

7689

RESOLUCION de 13 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Empresa «Agfa-Gevaert, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito nacional para la Empresa «Agfa-Gevaert, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 19 de febrero de 1981, suscrito por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, integrada ésta por CCOO, UGT, e Independientes, el día 13 de febrero citado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980,

Con fecha 27 del indicado mes de febrero se solicitó de la Comisión Negociadora que completase el texto del Convenio en lo relativo a denuncia, artículo 26.5 de dicho Estatuto, y que remitiese el original del Convenio, habiéndose dado cumplimiento a lo interesado con fecha 13 del presente mes de marzo,

Por lo expuesto,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 13 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AGFA-GEVAERT, S. A.», 1981

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA.—AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en todo el territorio nacional en el momento de su entrada en vigor, así como a cuantos se creen con posterioridad a la misma.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Se regirá por las normas del presente Convenio todo el personal de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», que ostente la condición de trabajador, acorde con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, que será precisamente el comprendido entre el 1 de enero de 1981 y el 31 de diciembre de 1981, ambas fechas inclusive. Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, que será el día primero del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», todos sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 1981, con la sola excepción de lo pactado en los puntos ss: coches, dietas.

SECCION SEGUNDA.—DENUNCIA Y REVISION

Art. 4.º.—El presente Convenio se prorrogará de año en año, tácita reconducción, si no mediare expresa denuncia del mismo por cualquiera de las dos partes firmantes con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas, por escrito ante la Dirección General de Trabajo, y copia a la otra parte.

SECCION TERCERA.—COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

Art. 5.º *Compensación*.—En materia de compensación se estará a lo dispuesto en las normas legales de pertinente aplicación, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine en el presente Convenio.

Las retribuciones que se establecen en el presente pacto con carácter mínimo compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

El exceso que pudiera producirse, computadas sobre base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se mantendrá con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo susceptibles de absorción en futuras y posibles modificaciones salariales.

En cualquier caso, el régimen de retribuciones voluntarias se entenderá siempre aplicado con arreglo a su naturaleza, específica.

Art. 6.º *Absorción*.—Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan la existencia-creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, consideradas aquellas en su totalidad y en conjunto anual, superen el nivel total de éste, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos de clausulado de este Convenio.

Art. 7.º *Eficacia real de las mejoras convenidas*.—No obstante lo dispuesto en los artículos 5.º y 6.º del presente pacto, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna única de la tabla de salarios del presente Convenio —anexo número 1— en relación con el importe de los salarios que para cada categoría profesional se señalaba en el resultado del último pacto económico de Empresa, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuere la naturaleza o la forma que revistieren estas percepciones.

Art. 8.º *Garantías individuales*.—Se respetan a título individual «ad personam» las condiciones y situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

La interpretación de lo señalado en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria Mixta, sin perjuicio de la competencia sobre la materia.

SECCION CUARTA.—COMISION PARITARIA MIXTA

Art. 9.º *Interpretación*.—Se crea la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio, con las atribuciones y fines establecidos en la legislación vigente y posteriores que se establezcan en materia de negociación colectiva.

Art. 10. *Composición*.—La Comisión Paritaria Mixta estará integrada por ocho miembros, cuatro de la parte social y cuatro de la parte económica, estando asistidos de un Secretario, que se elegirá de común acuerdo.

El domicilio social de la referida Comisión será el de la propia Empresa.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION PRIMERA.—DISPOSICION GENERAL

Art. 11. *Norma general*.—La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de cada Centro de trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, que responde de su ejercicio ante el Estado. En consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda forzar el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, material, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga, debiendo contar para ello con la necesaria colaboración del personal.

La Empresa solicitará de los representantes de los trabajadores en las modificaciones y formas conforme a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION SEGUNDA.—COBERTURA DE PLAZAS

Art. 12. *Norma general*.—Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de plazas por personal ajeno a la Empresa, se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: Programas de empleo, personal en paro, etc.

Art. 13. *Vacantes*.—Si en plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la Empresa afectados por el presente Convenio se produjese alguna vacante, ésta será cubierta preferentemente con personal de la Empresa, siempre y cuando reúna las características y conocimientos precisos a juicio de la Dirección de la Empresa.

Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Art. 14. *Procedimiento*.—La Dirección de la Empresa publicará en los tablones de avisos de toda la Empresa la plaza a cubrir, con especificación de características y conocimientos que se requieren, señalando un plazo de diez días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los representantes de los trabajadores.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requerimientos descritos en cada caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas que estime más idóneas para proceder a la selección definitiva.

En cualquier caso, la realización de las pruebas tendrá lugar dentro del menor período de tiempo posible a partir de la fecha de comunicación referida en el párrafo primero.

Asimismo, se establece que podrán optar, en igualdad de condiciones, a las plazas que no sean cubiertas por personal de la Empresa, los familiares de los trabajadores.

SECCION TERCERA.—CESES Y PREAVISOS

Art. 15. *Ceses y preavisos*.—El trabajador que se proponga cesar en el servicio de la Empresa habrá de comunicarlo a ésta con quince días de antelación, al menos, a la fecha en que haya de producirse el cese, por escrito y con acuse de recibo.

En el supuesto de que el trabajador no lo hiciera como se indica, perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las gratificaciones que le correspondieren.

Cuando el trabajador cause baja en la Empresa le será abonado, salvo en el supuesto anterior, el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de las vacaciones, en proporción al tiempo trabajado desde que éstas se hubiesen disfrutado y aquéllas se hubiesen comenzado a devengar.

CAPITULO III

Condiciones económicas

SECCION UNICA

Art. 16. Salario.—Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el anexo número 1 del presente pacto.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el anexo indicado, son compatibles e independientes de las que abone la Empresa, cuando existan, en concepto de plus salarial fijo, compensable y absorbible, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficiencia y preparación en el momento de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 17. Base de negociación.—Los incrementos pactados por el presente Convenio no lo son sobre la masa salarial bruta y sí sobre salarios brutos a fecha 31 de diciembre de 1980, con exclusión de los conceptos de ayuda familiar y residencia, así como el de Comisiones, teniendo el primero de ellos su variación en el apartado de mejoras sociales, quedando el segundo invariable en su concepto y cuantía, y el tercero por ser dependiente de factores y circunstancias variables.

Art. 18. Incremento global.—El incremento considerado en el presente Convenio y para el año 1981 será de un 16,64 por 100 de aplicación totalmente porcentual, conforme al escalado acordado en la negociación, y según lo indicado en el artículo anterior, párrafo primero.

Asimismo, quedan excluidas de tratamiento y aplicación adicional las nuevas antigüedades que vencen en el presente año y que tendrán el valor del 5 por 100 del salario de Convenio que se refleja para cada categoría profesional.

Art. 19. Revisión del incremento.—El incremento considerado en el presente Convenio no será revisado durante el presente año de 1981, por así haberse pactado expresamente, estableciéndose con efectos de 1 de enero de 1981 el incremento global del 16,64 por 100 referido para todo el año.

Art. 20. Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán cada una en una mensualidad, que abonará a razón del salario real.

Art. 21. Gratificaciones de octubre y beneficios:

a) De octubre: Los trabajadores de la Empresa percibirán en el mes de octubre de cada año la denominada paga de octubre, consistente en una mensualidad del salario real.

b) De beneficios: La participación en beneficios consistirá en una mensualidad del salario real de cada trabajador, que se hará efectiva cada año en los meses de febrero a abril, y con preferencia en marzo.

Art. 22. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias que realice el personal afectado por el presente Convenio se abonarán con un recargo del 75 por 100. Tendrán el concepto de horas extraordinarias sólo las realizadas por encima del cómputo de jornada máxima legal.

CAPITULO IV

Interrupciones de la jornada laboral

SECCION PRIMERA.—FORMACION

Art. 23. Unico.—Se crea una Comisión Paritaria, compuesta de cuatro miembros, dos por la Empresa y dos por los trabajadores, con el fin de elaborar un estudio referente a este tema, y debiendo estar finalizado para su presentación a la reunión semestral entre Empresa y representantes de los trabajadores, cuya celebración será en el próximo mes de julio.

SECCION SEGUNDA.—VACACIONES

Art. 24. Principio general.—Las vacaciones del personal de la Empresa «Agfa-Gevaert, S. A.», serán las siguientes:

a) Veintidós días hábiles o treinta naturales hasta el décimo año inclusive de servicio en la Empresa.

Veinticinco días hábiles a partir del undécimo año inclusive de servicio en la Empresa.

b) Sin perjuicio de lo anterior, el personal que celebre sus vacaciones en el tiempo que media entre el 1 de enero y 31 de mayo, y entre el 1 de septiembre y 31 de diciembre de cada año, disfrutará de siete días hábiles más de vacaciones.

c) Los periodos reflejados en el punto a) del presente artículo podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo y/o por necesidades de trabajo. En todo caso, y como mínimo, deberá de cumplirse uno de los periodos resultante de forma continuada, equivalente a catorce días naturales.

Art. 25. Desarrollo.—Antes de la fecha del último día del mes de marzo próximo todo el personal de la Empresa ha de tener cursada su solicitud de vacaciones.

La Empresa, asimismo, y antes de la fecha del último día del mes de abril, deberá de haber comunicado a los interesados la aceptación o no del/de los periodo/os solicitados.

Las particularidades que ofrezca este capítulo de vacaciones serán desarrolladas a través de una circular de Empresa, de acuerdo con lo dispuesto por la Comisión Paritaria Mixta.

SECCION TERCERA.—LICENCIAS

Art. 26. Licencias.—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- Matrimonio del trabajador.
- Alunbramiento de la esposa.
- Necesidad de atender personalmente a asuntos propios que no admiten demora.
- Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos.
- Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación profesional en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- La asistencia a consultorios médicos de la Seguridad Social cuando éstos tengan el horario concordante con la jornada laboral.

La duración de las licencias será de, al menos, quince días naturales en caso de matrimonio, y hasta cinco días naturales en los supuestos b), c) y d), teniendo en cuenta que hay tres días para los desplazamientos que el trabajador haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso particular.

En todos los casos la Empresa podrá exigir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de interrupciones de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores, además de las motivadas por incapacidad laboral transitoria y accidentes laborales, tendrán siempre el carácter de recuperables. Independientemente del carácter de recuperación, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma, pudiendo exigir las oportunas justificaciones.

SECCION CUARTA.—EXCEDENCIAS

Art. 27. Excedencias.—Se reconocen dos clases de excedencias: voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

En el supuesto de reincorporación, se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador tenía en el momento de iniciar el periodo de excedencia.

SECCION QUINTA.—SERVICIO MILITAR

Art. 28. Servicio Militar.—Los trabajadores de la Empresa, mientras se encuentren cumpliendo el Servicio Militar, percibirán las gratificaciones extraordinarias y pagas que pudieran corresponderles desde la fecha de su incorporación efectiva y hasta un máximo de quince meses de Servicio, asegurándose, en cualquier caso, el percibo de un total de cuatro pagas: julio, Navidad, beneficios y octubre.

CAPITULO V

Mejoras sociales

SECCION UNICA

Art. 29. Premio de jubilación.—Como premio a un descanso merecido, y también por la laboriosidad y dedicación a la Empresa, ésta abonará en concepto de premio de jubilación la cantidad de 300.000 pesetas brutas para el personal que se jubile en edad de sesenta a sesenta y cinco años, ambos inclusive.

Art. 30. Complemento de jubilación.—La Empresa completará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario bruto que el trabajador percibió en los doce últimos meses de prestación de servicio en la Empresa, hasta un máximo de 1.000.000 de pesetas brutas anuales, siempre y cuando se jubile en edad de sesenta y cuatro y sesenta y cinco años, ambos inclusive. En el supuesto de jubilación con edades comprendidas entre los sesenta y sesenta y tres, ambas inclusive, la garantía de cobertura será la que hubiera podido corresponderle en las mismas condiciones y a la edad de sesenta y cinco años.

Se pacta expresamente que los posibles impuestos u otros gravámenes que deban abonarse por razón de dichos complementos serán a cargo del beneficiario.

Art. 31. Premio de natalidad.—Los trabajadores de la Empresa «Agfa-Gevaert, S. A.», percibirán de la misma un premio de 7.500 pesetas brutas por el nacimiento de cada hijo.

Art. 32. Complemento de viudedad.—La Empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social

el cónyuge del trabajador que fallezca estando al servicio de la misma hasta el 70 por 100 del salario bruto percibido en los doce últimos meses.

Para tener derecho a este complemento deberá de llevar al servicio de la Empresa el mínimo de un año.

En caso de accidente de trabajo, la Empresa completará la pensión referida hasta el 70 por 100 del salario bruto percibido en los doce últimos meses, sin limitación mínima de permanencia en la Empresa.

En ambos casos, este complemento se aplicará a un máximo de salario bruto de 1.000.000 de pesetas brutas anuales.

Este complemento se extinguirá en el momento en que la viuda contraiga nuevo matrimonio y en aquellos casos en que, conforme a la legislación de Seguridad Social, se pierda el derecho a la percepción de la pensión de viudedad, extinguiéndose o suspendiéndose la misma.

Art. 33. *Enfermedad y accidente.*—La Empresa abonará hasta dieciocho meses a sus trabajadores en baja por accidente laboral o enfermedad, debidamente certificado por el Servicio Médico de la Seguridad Social, la totalidad de las cantidades de carácter fijo que perciban en situación de actividad laboral, descontando de los mismos las prestaciones que perciban los interesados de la Seguridad Social.

Art. 34. *Auxilio por defunción.*—La Empresa abonará un auxilio por defunción de 70.000 pesetas brutas a la persona, familiar o no del trabajador fallecido, que realmente hubiere hecho efectivos los importes por este concepto.

Art. 35. *Seguro universal de accidente.*—Para proteger de una manera más amplia y perfecta a todos los trabajadores y, en su caso, a los familiares, la Empresa tiene suscrita a favor de los trabajadores un póliza de seguros cuyas primas corren a su exclusivo cargo, que garantizarán 1.000.000 y 750.000 pesetas brutas, respectivamente, a causa de accidente no laboral resultando incapacidad permanente y muerte, siempre que el trabajador lleve prestando sus servicios en la Empresa un mínimo de tres años.

En caso de accidente laboral, las garantías quedan establecidas en 1.500.000 y 1.000.000 de pesetas brutas, respectivamente, sin período mínimo de prestación de servicios.

De las mencionadas pólizas cada trabajador podrá señalar los beneficios de las mismas y el orden de su prelación.

Salvo indicación en contrario, se entenderá, en el supuesto de fallecimiento del trabajador, como beneficiarios: la viuda del fallecido, descendientes de primer grado y, por último, los ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

Art. 36. *Ayuda familiar.*—Todos los trabajadores de la Empresa percibirán en concepto de ayuda familiar las cantidades siguientes: 1.400 pesetas brutas por esposa y 700 pesetas brutas por hijo, resultando, en adelante, la cantidad a percibir por hij igual al cincuenta por ciento de la cantidad a percibir por esposa. Para tener derecho a estas percepciones complementarias será preciso que los familiares referidos estén reconocidos como causantes de la prestación por el mismo motivo por la Seguridad Social, cesando el derecho a la percepción si pierden la condición de causantes por la Seguridad Social.

Los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o mentales, reconocidos como tales por la Seguridad Social, tendrán derecho a percibir, en lugar de la cantidad referida anteriormente, 15.000 pesetas brutas mensuales.

Art. 37. *Ayuda escolar.*—Para el presente Convenio la Empresa asigna la cantidad de 1.300.000 pesetas brutas en concepto de ayuda escolar.

A esta ayuda podrán optar los trabajadores que tengan las siguientes condiciones:

a) Tener hijos en edades comprendidas entre los dos y los dieciséis años, ambos inclusive, y en situación escolar.

b) Tener una retención a cuenta del Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas igual o inferior al 13 por 100, sólo tendrá derecho el hijo que produzca ese tanto por ciento de retención y los siguientes.

Reuniendo estos requisitos, y junto con la solicitud de ayuda escolar, deberá de adjuntarse el correspondiente certificado de escolaridad.

El importe de las ayudas vendrá determinado por el resultado de dividir el importe citado entre las solicitudes que reúnan las condiciones requeridas, debiéndose haber presentado en el plazo de un mes a partir del aviso de Empresa correspondiente.

Se pacta expresamente que el percibo de las mismas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

El reparto de las mismas se efectuará por la Empresa.

Art. 38. *Préstamos al personal.*—El fondo que la Empresa tiene constituido y destinado a la concesión de préstamos al personal queda incrementado en el presente Convenio en la cantidad de 1.000.000 de pesetas. El interés que se devenga revertirá al fondo referido.

La distribución del mismo se hará:

a) Para adquisición de vivienda: Se podrá solicitar hasta un importe máximo de 350.000 pesetas. La adquisición de la vivienda debe de serlo por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador.

El interés que devengará será del 5 por 100, y el plazo de devolución será de cuatro años.

b) Para paliar perentorias y urgentes necesidades:

A cuyo fin podrá solicitarse hasta un máximo de 250.000 pesetas. El interés que devengará será del 5 por 100, y el plazo de devolución será de tres años.

Para poder optar a estos beneficios deberá el solicitante llevar como mínimo de años al servicio de la Empresa. La concesión de los préstamos indicados se efectuará, conjuntamente, por la Empresa y una Comisión de los representantes de los trabajadores, quienes, sobre las bases anteriores, otorgarán o denegarán las peticiones recibidas.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios de un préstamo deje de pertenecer a la Empresa, y tuviere pendiente de liquidar cantidades por este motivo, vendrá obligado a otorgar garantía suficiente real para asegurar la cantidad pendiente de devolución, siendo siempre compensable la cantidad que pudiere percibir como finiquito de haberes.

Art. 39. *Economatos.*—La Empresa, a petición de los representantes de los trabajadores de los Centros de trabajo que aún no han tenido acceso a este beneficio, estudiarán conjuntamente con ellos la posibilidad y condiciones de poderlo llevar a efecto.

Art. 40. *Coches de Empresa.*—Los coches de Empresa se regirán por la normativa anterior, en cuanto a la ampliación de 500 a 1.000 kilómetros el uso particular de los mismos sin precisar autorización habitual, así como también en lo referente a la carta de autorización.

Art. 41. *Precio kilómetro.*—La Empresa procederá a efectuar la revisión automática del precio kilómetro, en el momento en que los parámetros que comprende su base actual sufran un incremento igual a una peseta.

La base de aplicación será a partir del nuevo precio kilómetro, que se publicará en el plazo aproximado de un mes, incluyéndose en el apartado de parámetros el de lavado, y cifrado en la cantidad de dieciocho anuales.

Art. 42. *Diets.*—Las dietas en el territorio nacional serán revisadas anualmente, y de forma automática, en el mismo porcentaje que se incrementa el índice de precios al consumo.

Art. 43. *Ayuda de comida.*—El personal interno, con carácter general, tendrá derecho a percibir la cantidad de 230 pesetas brutas en concepto de ayuda de comida. Para poder acogerse a este beneficio, el trabajador deberá de efectuar su pausa para comida, dentro de la jornada partida, en el máximo de una hora y cinco minutos.

Art. 44. *Plus transporte.*—El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 32 pesetas brutas por día-trabajado en concepto de ayuda-plus de transporte.

Art. 45. *Jornada-horario.*—La duración de la jornada, así como el horario correspondiente a la misma se mantiene en los mismos términos en que se viene realizando, es decir:

Jornada partida: de 1 de enero a 14 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre.

Jornada continuada: De 15 de junio a 15 de septiembre.

En la primera de ellas el cómputo-día es de 8,25 horas; de lunes a viernes, y en la segunda, de 7,45 horas, de lunes a viernes.

Todo ello sin perjuicio de los horarios especiales que se mantienen respecto a lo reflejado en el Reglamento de Régimen Interior, resultando una media de 2.155,15 horas brutas año, incluidas vacaciones y fiestas según calendario.

CAPITULO VI

Derecho supletorio

Art. 46. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral básica existente o que se dicte oportunamente.

CAPITULO VII

Cláusula adicional

Art. 47. *Cláusula adicional.*—Los precios de los productos comercializados por la Empresa no sufrirán incremento de clase alguna como consecuencia de las mejoras pactadas en este Convenio.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de salaros mínimos y antigüedad para 1981

Grupo I. Personal técnico titulado		
Licenciados	01	72.885 3.644
Peritos	02	57.960 2.898
Oficial de Laboratorio 1.º	08	45.315 2.266
Oficial de Laboratorio 2.º	08	43.220 2.161
Supervisor	02	58.501 2.925
Ayudante técnico	02	57.960 2.898
Técnico mecánico	05	50.071 2.504
Grupo II. Personal mercantil		
Director de Ventas	01	72.517 3.626
Jefe de Delegación	02	71.706 3.585

Jefe de División	02	70.790	3.539
Jefe de Ventas	02	66.964	3.348
Jefe de Personal	03	66.964	3.348
Jefe de Compras	03	66.964	3.348
Jefe de Almacén 1.º	03	63.132	3.157
Jefe de Almacén 2.º	03	58.472	2.824
Supervisor	02	58.501	2.925
Viajante técnico	05	52.407	2.620
Viajante	05	43.674	2.184
Visitador	07	39.058	1.953

Grupo III. Personal administrativo

Director	01	72.885	3.644
Jefe de Sección General	03	70.790	3.539
Jefe de Sección	03	66.964	3.348
Jefe administrativo	03	63.132	3.157
Jefe de Grupo	04	58.501	2.925
Oficial técnico	04	55.471	2.774
Programador	05	54.103	2.705
Taquimecanógrafa idiomas	04	50.071	2.504
Oficial administrativo 1.º	05	48.053	2.403
Operador ordenador	05	48.053	2.403
Oficial administrativo	05	45.315	2.268
Operador máquina auxiliar 2.º	07	39.058	1.953
Auxiliar administrativo	07	34.885	1.744
Aspirantes 16-17 años	11	30.089	1.504

Grupo IV. Personal servicios y actividades auxiliares

Responsable de Almacén	07	48.053	2.403
Profesional de oficio 1.º	08	42.810	2.140
Profesional de oficio 2.º	08	38.224	1.911
Ayudante de oficio	09	32.800	1.640
Oficial de Almacén 1.º	08	39.890	1.994
Oficial de Almacén 2.º	08	38.224	1.911
Mozo	10	30.713	1.536
Telefonista	07	34.885	1.744

Grupo V. Personal subalterno

Cobrador	08	39.890	1.994
Vigilante y Sereno	08	32.800	1.640
Conserje	08	36.973	1.849
Ordenanza	08	32.800	1.640
Botones	08	30.089	1.504

Las cantidades referidas lo son:

Columna primera: Grupo de cotización.

Columna segunda: Salario de Convenio.

Columna tercera: Valor antigüedades: 5 por 100 del salario de Convenio.

El salario anual será el resultante de aplicar las cantidades reflejadas en las tablas-salario por dieciséis veces al año.

7690

RESOLUCION de 17 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Prensa Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Prensa Española, S. A.», recibido en este Centro Directivo el 10 de los corrientes, suscrito por la representación de la citada Empresa y de los trabajadores el 6 de marzo del presente año. De conformidad con lo establecido en el artículo 80, 2, y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Dios guarde a Vds

Madrid, 17 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albarredo.

Sres. representantes de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «PRENSA ESPAÑOLA, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º Partes contratantes.—El presente Convenio Colectivo se concierta entre «Prensa Española, S. A.», y su personal de Madrid y Sevilla, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2.º Ambito territorial.—El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a los centros de trabajo que «Prensa Española, S. A.», tiene en Madrid y Sevilla.

Art. 3.º Ambito funcional.—El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa, o sea, a la edición de «ABC» y demás publicaciones periódicas y trabajos efectuados dentro de la Empresa, es decir, la totalidad de las actividades de la misma.

Art. 4.º Ambito personal.—El Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de técnicos, redactores, administrativos, subalternos, personal de talleres y reparto, con exclusión de aquéllos con los que la Empresa concierte contratos especiales o individuales de trabajo, así como los cargos directivos excluidos de la Ordenanza de Trabajo en Prensa. El Convenio afectará a todo el personal que ingrese durante su vigencia.

Art. 5.º Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien surtirá efectos económicos a partir de 1 de enero de 1981.

El presente Convenio sustituye, a todos los efectos, a los aprobados con fechas 17 de marzo de 1978 y 12 de marzo de 1980 para todos los centros de trabajo de «Prensa Española, Sociedad Anónima».

Art. 6.º Duración y prórroga.—La duración de este Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 1981.

Se entenderá prorrogado por años naturales mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado por escrito con tres meses de antelación mínima a su término o prórroga en curso. En todo caso se estará a lo dispuesto en las normas legales.

Art. 7.º Rescisión y revisión.—La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, deberá presentarse por escrito y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que las conversaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación.

Art. 8.º Absorción.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Art. 9.º Vinculación a la totalidad.—Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 10. Comisión Paritaria de interpretación.—Se constituye una Comisión Paritaria de representantes del personal y de la Dirección de la Empresa para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio.

CAPITULO II

Art. 11. Orden de trabajo y de producción.—Ambas partes convienen que la productividad, tanto de la mano de obra como la de los demás factores que intervienen en la Empresa, constituye uno de los medios principales para la elevación del nivel de todos los que integran la plantilla de la Empresa. Por ello, tanto el personal como la Empresa pondrán de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad. El personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa y la Empresa poniendo todos los medios técnicos y mecánicos que contribuyan a dicho aumento.

Art. 12. Jornada laboral.—La jornada será la fijada por la Ordenanza de Trabajo en Prensa, respetándose la jornada de cinco horas para el personal de composición de Madrid (turno noche) que actualmente goza de ella.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio la Dirección de la Empresa negociará, siempre que sea viable tanto desde el punto de vista personal como desde el punto de vista organizativo, para todo el personal, por centros de trabajo, áreas funcionales, para periodos de tiempo concretos con la excepción de los meses de verano, en el supuesto de que se mantengan las mismas características y actividad en cuanto a producción y servicios y, sin que en ningún caso ello represente una reducción de horas de trabajo, la semana laboral de cinco días.

Art. 13. Horarios de trabajo.—Los horarios de trabajo de los diferentes turnos estarán siempre adaptados por la Dirección de la Empresa a las necesidades de la industria, teniendo en cuenta que su fin primordial es la difusión y venta de sus publicaciones.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos serán los vigentes en el 1 de enero de 1981. Cualquier modificación de los mismos tendrá que tener la aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo si no existe acuerdo previo.

Como compensación a las mejoras del presente Convenio, ambas partes quedan enteradas —y así lo manifiestan— de la facultad de la Empresa para adelantar la jornada una hora a