecuencia de sentencia firme en procedimientos penales comunes o especiales.

7.º Los premios establecidos en este artículo deberán ser entregados por la Empresa antes del último día laborable del mes de febrero del año siguiente a que se haya hecho acreedor el trabajador, debiendo estar presente en la entrega al menos el Jefe del centro de trabajo y los representantes de los trabajadores del centro de que se trate.

8.º Las dudas o incidencias que suscite la aplicación e interpretación de este artículo serán resueltas por la Comisión Mixta establecida en el artículo 3.º, apartado 7.

Art. 21. *Plus de matrimonio.*—La Empresa establece un plus de matrimonio consistente en 13.050 pesetas, que abonará a todo trabajador que haya superado el periodo de prueba y que contraiga matrimonio. Dicho plus se hará efectivo a la presentación del libro de familia en la Dirección de Personal y será bruto.

Art. 22. *Plus de natalidad.*—Por cada nuevo hijo, tanto legítimo como natural o adoptivo, que tengan los trabajadores desde la entrada en vigor del Convenio, la Empresa abonará la cantidad de 3.915 pesetas brutas.

En lo que respecta a la mujer trabajadora, disfrutará de los derechos que establezcan las Leyes vigentes sobre esta situación.

Art. 23. *Dote.*—Se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes en este tema para todo el personal femenino en plantilla existente al 31 de diciembre de 1977.

Art. 24. *Economato*.—La Empresa concederá a todo el personal a su servicio la posibilidad de afiliarse a un economato, previo acuerdo con la Comisión Mixta sobre el que estime más beneficioso para el poder adquisitivo de los trabajadores.

Las cuotas correspondientes serán totalmente a cargo de la Empresa, salvo acuerdo entre ambas partes.

En aquellos centros en que no exista posibilidad de afiliación a economato, la Empresa abonará la cantidad de 1.000 pesetas brutas a final de año.

Art. 25. *Préstamos*.—Se podrá otorgar a todos los trabajadores fijos en plantilla que soliciten la cantidad máxima hasta 100.000 pesetas, destinadas inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de doce mensualidades.

La cantidad pendiente de amortización por préstamos en ningún caso será superior a 500.000 pesetas más el 30 por 100 del saldo del fondo social de sucursales y central que exista en cada momento.

La solicitud será entregada al Jefe del centro de trabajo o Departamento correspondiente el cual solicitará de los representantes de los trabajadores el informe correspondiente y elevará a la Dirección de Personal dicha solicitud, la cual efectuará los trámites definitivos, comunicando a los interesados a través del mando correspondiente la solución adoptada, siendo ésta última inapelable.

Art. 26. *Premio a la iniciativa*.—Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada o las sugerencias declaradas de utilidad.

La cuantía del premio se graduará por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la importancia de la iniciativa, y no podrá ser menor de 4.000 pesetas brutas.

Las sugerencias sobre este premio deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta, los cuales propondrán su estudio y concesión.

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

Art. 27. *Fondo social*.—El fondo social estará administrado por una Comisión compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa, entre los que deberá figurar el Director de Personal.

A la entrada en vigor del presente Convenio existe un saldo de 229.480 pesetas, que se incrementará de la siguiente manera:

— Una cuota mensual aportada por cada trabajador, consistente en el 1 por 1.000 sobre el sueldo convenio de la tabla salarial que se refleja en el artículo 35 (apartados f y g).

— Otra cuota mensual aportada por la Empresa y que será igual a la recaudada por todos los trabajadores.

De los componentes de esta Comisión, un representante de la Empresa y otro de los trabajadores dispondrán de firma para que conjuntamente puedan disponer el movimiento económico de los fondos disponibles, en cumplimiento de los acuerdos tomados en cada reunión.

El objeto general de este fondo social es el de hacer posible la aportación de un complemento económico-social, cuando determinadas situaciones de necesidad de los trabajadores de la Empresa lo requieran.

Art. 28. *Objetivos de la formación profesional*.—La Empresa y sus trabajadores entienden la formación profesional como un perfeccionamiento tendente a orientar adecuadamente los problemas humanos y sociales derivados de las relaciones industriales, tanto de la mano de obra y empleados sin mando como de los mandos intermedios y superiores.

Por medio de la formación profesional debe lograrse que los trabajadores se encuentren en situación de plena eficiencia de acuerdo con la evolución tecnológica y desarrollo de los sistemas de trabajo de la Empresa.

Para lograr estos objetivos, la Empresa podrá organizar, con iniciativa propia o en colaboración con los centros privados u oficiales que considere oportunos, cursillos, charlas, etc., de aquellas especialidades que en cada momento se consideren convenientes, informando adecuadamente a los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la asistencia a estos cursos en su historial a la hora de promocionar.

Independientemente de las iniciativas que en esta materia tome la Empresa, los representantes de los trabajadores podrán proponer a la Dirección de Personal cuantas actuaciones consideren oportunas y que ayuden a lograr los objetivos fijados en este artículo.

Art. 29. *Seguridad e higiene en el trabajo*.

a) Objeto de la seguridad e higiene en el trabajo.—Independientemente del respeto y cumplimiento de las normas legales vigentes en cada momento en esta materia, la Empresa y sus trabajadores establecen como objetivo fundamental de la seguridad e higiene en el trabajo la conservación y mejora de la salud de todos los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo.

b) Higiene del centro de trabajo.—Se efectuarán los estudios correspondientes con los medios a su alcance o recabando la colaboración de los Organismos oportunos desde el punto de

vista higiénico de los locales de trabajo, operaciones industriales, materias primas utilizadas y productos intermedios obtenidos, requerimientos psico-fisiológicos de los puestos de trabajo, conservación en buenas condiciones de los servicios higiénicos generales, maquinaria, utillaje e instalaciones.

En los meses de enero y septiembre de cada año, los representantes de los trabajadores enviarán a la Dirección Comercial y Dirección de Administración, respectivamente, con copia a la Dirección Social, un informe detallado sobre las condiciones higiénicas, ambientales y de acondicionamiento de cada centro de trabajo, al objeto de que la Empresa subsane en el menor tiempo posible las deficiencias detectadas.

Los Jefes de cada centro de trabajo tendrán en cuenta estas necesidades en los meses citados anteriormente a la hora de promover tiempo posible las deficiencias detectadas.

c) Higiene de los trabajadores.—Refiriéndose fundamentalmente a los reconocimientos médicos previos al ingreso, reconocimientos anuales del personal de plantilla, reconocimientos especiales a enfermos, reconocimientos periódicos al personal ocupado en trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, siendo obligatoria la utilización de las prendas de protección que figuran en el apartado d).

d) Ropa de trabajo:

Almacén:

- Un delantal de plástico.
- Una chaquetilla.
- Un pantalón.
- Dos camisas.
- Un par de botas de punta dura.
- Guantes (todos los necesarios).

Reparto:

- Un pantalón.
- Una chaquetilla.
- Dos camisas.
- Un par de botas de tela o material, punta dura.
- Guantes (todos los necesarios).

Administrativos y vendedores que manejen baterías:

- Un pantalón.
- Una camisa.

Estas prendas serán una para la campaña de verano y otra para la de invierno.

— Dos batas para personal Administrativo (central y sucursales) y personal de proceso de datos.

Art. 30. *Quebranto de moneda*.—Este riesgo quedará cubierto totalmente por la Empresa.

Art. 31. *Jornada de trabajo y vacaciones*.—Se establece la jornada anual de trabajo en mil novecientas veinte horas, respetándose la jornada anual en los centros en que ya fuera inferior a lo indicado.

Los horarios y calendario laboral serán establecidos en cada centro de trabajo de acuerdo con las características del mismo, entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, pudiendo ser las vacaciones como máximo de treinta y un días naturales continuados.

Los tiempos de trabajo que sobrepasen los horarios establecidos en cada centro serán compensados, de mutuo acuerdo entre el trabajador y su mando intermedio, mediante permisos.

Art. 32. *Plus de comida*.—Se fija el plus de comida en 410 pesetas diarias por cada día de trabajo efectivo para las personas que en central lo tenían concedido. Este plus no se devengará durante la época en que se realice jornada continuada, y será de carácter bruto.

Art. 33. *Plus de transporte*.—Se establece un plus de transporte de 90 pesetas diarias por cada día de trabajo efectivo para las personas sujetas a este Convenio y que no dispongan de medio de transporte facilitado por la Empresa. El importe se entiende bruto.

Será motivo de revisión cualquier cambio en el precio de la gasolina, en la forma habitual.

Art. 34. *Diets*.—Se establece la dieta completa en la cantidad de 2.035 pesetas, según el siguiente desglose:

- Dormir, 830 pesetas.
- Desayuno, 125 pesetas.
- Comida, 540 pesetas.
- Cena, 540 pesetas.

Para los vendedores denominados placistas se establece un plus para gastos de representación consistente en 200 pesetas por cada día de trabajo efectivo, brutas.

Art. 35. *Remuneraciones*.

a) Salarios.—Se establecen según las tablas salariales reflejadas en los apartados f) y g) de este artículo, donde se indican también los grupos de cotización a la Seguridad Social.

b) Número de pagas.—Se establece el número de catorce pagas de treinta días, según dispone la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, consistentes en:

- Doce mensualidades ordinarias.
- Dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre.

c) Antigüedad.—Se percibirá en forma de quinquenios y su cuantía se estipula en un 5 por 100 sobre salario real del presente Convenio.

d) Horas extraordinarias.—Cuando exista la imposibilidad del descanso compensatorio citado en el artículo 31 se estará a lo siguiente:

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de al menos un 50 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

Las horas extraordinarias que sobrepasen de dos al día o veinticinco al mes se abonarán con un incremento del 75 por 100.

Las horas extraordinarias que sobrepasen de dos al día o noche a seis de la mañana, en domingo y festivo, se abonarán con el 100 por 100 de recargo.

e) Salario viajeros.—La Empresa garantiza que el salario fijo mensual de los viajeros asciende a un importe de 50.695 pesetas brutas, según la tabla adjunta.

Además, los viajeros tendrán una comisión que, en caso de cumplimiento de la cifra prevista de ventas, se estima ascenderá a 220.180 pesetas brutas.

Asimismo, la Empresa garantiza que durante los ocho primeros meses las comisiones devengadas en los mismos serán como mínimo las correspondientes a las previsiones establecidas para dichos meses, regularizándose posteriormente, en su caso.

f) Tabla salarial oficinas centrales:

Categoría	Salario mensual	Grupo de cotización a la Seguridad Social
Analista	68.576	5
Oficial Administrativo 1. ^a D	61.851	5
Oficial Administrativo 1. ^a C	56.071	5
Oficial Administrativo 1. ^a B	54.891	5
Programador	54.891	5
Oficial Administrativo 1. ^a A	51.584	5
Oficial Administrativo 2. ^a C	50.172	5
Operador	50.172	5
Oficial Administrativo 2. ^a B	44.155	5
Oficial Administrativo 2. ^a A	41.442	5
Verificador Grabador	44.155	5
Auxiliar Administrativo	41.442	7
Ordenanza B	37.077	6
Ordenanza A	34.364	6

g) Tabla salarial sucursales:

Categoría	Salario mensual	Grupo de cotización a la Seguridad Social
Viajante	50.695	5
Oficial Administrativo 1. ^a D	64.093	5
Oficial Administrativo 1. ^a B	59.728	5
Oficial Administrativo 1. ^a A	53.004	5
Oficial Administrativo 2. ^a	52.532	5
Auxiliar Administrativo	39.201	7
Jefe Almacén C	52.532	5
Jefe Almacén B	50.762	5
Jefe Almacén A	48.279	5
Almacenero D	46.279	6
Almacenero C	44.155	6
Almacenero B	43.683	6
Almacenero A	37.431	6
Repartidor Conductor B	44.155	8
Repartidor Conductor A	43.683	8
Cobrador	43.683	6

Art. 36. Plus de ventas.—Se devengará un plus por consecución de unidades vendidas mensualmente y otro por alcanzar el objetivo total de la red comercial.

En reunión conjunta de la Comisión Deliberadora del presente Convenio, se establecerá la normativa pormenorizada de las particularidades de este sistema.

Art. 37. Seguro de ocupantes de vehículos de la Empresa.—La Empresa establecerá una póliza de seguros para ocupantes de vehículos de la Empresa, que cubrirá los capitales siguientes:

- Muerte, 500.000 pesetas.
- Invalidez, 750.000 pesetas.
- Asistencia sanitaria, 30.000 pesetas.

13745

RESOLUCION de 21 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrial Quesera Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrial Quesera Española, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 17 de mayo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Industrial Quesera Española, S. A.», que fue suscrito el día 30 de abril de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, la viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrial Quesera Española, S. A.», suscrito el día 30 de abril de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación

Madrid, 21 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE «INDUSTRIAL QUESERA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Afecta este Convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios en «Industrial Quesera Española, S. A.», comprendidos en el ámbito territorial indicado en el artículo anterior.

Art. 3.º *Vigencia.*—Este Convenio entrará en vigor el día de su homologación, retrotrayendo las condiciones económicas al día 1 de enero de 1980.

Art. 4.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de dos años, del día 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1981.

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia o revisión del presente Convenio deberá practicarse reglamentariamente ante la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de tres meses a su fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º *Prórroga.*—Si a la extinción de su período de aplicación alguna de las partes no ha ejercido la facultad de denuncia, este Convenio se considerará prorrogado de año en año, aplicándose automáticamente a la tabla salarial el porcentaje del aumento del índice de precios al consumo en el año anterior, que establezca el Instituto Nacional de Estadística.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 7.º *Salario base.*—La retribución que corresponderá al trabajador, sobre la base de un rendimiento normal, será la establecida par su categoría profesional en la tabla salarial que figura como anexo a este Convenio. Si el índice de precios al consumo al 30 de junio de 1980, fuese inferior al 6,75 por 100, los salarios que figuran en dicha tabla se incrementarán un 1 por 100 a partir del día 1 de julio de 1980. Si dicho índice superase el referido 6,75 por 100, de las tablas de salarios se incrementarán en un 2 por 100 a partir del día 1 de julio de 1980.

A partir del 1 de enero de 1981 se modificará dicha tabla salarial en el porcentaje que fije el Instituto Nacional de Esta-