

3. Jubilación, incapacidad y fallecimiento.—Desde el 1 de enero de 1979, todos los empleados de «Swissair» están obligatoriamente cubiertos por el plan local «Winterthur» para la jubilación, que también incluye los riesgos de incapacidad y fallecimiento. Los gastos se dividirán por mitad entre el personal y la Compañía, de acuerdo con las bases establecidas en reglamento separado, revisado con esta misma ocasión.

ARTICULO XXIX

De los Delegados de Personal

Los Delegados de Personal son los representantes de todos aquellos empleados a los que les es de aplicación este Convenio.

Actuarán como portavoces de los empleados, sometiendo sus propuestas a la Dirección.

Los Delegados de Personal actuando conjuntamente, elaborarán normas relativas a las relaciones laborales entre «Swissair» y sus empleados en España, para proponer dichas normas a la Compañía.

Los Delegados de Personal actuarán como órgano consultivo para cuantos asuntos de carácter general se produzcan sobre las relaciones laborales o pudieran plantearse por cualquiera de las partes.

Los Delegados de Personal tendrán atribuciones, derechos y obligaciones que les sean fijadas por las Leyes laborales.

DISPOSICION FINAL

En el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de octubre de 1980.

Y para que conste a todos los efectos, se firma en Madrid a 3 de febrero de 1981.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

Categorías profesionales	Sueldo mensual mínimo bruto — Pesetas
Empleados subalternos	47.700
Subalternos entre 16 y 18 años.	
Oficiales de tercera	58.300
Conductor. Subalterno con más de 18 años de edad. Operador de teléfono sin experiencia. Secretaria sin experiencia. Agente de mostrador y agencia sin experiencia. Agente de aeropuerto (pasajeros y carga) sin experiencia. Personal administrativo sin experiencia. Teletipistas sin experiencia.	
Oficiales de segunda	63.600
Conductor con experiencia. Operador de teléfono con experiencia. Secretaria con experiencia. Agente de mostrador y reservas. Agente del aeropuerto (pasajeros y cargas). Contable «Junior». Cajero «Junior». Teletipista con experiencia.	
Oficiales de primera	74.200
Secretaria de ventas. Agente de mostrador y reservas (Senior Agent). Agente del aeropuerto, pasajeros y carga (Senior Agent). Contable, Cajero. Teletipista (Senior Agent). Promotor de ventas.	
Jefes de tercera	84.800
Secretaria de Dirección. Agente de mostrador y reservas (Lead Agent). Agente del aeropuerto, pasajeros y carga (Lead Agent). Contable (Senior Agent). Teletipista (Lead Agent). Promotor de ventas con experiencia.	
Jefes de segunda	101.760
Supervisor de mostrador y reservas. Agente del aeropuerto, pasajeros y carga (Supervisor).	

Categorías profesionales	Sueldo mensual mínimo bruto — Pesetas
Promotor de ventas (Senior). Supervisor contable. Jefe de comunicaciones.	
Jefes de primera	109.180

ANEXO 2

SUELDO BASE

- Subalternos (entre dieciséis y dieciocho años de edad), 13.950 pesetas.
- Oficiales de segunda y tercera, 22.770 pesetas.
- Oficiales de primera, 25.400 pesetas.
- Jefes de tercera, 27.000 pesetas.
- Jefes de segunda, 28.600 pesetas.
- Jefes de primera, 29.400 pesetas.

22295 RESOLUCION de 29 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Laudo Arbitral de la Empresa «Fosforera Española, S. A.».

Visto el texto del Laudo Arbitral referido a la Empresa «Fosforera Española, S. A.», y las tablas salariales de su aplicación, cuyo Laudo fue dictado el 18 de mayo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, apartado f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,
Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a las partes.

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Laudo Arbitral al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 29 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

FOSFORERA ESPAÑOLA. S. A.

Visto el expediente de conflicto colectivo planteado conjuntamente por la representación de la Empresa «Fosforera Española, S. A.», y por la representación de los trabajadores miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para 1981, y

Resultando que planteado conflicto colectivo por ambas partes al amparo de las disposiciones del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, procedimiento vigente conforme a la disposición final tercera, número 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, se celebró la reunión de las mismas en los locales de la Dirección General de Trabajo en el trámite de avenencia que señala el artículo 24 de la norma legal primeramente citada, en cuya reunión, y conforme acta que suscribieron los comparecientes en fecha 29 de abril de 1981, acordaron someterse al arbitraje de don Daniel Baylos Corroza, bajo las siguientes condiciones: «Que el Laudo Arbitral solamente se refiera al aspecto retributivo decidiendo su incremento en la banda salarial formada desde el 9 por 100 de las tablas salariales propuesta por la Empresa, hasta el 16 por 100 de todo: los conceptos retributivos que solicita la representación de los trabajadores, dejando vigente el actual texto de su Convenio Colectivo de 26 de junio de 1979, actualizado en 4 de junio de 1980. Que el Laudo tenga vigencia solamente durante el año 1981»;

Resultando que las dos partes se comprometieron, así lo han cumplido, a entregar al árbitro designado los datos suficientes y alegaciones que convinieran a su derecho en la fecha máxima de 7 de mayo de 1981, acordando también como fecha máxima para dictar el Laudo la del 18 de mayo de 1981;

Resultando que, fundamentalmente, por parte de la representación de los trabajadores se argumentó, con base a los documentos contables correspondientes al ejercicio económico del año 1979, que la crisis de mercado de la Empresa no era imputable al rendimiento de los trabajadores y la disminución del mercado quedaba compensada con el aumento de los precios en un 7 por 100, y que la Empresa había declarado en la Memoria del citado ejercicio económico unos beneficios de 98.077.296 pesetas. Que existe una importante recuperación dentro del campo de encendido, sobre todo en los encendedores que su entrada en el mercado ha sido firme —alegan— pues el año 1979, la producción de encendedores fue de 151.541, pasando en el año 1980 a 1.368.559. Por último manifiestan que la plantilla se ha reducido, que las horas extraordinarias se han incrementado, que el mayor porcentaje de la Empresa por categorías, de Oficial de 1.ª para abajo son, de una plantilla

de 541, unos 364 trabajadores, con un salario de 40.000 pesetas mensuales y que, por los datos aportados, la Empresa no se ve en situación anómala alguna, manteniendo su posición de solicitar el incremento del 16 por 100 sobre todos los conceptos salariales, por la necesidad de mantener el poder adquisitivo de los salarios, argumentando, en fin, que el Convenio General de la Industria Química pactó un incremento del 14 por 100 y que su Empresa está incluida en tal sector;

Resultando que resumidamente la Empresa presenta al árbitro los siguientes datos: Que su oferta del 9 por 100 lo es como incremento a los conceptos retributivos que figuran en las tablas salariales anejas al Convenio Colectivo de 1980, que comprenden: Sueldo base, complemento lineal y complemento de rendimiento, incrementando la retribución mínima de 625.000 pesetas a 687.500 pesetas para el año 1981;

Considerando que la competencia para dictar el presente Laudo Arbitral viene otorgada voluntariamente por las partes y que el mismo, conforme ordena el artículo 24 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, tiene la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes, de tal manera que lo aquí decidido tiene la virtualidad y firmeza que el de un pacto entre los que se sometieron al presente arbitraje;

Considerando que estudiada cuidadosamente la situación económica de la Empresa, con las dificultades que se le presentan que le obligan a modificar relativamente sus líneas de producción para una ampliación y diversificación de su mercado, en cuya producción incide la puesta en marcha de la fabricación de mecheros y las expectativas de los consiguientes riesgos de una reestructuración de la Empresa en su proceso dinámico; y de otra parte, la situación de las diferentes categorías profesionales en las que existen notables diferencias de remuneraciones presentando éstas un abanico bastante desigual y que en razón de la situación descrita la representación de los trabajadores sostenía el incremento de un 1 por 100 de la tabla salarial del artículo 19 del vigente Convenio Colectivo para su reparto inversamente proporcional a las retribuciones.

El árbitro que suscribe, designado de común acuerdo por las partes, acuerda dictar el siguiente Laudo:

Prorrogado por voluntad de ambas partes el texto del Convenio Colectivo de 26 de junio de 1979, actualizado en 4 de junio de 1980, cuya actualización se homologó en dicha fecha y fue publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 31 de julio de 1980, las tablas salariales contenidas en tal actualización se incrementarán para todo el año 1981 en un 13 por 100, de cuyo incremento se reservará un 1 por 100 de la masa salarial para su reparto inversamente proporcional a las retri-

buciones; incremento que debería aplicarse sin contraprestación alguna.

Lo que comunico a las partes, en virtud del arbitraje voluntariamente solicitado al suscribiente, en Madrid a 18 de mayo de 1981, reiterándoles el valor jurídico del presente Laudo Arbitral que, conforme al último párrafo del artículo 24 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, tiene la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes.

Tabla salarial 1981
(Vigencia: 1-1-81 a 31-12-81)

Categorías	Importes por hora		
	Base	Complemento	
		Rendim.	Lineal
<i>Personal de Fabricación</i>			
Encargado general	194,10	11,30	62,50
Contramaestre	178,80	11,00	62,50
Encargado	149,80	9,30	62,50
Subencargado	138,90	9,00	62,50
Especialista aventajado	127,80	8,40	62,50
Especialista	125,50	8,20	62,50
Ayudante de Especialista	120,00	7,50	62,50
Peón	113,90	6,80	62,50
Pinche 16/18 años	64,70	—	62,50
<i>Personal de Entretenimiento y Construcción</i>			
Jefe de Taller	198,00	11,30	62,50
Maestro de Taller de primera	187,10	11,20	62,50
Maestro de Taller de segunda	177,90	11,00	62,50
Oficial de primera especial	157,50	9,60	62,50
Oficial de primera	149,80	9,30	62,50
Oficial de segunda	138,90	9,00	62,50
Oficial de tercera	125,50	8,20	62,50
Aprendiz de 4.º año	70,10	—	62,50
Aprendiz de 3.º año	64,70	—	62,50
Aprendiz de 2.º año	46,00	—	62,50
Aprendiz de 1.º año	41,20	—	62,50

Tabla salarial 1981
(Vigencia: 1-1-81 a 31-12-81)

Categorías	Importes mensuales				
	Base			Complemento	
	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Rendim.	Lineal
Ingeniero	82.250	68.610	55.000	3.280	12.210
Licenciado	73.400	61.250	49.110	3.070	12.210
Perito Industrial	64.570	53.880	43.220	2.630	12.210
<i>Técnicos auxiliares</i>					
Delineante Proyectista Jefe	59.480	49.640	39.850	2.630	12.210
Delineante Proyectista de primera	58.620	47.280	37.950	2.180	12.210
Delineante Proyectista de segunda	54.190	45.240	36.340	2.080	12.210
Delineante de primera	51.320	42.870	34.440	1.970	12.210
Delineante de segunda	48.660	40.650	32.690	1.860	12.210
Calcedor de primera	46.440	38.820	31.230	1.780	12.210
Calcedor de segunda	—	—	29.610	1.640	12.210
<i>Administrativos</i>					
Jefe de Administración	70.690	58.970	47.280	2.730	12.210
Jefe de Sección o primera	62.590	52.240	41.920	2.420	12.210
Jefe de Negociado o segunda	58.170	48.550	38.970	2.180	12.210
Oficial de primera	52.860	44.130	35.460	1.970	12.210
Oficial de segunda	49.320	41.210	33.130	1.760	12.210
Auxiliar	—	—	31.950	1.640	12.210
Aspirante 16/18 años	—	—	15.560	—	12.210
<i>Personal subalterno</i>					
Conserje	43.170	36.080	29.040	1.520	12.210
Ordenanza	40.520	33.890	27.290	1.360	12.210
Guarda Jurado	—	—	27.290	1.520	12.210
Vigilante	—	—	27.290	1.520	12.210
Botones 16/18 años	—	—	12.970	—	12.210
<i>Servicios generales</i>					
Oficial Reprografía	45.560	38.100	30.650	1.640	12.210
Auxiliar Reprografía	—	—	28.900	1.420	12.210
Aspirante 16/18 años	—	—	15.560	—	12.210

CALCULO:

1. Incremento en un 12 por 100 de Tabla Salarial Convenio Colectivo 1980.
2. El 1 por 100 de aumento inversamente proporcional a las retribuciones, se ha obtenido de los conceptos «Salario o Sueldo Base», «Complemento de Rendimiento» y «Lineal», incorporándose íntegramente en el concepto «Sueldo o Salario Base».

22296

RESOLUCION de 30 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Turrónes y Mazapanes.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Turrónes y Mazapanes, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de julio de 1981, suscrito por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrónes y Mazapanes con domicilio social en Víctor Hugo, 5, Madrid, y por la Federación Estatal de Alimentación y Tabacos de la Unión General de Trabajadores, domiciliado en avenida de los Toreros, 3, Madrid, el día 8 de julio de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b. del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

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 del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 30 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Turrónes y Mazapanes.

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO NACIONAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El Convenio Colectivo será aplicable en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todas las Empresas y sus Centros de trabajo cuya actividad principal sea la de fabricación de turrónes y mazapanes. Con respecto al principio de unidad de Empresa, el Convenio se extenderá a las actividades complementarias o conexas.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—El Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las Empresas referidas en el artículo anterior. No será aplicable al personal excluido de la relación laboral ni al que esté sujeto a relación laboral de carácter especial en virtud de lo establecido en las disposiciones legales de carácter general.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de julio de 1981 y durará hasta el 31 de diciembre de 1982, salvo en aquellas cláusulas concretas para las que se establezca otra duración.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga*.—Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio Colectivo dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión.

Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna.

Art. 6.º *Efectos*.—El presente Convenio obliga como Ley, entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tendrán los anexos.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas podrán ser objeto de compensación o absorción con todas las existentes en el momento de entrada en vigor del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, establecidas por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, superen a las aquí acordadas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador, vigentes a la aprobación de este Convenio, y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y en cómputo anual.

Art. 7.º *Concurrencia de Convenios*.—El presente Convenio obliga por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados. No obstante, se estará a lo dispuesto en las disposiciones transitorias para las distintas situaciones derivadas de los Convenios vigentes que se absorben en éste.

Art. 8.º *Interpretación del Convenio*.—Se establece una Comisión Paritaria que tendrá como funciones la interpretación del Convenio Colectivo, el seguimiento del conjunto de los acuerdos, la conciliación y la mediación en las controversias individuales o colectivas que se susciten en la aplicación las disposiciones que se pactan en el Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por tres representantes sindicales y tres representantes empresariales, pertenecientes todos ellos a la Comisión Negociadora. Ambas partes podrán ser asistidas de Asesores, con voz y sin voto.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, dentro de cada representación. En el supuesto de que la cuestión debatida afecte a los intereses de alguna Empresa o trabajadores presentes en la Comisión, éstos serán oídos, pero se ausentarán de las deliberaciones.

La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses, salvo para los casos urgentes en que, a instancia de una de las partes, podrá solicitarse reunión a los efectos de interpretar lo acordado, intentar la conciliación u ofrecer la mediación en el conflicto planteado.

La Comisión Paritaria tendrá su sede en alternativamente, en el domicilio de la Federación Estatal de Alimentación y Tabacos de la UGT, sita en la avenida de los Toreros, número 3, o bien en el de la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrónes y Mazapanes, sito en la calle Víctor Hugo, número 5, ambos de Madrid.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º *Organización del trabajo*.—La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa, pudiendo mover a su personal dentro de las diferentes secciones o departamentos, siempre que se realice de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Art. 10. *Sistemas de rendimiento*.—De conformidad con las normas vigentes sobre la materia, en las industrias sometidas a este Convenio Colectivo se puede establecer el trabajo por tarea o por sistemas de prima a la producción, de tal modo que al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad, corresponda la remuneración que el trabajador tenga señalado en Convenio de acuerdo con su categoría profesional. Los incentivos podrán ser colectivos (equipos, cadenas, etc.), o individuales, según aconsejen las circunstancias de trabajo.

Establecido el sistema de incentivos, los rendimientos que se obtengan por encima del normal, serán remunerados por una prima sobre el salario de percepción. El importe de ésta prima será proporcional al aumento del rendimiento obtenido.

Las Empresas, podrán limitar, reducir proporcionalmente o incluso suprimir los incentivos de forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o por cualquier causa de índole subjetiva no obtuvieran el debido rendimiento o perjudicasen la cantidad o calidad de producción, ello sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso.

Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general por secciones o trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables, por falta o disminución del trabajo en la Empresa, por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más los aumentos por antigüedad.

Art. 11. *Bases de productividad, definiciones, actividad normal*.—Es la que desarrolla un operario medio en jornada normal de trabajo, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, bajo una dirección competente. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonado. En los sistemas comúnmente conocidos, corresponde a