

de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador por el ejercicio legal de su representación.

El Comité recibirá la siguiente información:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre evolución de los negocios y la situación de la producción de la empresa; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance y cuenta de resultados y la memoria.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones fijas de la empresa y sobre los planes de formación profesional.

4. En función de la materia de que se trate, sobre la revisión de los sistemas de rendimiento y productividad establecidos en el presente Convenio, sobre la absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo; facilitarle el o los modelos de contrato que habitualmente se utilizan; sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido; sobre vacantes que se produzcan cuando existieran excedentes voluntarios con expectativa de derecho de reingreso.

5. En lo referente a estadísticas, sobre índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus causas, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los movimientos de ingresos, ceses y ascensos.

Con independencia de esta información, el Comité de Empresa podrá solicitar a la Dirección cualquier otra información que considere conveniente a sus fines de representación, debiendo serle facilitada, a menos que, por tratarse de materia reservada, de cuyo conocimiento pudiera derivarse perjuicio a los intereses generales de la Empresa, fuese aconsejable no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité solicitante, dentro de los 7 días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

En relación a la información recibida por el Comité, éste podrá realizar informes o estudios que remitirá a la Dirección de la Empresa, sin que, en ningún caso, tengan los mismos carácter vinculante.

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor de las Empresas.

Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

A colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

Los miembros del Comité de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán secreto profesional, aun después de pertenecer al Comité y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

El uso indebido de los documentos entregados por la Empresa y que sean utilizados fuera del estricto ámbito de aquella será sancionado.

Asimismo, el Comité de Empresa comunicará a la Dirección la convocatoria de cuantas asambleas vayan a celebrarse, así como de los acuerdos adoptados en las mismas, en los términos que se exponen en el artículo siguiente.

Art. 72. *Derechos de reunión.*—El personal podrá reunirse en Asamblea, previos los trámites y requisitos siguientes:

1. La Convocatoria podrá instarse por el Comité de Empresa o por un nú-

mero de trabajadores no inferiores al 33 por 100. En el caso de que la asamblea fuese para una obra determinada, el porcentaje anterior estará referido al personal de esa obra.

2. En dicha Convocatoria, deberá constar el orden del día y la fecha de celebración.

3. El Comité comunicará a 7ª Empresa previamente la convocatoria, con los requisitos del apartado anterior y la persona o personas ajenas a la Empresa que vayan a asistir, debiendo ésta acusar recibo de la misma.

4. Presidirá el Comité de Empresa, que se responsabilizará de su desarrollo, en todo momento.

5. Sólo podrán tratarse los asuntos contenidos en el orden del día.

6. El Comité de Empresa acordará con la Dirección las medidas necesarias para no ocasionar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

7. Se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.

8. El lugar de reunión será en los locales de la Empresa.

9. Para que los acuerdos adoptados sean válidos, se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

En el caso de que la asamblea fuese para una obra determinada, el porcentaje especificado en la legislación vigente estará referido al personal de esa obra.

10. Los acuerdos adoptados, referidos a la Empresa, se notificarán por el Comité de Empresa a la Dirección de la misma, a la mayor brevedad, después de la celebración de la Asamblea.

No se celebrará Asamblea en los locales de la Empresa, en los casos siguientes:

a) Si no se cumplen los trámites y requisitos establecidos anteriormente.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la Asamblea anterior.

c) Si por haberse producido daños en alguna reunión anterior éstos no se hubiesen resarcido o afianzado su resarcimiento.

d) Por cierre legal de la Empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos de esta Empresa no estarán afectados por el apartado b).

CAPITULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 73. *Consideraciones generales.*—Es obligación de la Empresa y trabajadores adoptar las medidas pertinentes, a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y de lograr las mejores condiciones de higiene y seguridad en los puestos de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establecerán contactos con los organismos de la Administración, y otros entes, especializados en la prevención de los riesgos profesionales, para que la Empresa y los trabajadores, representados en tales materias a través del Comité de Seguridad e Higiene, puedan montar cursos de especialización específicos para la actividad que se desarrolla.

Asimismo, y en contacto con la entidad que cubre las contingencias profesionales, se desarrollarán cursos de socorrismo, se pasará a un reconocimiento médico anual al personal de obra, con especial atención a los trabajadores que hubieran estado expuestos a los ambientes de trabajo más extremos.

En la Empresa se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 74. *Funciones.*—Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para prevención de riesgos profesionales.

b) Informar a la Dirección de la Empresa de los defectos y peligros que adviertan en sus dependencias o servicios, proponiendo la adopción de medidas preventivas necesarias o cualesquiera otras que considere oportunas.

c) Conocer las investigaciones realizadas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan.

d) Investigar las causas de accidentes

y enfermedades profesionales producidas en la Empresa.

e) Fomentar la colaboración de todos los productores en materias de seguridad e higiene, así como cooperar en el desarrollo y realización de programas.

f) Solicitar la colaboración de los Gabinetes provinciales de Seguridad e Higiene en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

g) Ser informados por la Dirección de las empresas de las medidas concretas que se hubieren previsto para la ejecución de las obras, en materia de seguridad e higiene.

h) Llevar una estadística de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras o sanciones que se hubieran podido imponer a los trabajadores y a la Empresa por omisión de los elementos de seguridad.

i) El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde se compruebe que hubiera riesgo para la salud o la seguridad, que se adopten medidas especiales de prevención.

j) Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo serán controlados de modo particular.

k) En las funciones aquí no descritas se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

Art. 75. *Composición.*—El Comité de Seguridad estará compuesto:

Por un representante de la empresa, que lo presidirá, un técnico cualificado en estas materias, designado por la Empresa, y 4 trabajadores designados por el Comité de Empresa.

El técnico cualificado ejercerá las funciones de secretario.

Art. 76. *Reuniones.*—El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá una vez al mes con carácter ordinario, en las horas de trabajo, salvo caso de ausencia de materias a tratar y, extraordinariamente, por razones de urgencia, cuando lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden del día, con los asuntos a tratar en cada reunión.

De cada reunión, el Comité extenderá el Acta correspondiente, remitiendo una copia de la misma al Comité de Empresa.

Los miembros del Comité dispondrán de una hora semanal para la comprobación del cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

Art. 77. *Elementos de protección personal.*—Los elementos de protección personal son siempre obligatorios en su uso, debiendo utilizarlos el trabajador, inexcusablemente, cuando así lo demande su seguridad.

La empresa está obligada a dotar de los medios necesarios de protección personal en buen estado para su uso, a los trabajadores en aquellos puestos de trabajo cuya utilización sea necesaria para su seguridad.

Art. 78. *Ropa de trabajo.*—La empresa entregará al personal a su servicio ropa de trabajo de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

La primera entrega se realizará dentro de los 15 días del comienzo de la prestación de sus servicios. La segunda se entregará a los cuatro meses de la entrega del anterior, y así sucesivamente cada cuatro meses, de acuerdo con un calendario anual prefijado. En casos excepcionales, adecuadamente demostrados, se estará a los usos y costumbres.

En la ropa de trabajo no figurará nombre o anagrama alguno, y sólo a efectos de identificación se permitirá una reseña o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

Si la ropa de trabajo entregada no respeta esta característica, se entenderá co-

mo no entregada y el trabajador afectado podría negarse a usarla.

Cuando la Ley lo disponga, la empresa estará obligada a dotar a los trabajadores de botas con plantillas protectoras anticlavos y/o guantes protectores homologados.

Asimismo, la empresa facilitará cada seis meses calzado de trabajo, comprometiéndose el trabajador a su buen uso y mantenimiento.

Si la empresa incumpliera los plazos previstos para la entrega de las prendas de trabajo, se faculta al trabajador para reclamar la entrega de la misma a su equivalente en metálico según precio de mercado.

CAPITULO XIII

BENEFICIOS ASISTENCIALES

Art. 79. *Enumeración.*—Indemnización por muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta.

a) *Ayuda por fallecimiento.*—En caso de fallecimiento por muerte natural, accidente no laboral, la empresa entregará a los derechohabientes del trabajador, la cantidad de 100.000 pesetas, quedando con ello cubiertas todas las obligaciones que, a este respecto, se hayan establecido legalmente.

A tal efecto, el trabajador pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa, por escrito, la persona o personas que designe para la obtención de estos beneficios, así como el orden preferente de los mismos, en el momento de su contratación, dentro de las normas del Código Civil.

b) *Indemnización por muerte derivada de accidente de trabajo, o enfermedad profesional.*—En caso de muerte por accidente laboral: cuando el mismo haya sido declarado por la Autoridad competente. En este caso, la indemnización será de un millón de pesetas.

c) *Indemnización en caso de incapacidad absoluta y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.*—Se hará efectivo este derecho, una vez que haya sido declarada legalmente la incapacidad, siendo la indemnización de un millón de pesetas.

A estos efectos, el trabajador estará obligado en el momento de su ingreso en la empresa, a especificar quiénes serán sus derechohabientes, dentro de las normas del Código Civil.

En todos estos casos, y para su cobertura, la empresa podrá contratar pólizas privadas de seguros, con cualquiera de las compañías que legalmente estén autorizadas para ello.

Art. 80. *Participación del Comité de Empresa en la gestión de obras sociales.*—El Comité de Empresa participará, como se determine en cada caso, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Art. 81. *Jubilación voluntaria anticipada.*—Los trabajadores que hayan cumplido 62 años y no tengan 65 a la entrada en vigor del presente Convenio y soliciten la jubilación, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas establecidas en el presente Convenio, en función de la edad del trabajador y de los años de antigüedad en la empresa.

2. Los requisitos necesarios para haber efectivo tal derecho son los siguientes:

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. El acuerdo se reflejará por escrito con la cantidad a que haya lugar en concepto de indemnización.

b) Que el trabajador lleve dos años como mínimo de servicios ininterrumpidos en la empresa.

3. La jubilación voluntaria anticipada en los términos establecidos y con las cantidades señaladas en cada caso en el citado baremo comprometerá al empresario a dar ocupación a otro trabajador por el tiempo estricto que faltara al jubilado para cumplir la edad de 65 años. La contratación del trabajador sustituido habrá de hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal previstas en cada momento por la legis-

lación vigente, y a su vez con los siguientes condicionamientos:

a) Que no exista en la empresa personal fijo de plantilla disponible en ex-pectación de destino o realizando otras funciones distintas a las de su categoría laboral para cubrir la vacante producida. La decisión de la empresa y trabajador a jubilar deberá ser comunicada de inmediato a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

b) La contratación del trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría laboral más acorde con los intereses de la empresa, quedando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la empresa de que se trate.

4. En el caso de que la indemnización pactada entre empresa y trabajador fuese superior a la establecida en el baremo, la duración del contrato temporal del trabajador sustituto podrá reducirse en tantos meses cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

JUBILACION

| ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (AÑOS) | EDAD DEL TRABAJADOR (AÑOS) | MESES INDEMNIZACION |
|---------------------------------|----------------------------|---------------------|
| 2 a 5 | 62 | 3 |
| 6 a 10 | | 4 |
| 11 a 20 | | 5 |
| 21 a 30 | | 6 |
| más de 30 | | 7 |
| 2 a 5 | 63 | 2 |
| 6 a 10 | | 3 |
| 11 a 20 | | 4 |
| 21 a 30 | | 5 |
| más de 30 | | 6 |
| 2 a 5 | 64 | 1 |
| 6 a 10 | | 2 |
| 11 a 20 | | 3 |
| 21 a 30 | | 4 |
| más de 30 | | 5 |

Las cifras de la última columna de la derecha, indican el número de meses en que se concretaría la indemnización. El salario mensual se refiere al salario base, antigüedad y complementos salariales, excluyendo horas extraordinarias y las percepciones de vencimiento superior al mes.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Al objeto de velar por el cumplimiento del presente Convenio, en los términos pactados, y disminuir cuantas cuestiones susciten su aplicación, se crea una Comisión de interpretación, seguimiento y vigilancia del mismo, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa, elegidos de entre los que han formado parte de la Comisión negociadora del Convenio. Asimismo, se nombrarán dos personas de las anteriores, una por la empresa y otra por los trabajadores, que actuarán alternativamente como Presidente y Secretario de esta Comisión.

También se acuerda por ambas partes, dar competencia a esta Comisión a los efectos de mediación, arbitraje y conciliación, que tanto empresa como trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se comprometen a agotar como vía previa para dirimir sus posibles situaciones contenciosas.

Los acuerdos serán efectivos cuando las representaciones de ambas partes, emisoras en su seno cada una de ellas mayoritaria-

mente. Este sistema de toma de acuerdos, es el que se establece en el presente Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas, pudiendo modificarse el mismo en sucesivas normas convencionales pactadas. La Comisión Paritaria se entenderá vá-

lidamente constituida, cuando se encuentren presentes en todo caso el Presidente y el Secretario y además, como mínimo, un miembro de cada una de las partes representadas en este Convenio.

Ambas partes de común acuerdo podrán pedir la mediación, conciliación y arbitraje, ante la Delegación Provincial de Trabajo.

En los casos en que no se obtuviese acuerdo, las personas interesadas en cada

cuestión planteada, podrán ejercer su derecho ante la Autoridad competente.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

La aplicación de las mejoras económicas que se establecen en este Convenio, tendrán repercusión en los precios, incluso para cualquiera de los contratos en curso.

La repercusión será la correspondiente

al incremento de los costos salariales determinados en esta norma convencional.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

La remuneración anual para cada una de las categorías profesionales, establecidas en la tabla que se adjunta al presente Convenio, es la que corresponde al de la jornada máxima anual de 1.938 horas efectivas de trabajo.

TABLAS SALARIALES, ANTIGÜEDADES Y HORAS EXTRAORDINARIAS, ANEXAS AL CONVENIO COLECTIVO DE AISLAMIENTOS RHEINHOLD & MAHLA, S. A.

TABLA SALARIAL DIARIA PERSONAL DE OBRA (1-8-80)

Sin antigüedades

| NIVEL | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | SUPLIDO LOCOM. | PAGA E. JULIO | PAGA E. OCTUBRE | PAGA E. NAVIDAD | BENEFICIOS | VACACIONES | TOTAL ANUAL |
|-------|--------------|----------------|----------------|---------------|-----------------|-----------------|------------|------------|-------------|
| VII | 872 | 543 | 250 | 31.043 | 31.043 | 31.043 | 15.880 | 38.444 | 621.170 |
| VIII | 846 | 532 | 250 | 30.682 | 30.682 | 30.682 | 15.664 | 37.421 | 607.619 |
| IX | 808 | 496 | 250 | 28.404 | 28.404 | 28.404 | 14.549 | 35.436 | 576.711 |
| X | 784 | 493 | 250 | 27.503 | 27.503 | 27.503 | 14.091 | 34.670 | 564.057 |
| XI | 777 | 488 | 250 | 26.837 | 26.837 | 26.837 | 13.725 | 34.363 | 557.896 |
| XII | 777 | 486 | 250 | 26.703 | 26.703 | 26.703 | 13.667 | 34.308 | 556.923 |
| XIII | 518 | 183 | 250 | 14.746 | 14.746 | 17.746 | 7.564 | 19.748 | 344.237 |

PERSONAL DE OBRA

TABLAS DE ANTIGÜEDADES DIARIAS (1-8-80)

| NIVEL | 1 BIENIO | 2 BIENIOS | 2 BIENIOS 1 QUINQUENIO | 2 BIENIOS 2 QUINQUENIOS | 2 BIENIOS 3 QUINQUENIOS | 2 BIENIOS 4 QUINQUENIOS |
|-------|----------|-----------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| VII | 35 | 70 | 130 | 190 | 250 | 310 |
| VIII | 34 | 68 | 126 | 184 | 242 | 300 |
| IX | 33 | 66 | 120 | 174 | 228 | 282 |
| X | 32 | 64 | 117 | 171 | 225 | 279 |
| XI | 31 | 62 | 116 | 170 | 224 | 278 |
| XII | 31 | 62 | 116 | 170 | 224 | 278 |

PERSONAL DE OBRA

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y DE VIAJE (1-8-80)

Horas extraordinarias primeras

| NIVEL | HORAS DE VIAJE | SIN ANTG. | 1 BIENIO | 2 BIENIOS | 2 BIENIOS 1 QUINQUENIO | 2 BIENIOS 2 QUINQUENIOS | 2 BIENIOS 3 QUINQUENIOS | 2 BIENIOS 4 QUINQUENIOS |
|-------|----------------|-----------|----------|-----------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| VII | 510 | 509 | 517 | 525 | 540 | 555 | 570 | 585 |
| VIII | 500 | 497 | 505 | 513 | 527 | 541 | 555 | 569 |
| IX | 470 | 469 | 477 | 485 | 498 | 511 | 524 | 537 |
| X | 460 | 457 | 464 | 471 | 485 | 499 | 513 | 527 |
| XI | 460 | 451 | 458 | 465 | 479 | 493 | 507 | 521 |
| XII | 460 | 451 | 458 | 465 | 479 | 493 | 507 | 521 |

PERSONAL DE OBRA

HORAS EXTRAORDINARIAS SEGUNDAS (1-8-80)

| NIVEL | SIN ANTG. | 1 BIENIO | 2 BIENIOS | 2 BIENIOS 1 QUINQUENIO | 2 BIENIOS 2 QUINQUENIOS | 2 BIENIOS 3 QUINQUENIOS | 2 BIENIOS 4 QUINQUENIOS |
|-------|-----------|----------|-----------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| VII | 582 | 590 | 598 | 613 | 628 | 643 | 658 |
| VIII | 568 | 576 | 584 | 598 | 612 | 626 | 640 |
| IX | 536 | 544 | 552 | 565 | 578 | 591 | 604 |
| X | 522 | 529 | 536 | 550 | 564 | 578 | 592 |
| XI | 516 | 523 | 530 | 544 | 558 | 572 | 586 |
| XII | 516 | 523 | 530 | 544 | 558 | 572 | 586 |

TABLA SALARIAL DE TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS (1-8-80)

Sin antigüedades

| NIVEL | SALARIO BASE MES | PLUS ACT. MES | SUPLIDO LOCOM. MES | PAGA E. JULIO | PAGA E. OCTUBRE | PAGA E. NAVIDAD | BENEFICIOS | VACACIONES | TOTAL ANUAL |
|-------|------------------|---------------|--------------------|---------------|-----------------|-----------------|------------|------------|-------------|
| II | 39.654 | 13.244 | 5.500 | 45.109 | 45.109 | 45.109 | 23.060 | 52.906 | 853.671 |
| III | 32.346 | 12.297 | 5.500 | 39.283 | 39.283 | 39.283 | 20.078 | 44.651 | 734.151 |
| IV | 31.568 | 12.276 | 5.500 | 38.772 | 38.772 | 38.772 | 19.812 | 43.852 | 722.674 |
| V | 29.547 | 11.780 | 5.500 | 36.838 | 36.838 | 36.838 | 18.826 | 41.336 | 685.773 |
| VI | 26.125 | 11.619 | 5.500 | 34.498 | 34.498 | 34.498 | 17.623 | 37.753 | 634.554 |
| VIII | 25.037 | 9.827 | 5.500 | 31.273 | 31.273 | 31.273 | 16.327 | 34.873 | 589.023 |
| IX | 23.792 | 9.013 | 5.500 | 29.496 | 29.496 | 29.496 | 15.074 | 32.813 | 557.730 |

TABLA DE ANTIGÜEDADES MENSUALES DEL PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO (1-8-80)

| NIVEL | 1 BIENIO | 2 BIENIOS | 2 BIENIOS 1 QUINQUENIO | 2 BIENIOS 2 QUINQUENIOS | 2 BIENIOS 3 QUINQUENIOS | 2 BIENIOS 4 QUINQUENIOS |
|-------|----------|-----------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| II | 1.571 | 3.142 | 5.893 | 8.644 | 11.395 | 14.146 |
| III | 1.281 | 2.562 | 4.807 | 7.052 | 9.297 | 11.542 |
| IV | 1.251 | 2.502 | 4.691 | 6.880 | 9.069 | 11.258 |
| V | 1.171 | 2.342 | 4.281 | 6.440 | 8.488 | 10.537 |
| VI | 1.035 | 2.070 | 3.882 | 5.694 | 7.506 | 9.318 |
| VIII | 1.020 | 2.040 | 3.780 | 5.520 | 7.260 | 9.000 |
| IX | 990 | 1.980 | 3.600 | 5.220 | 5.220 | 6.840 |

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Los trabajadores que realicen servicios en el extranjero, percibirán un suplido equivalente al 100 % de su salario base, antigüedad y complementos salariales, excluidas las horas extraordinarias y las percepciones de vencimiento superior al mes, durante el tiempo que dure la prestación de los mismos, sin que en ningún caso tenga carácter consolidable.

Asimismo y con independencia de los gastos de manutención, alojamiento y viajes al principio y fin de los trabajos, que serán a cargo de la empresa, el trabajador que realice servicios en el extranjero recibirá el suplido indemnizatorio previsto en el artículo 42, a-2, del presente Convenio.

En este supuesto, las horas extraordinarias se abonarán con un 25 % de incremento, sobre el valor hora extraordinaria establecido en el Anexo del presente Convenio.

Se exceptuarán de estos suplidos e incrementos, los servicios prestados en Portugal y Andorra, así como los que se realicen en Francia y que estén a una distancia inferior a 250 km. de la frontera española.

Este tipo de prestación de servicios en el extranjero, será por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, siempre y cuando no se oponga a la Legislación vigente en cada momento.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

(Absentismo)

Tanto la empresa como los trabajadores obligados a este Convenio, reconocen el grave problema que el absentismo representa para ambos.

A tal fin, se comprometen con la mejor buena fe contractual a trabajar conjuntamente para disminuirlo siendo conscientes de la necesidad de cuantificar y catalogar sus causas, y tendiendo continuamente en su acción, al decremento de las horas no trabajadas efectivamente, persiguiendo con el mayor rigor las situaciones fraudulentas.

Se establece un control para las ausencias de cualquier índole, que en definitiva producen una minoración en la prestación de servicios para obtener índices de absentismo, referidos a cada una de las causas, tales como:

- I.L.T. derivada tanto de contingencias comunes como profesionales.
- Licencias.
- Permisos no retribuidos.
- Ausencias varias, etc.

De lo que antecede, se informará al Comité de Empresa, pudiendo éste emitir su parecer, incluyendo propuestas alternativas.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

Estando en tramitación un Convenio del aislamiento ambas partes acuerdan que caso de aprobarse el mismo, se estudiará la posibilidad de la adhesión.

DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA

Ambas partes acuerdan que los modelos de contrato de Trabajo, correspondientes a los contratos especificados en este Convenio, se irán incluyendo durante la vigencia del mismo.

Asimismo, ambas partes acuerdan, de conformidad con lo establecido en este Convenio, el incorporar los rendimientos mínimos exigibles, correspondientes a las unidades de obra, fundamentales y esenciales para la actividad de la empresa, antes del primero de marzo de 1981.

DISPOSICION FINAL

Todas las tablas anexas al presente Convenio, forman parte integrante del mismo, obligando a las partes a su cumplimiento en los mismos términos que el resto de su contenido.

(G. C.—9531)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD IBERICA DE TRANSMISIONES ELECTRICAS»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Ibérica de Transmisiones Eléctricas».

Resultando que con fecha 5 de septiembre de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Ibérica de Transmisiones Eléctricas» suscrito por las partes el 24 de enero de 1980 y constituida la Comisión Deliberadora el 20 de diciembre de 1979.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, y que ambas partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones de derecho necesario.

Vistos los preceptos que se mencionan y los demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Ibérica de Transmisiones Eléctricas».
- 2.º Comunicar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.
- 3.º Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia. Madrid, 22 de septiembre de 1980.—El Delegado de Trabajo (Firmado).

I. OBJETO Y EXTENSION

1. «SITRE, S. A.» encuadrada dentro de la Industria Siderometalúrgica, tiene por objeto la instalación y montaje de equipos para la telecomunicación y electrónica profesional, así como la fabricación de elementos relacionados con los mismos.

Está constituida por tiempo indefinido y tiene su domicilio social en la calle de Bernardino Obregón, n.º 26, Madrid.

2. El presente acuerdo establece las directrices por las que se regirán las relaciones laborales entre la Sociedad y su personal negociado.

3. Las directrices incluidas en este acuerdo poseen operatividad en todo el territorio nacional y serán de aplicación al personal de SITRE, bajo su dependencia.

4. El contenido de este acuerdo podrá ser modificado:

- a) Por acuerdo entre dirección y los representantes de los trabajadores.
- b) Por necesidades de acoplamiento de esta normativa a las modificaciones que sufra la legislación laboral vigente. A pesar de lo anterior, serán mantenidas, en todo caso, las ventajas que se hubie-

sen pactado con anterioridad a la modificación que se produzca.

5. La organización práctica del trabajo de SITRE será facultad de la Dirección de la empresa, sin menoscabo de los derechos básicos del trabajador que se establecen en el presente acuerdo; de las funciones de participación, gestión y control del Comité de Empresa que igualmente se establecen, y de las normativas legales vigentes.

II. DERECHOS BASICOS DEL TRABAJADOR

— Todo trabajador tiene el derecho inalienable a ser respetado en su condición de tal.

— Todo trabajador tiene derecho a expresar libremente sus opiniones personales, tal como se especifica en el apartado sobre política y procedimiento de acción sindical del presente acuerdo.

— Todo trabajador tiene derecho a afiliarse libremente a la Central Sindical que elija y a ejercer sus derechos sindicales tal como se señala en el mismo apartado de este acuerdo.

— Todo trabajador tiene derecho a reunirse en los locales de la empresa, de conformidad con las condiciones establecidas al respecto en el presente acuerdo.

— Los trabajadores tienen derecho a declarar la huelga en defensa de sus intereses profesionales, de acuerdo con las leyes en vigor.

— Todo trabajador tiene derecho a informar y ser informado de los problemas que le afecten, de conformidad con los procedimientos acordados al efecto en el presente acuerdo.

— Todo trabajador tiene derecho a la estabilidad en su función laboral, dentro de la organización de la que forma parte. Sin menoscabo de lo anterior, y por ello, tendrá derecho a ser informado, a que se le mantenga su salario y a su entrenamiento adicional, cuando por necesidades de la organización se requiera su cambio de función.

— Todo trabajador tiene derecho a optar a cualquier vacante existente en la empresa, siempre que se reúna las condiciones requeridas para ello.

— Todo trabajador tiene derecho a apelar contra aquellas decisiones que considere injustas (tales como las dictadas en materia de organización, ritmos de trabajo, sanciones, cambios de puesto, etc.). Para ello podrá contar con los representantes de su grupo ocupacional.

— Todo trabajador tiene derecho a igualdad de oportunidades al solicitar empleo.

III. FUNCIONES DE PARTICIPACION, GESTION Y CONTROL DEL COMITE DE EMPRESA

La Dirección reconoce al Comité de Empresas el ejercicio de las funciones relacionadas con los temas que se determinan a continuación:

1. En relación a la organización del trabajo:

a) La organización práctica del trabajo será facultad de la Dirección, con el seguimiento y participación del Comité de Empresa en la introducción de cambios o modificaciones que afecten a las distintas relaciones que se dan en el seno de la empresa.

2. En relación a la información, la Dirección facilitará al Comité de Empresa la que a continuación se especifica:

- a) Copia del informe mensual de horas extraordinarias que se prepara periódicamente a Dirección y que incluye horas previstas y la razón de su previsión; horas realizadas, aprobadas y pagadas.
- b) Informe de absentismo por departamentos y desglosados por causas.
- c) Listado de primas (directa-indirecta) por persona y obra, así como listado de horas perdidas.
- d) Información de apertura de obras y seguimiento de las mismas.
- e) Listados referentes al personal negociado, categorías, departamentos y sueldos.
- f) Información sobre la adquisición de

maquinaria y sobre la aplicación de nuevos sistemas y procesos de trabajo.

g) Información sobre el panorama de investigación del CIDE y de modificaciones importantes al mismo, las fuentes de financiación de dichos programas, así como los resultados obtenidos.

h) Informe trimestral sobre ventas, producción, facturación y cartera de pedidos.

i) Información anual de balance y cuenta de resultados.

j) Información sobre traslados, cambios de funciones, promoción y admisión de personal, de acuerdo con lo dispuesto en otros apartados de este acuerdo.

3. En relación a lo social:

a) Control y vigilancia en la concesión de préstamos al personal.

b) Control y vigilancia en la concesión de las becas de estudio al personal.

c) Valoración de excedencias, junto con Dirección.

d) Valoración del tipo de ayuda Servicio Militar, conjuntamente con Dirección.

4. Reuniones y comisiones:

a) El Comité de Empresa se reunirá dos veces al año con el Consejero Delegado, en reunión informativa y consultiva sobre la marcha de la empresa, evolución del sector, perspectiva de futuro y otros temas que puedan ser de interés.

Sobre aquellos puntos que el Comité desee información y que no sean los normales mencionados, someterá al Consejero Delegado por escrito el guión o resumen de los mismos con unos días de anticipación.

b) Periódicamente, y de mutuo acuerdo, se mantendrán reuniones entre el Comité de Empresa y los responsables de las áreas respectivas.

c) Para hacer efectiva la participación de los trabajadores, la Dirección y el Comité de Empresa podrán crear de mutuo acuerdo, a petición de cualquiera de las partes, una comisión para el estudio, trabajo y solución de los temas pertinentes.

Dicha comisión podrá requerir información de la persona o personas más idóneas, según el tema a tratar.

5. Confidencialidad:

Los miembros del Comité de Empresa están obligados a la confidencialidad en todos los puntos en relación a la información. En especial en toda la información de tipo económico, comercial, tecnología o de producción que pueda dañar directa o indirectamente la posición competitiva de la empresa o sus relaciones con proveedores, clientes o empresas de la competencia. La Dirección indicará expresamente la confidencialidad de los informes.

IV. POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE ACCION SINDICAL POLITICA

1. Todo trabajador, sin distinción de sus ideas políticas, sindicales, ideológicas o de religión, ha de tener derecho, dentro de los lugares en que ejerza su actividad, a expresar libremente sus opiniones personales, siempre y cuando no interfiera la marcha normal del trabajo, ni atente al respeto y buen nombre de los compañeros, supervisores y directores de la empresa. Todas las líneas de mando respetarán escrupulosamente el derecho referido. Cualquier infracción al mismo legitimará al trabajador para formular la correspondiente queja por el procedimiento de apelación establecido.

2. Todo trabajador tiene derecho a afiliarse a la Organización Sindical que elija y a ejercer dentro de los locales de la empresa, a través de sus representantes sindicales democráticamente elegidos, sus derechos correspondientes.

3. La empresa reconocerá al Comité de Empresa como el órgano representativo colectivo y unitario de los trabajadores.

4. La empresa reconocerá asimismo al Comité de Empresa el ejercicio de las funciones que se determinan a continuación:

- Normas del presente acuerdo: control y vigilancia de su correcta aplicación.
- Clasificación del personal: participación en valoración de puestos de trabajo.
- Vacantes: comunicación por escrito

con la descripción de los requisitos mínimos exigidos.

— *Primas:* se creará una comisión paritaria que a lo largo del año 1980 estudiará y abordará la reestructuración del concepto que permita, de ser posible, su eliminación no conflictiva de cara al año 1981.

En general, se reconocen asimismo las funciones que la normativa legal vigente determina para estos casos y otros asuntos de interés social o laboral.

5. El Comité de Empresa tendrá también derecho a disponer de un local adecuado, a poder reunirse, a disponer de los medios materiales que precise, a informar a los trabajadores, a disponer de cuarenta horas mensuales por delegación retribuidas para el desarrollo de sus funciones. Las horas de reunión con Dirección, así como los desplazamientos a Bernardino Obregón, no son computables al efecto de las cuarenta horas. En general, se le reconoce cualquier otra atribución que le sea otorgada por Ley.

6. Los trabajadores de SITRE tendrán derecho a un mínimo de 8 horas anuales para asambleas, pudiendo ser ampliado dicho número previo acuerdo con Dirección, para casos extraordinarios.

7. Las secciones sindicales disfrutarán del tiempo necesario para ejercer sus funciones en lo que respecta a los delegados y cobradores.

8. Cualquier comisión de trabajo, reconocida por Dirección, disfrutará asimismo de las horas que necesite para el desarrollo de su cometido.

V POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE ADMISION Y PROMOCION

1. POLITICA

1. La política de SITRE en cuanto a la admisión es proporcionar empleo al personal preparado, cuando se necesiten servicios para cubrir una vacante, independientemente de su religión, sexo, edad, ideología, deficiencias físicas, su pertenencia o no a grupos minoritarios, excepto cuando la edad, sexo o capacidad física sean esenciales a los requisitos de una ocupación determinada.

Nuestra empresa, al ser un segmento de la economía nacional, y en la medida de sus posibilidades, debe ofrecer igualdad de oportunidades de empleo y garantías de no discriminación.

Así, pues, las cualificaciones, competencias y potencial son el mejor aval para encontrar empleo en nuestra empresa y no la necesidad o la pertenencia o no a determinados grupos irrelevantes para el empleo.

El objetivo de la empresa es considerar a la persona «total» y su potencial, así como la posible satisfacción o insatisfacción de sus necesidades cuando interactúa con los deberes y contenido de su puesto de trabajo y el ambiente laboral.

Algunas de las características examinadas incluyen:

a) El rendimiento pasado tal como se evidencia en diversos certificados: hoja de solicitud, entrevista, referencias, objetivos y asignaciones cumplidas.

b) Potencial tal como se evidencia por las puntuaciones en los tests de aptitudes y diversos ejercicios ideados al efecto.

c) Experiencia laboral relevante.

d) Motivación tal como se indica a través de entrevistas con los candidatos, cuestionarios y diversos ejercicios.

2. La sección de empleo del Departamento de Personal pondrá en conocimiento del personal la información necesaria sobre las vacantes que se producen, a partir del nivel de Ingeniero Técnico, inclusive, con objeto de que tengan prioridad a cubrir dichas vacantes el personal que forma la plantilla actual de SITRE.

Si se considera que la vacante no puede ser cubierta por el personal de plantilla, se explicará a los representantes las razones que existan para ello.

3. El Departamento de Personal entrevistará y examinará a los allegados (parientes y amigos) de los trabajadores que buscan empleo, siempre que haya un número homogéneo suficiente, exista o no vacante en ese momento y archivará

su diagnóstico hasta que se produzca la misma, en cuyo caso volverá a ponderar las posibilidades del solicitante.

En igualdad de condiciones, los familiares de los trabajadores tendrán prioridad para su colocación en SITRE.

4. La sección de empleo utiliza una gran variedad de tests y técnicas de selección que requieren entrenamiento especializado para una interpretación cuidadosa. Existen, por otro lado, principios éticos y de integridad profesional que no pueden ser quebrantados. Por estas razones, la utilización de tests está centralizada en el Departamento de Personal.

5. Ahora bien, la última decisión sobre la contratación o no de un candidato reside en la autoridad del Jefe inmediato en cuya unidad va a trabajar el solicitante. El Departamento de Personal, con objeto de ayudarlo a realizar una selección más cuidadosa, le transmitirá información que le permita hacer predicciones sobre la conducta laboral futura y rendimiento. En ningún caso se transmitirá información confidencial o puntuaciones de los tests. Ningún candidato se podrá incorporar a SITRE sin que su contrato esté escrito y firmado. Cada directivo es responsable de la aplicación de esta política dentro de su línea de mando.

II. PROCEDIMIENTO DE SELECCION

1. Al Departamento de Personal debe llegar la «ficha de solicitud de nuevo empleo», firmado por el gerente de área, al menos con dos meses de antelación sobre la fecha de contratación, con una descripción detallada de las características requeridas según el esquema contenido en dicho impreso y en el adjunto.

2. La sección de empleo, después de haber consultado con el director de Personal, entrará en contacto con el directivo o supervisor solicitante, si considera necesaria alguna aclaración adicional sobre los puntos contenidos en la «ficha».

3. Se pondrán comunicados en los tablones de anuncios sobre los puestos vacantes, salvo los que se refieran a directivos, así como la información relativa a las cualificaciones requeridas para dichos puestos.

4. Cualquier empleado, fijo o eventual, que desee optar a la vacante anunciada, presentará su solicitud a la sección de empleo.

5. El Comité de los trabajadores deberá estar enterado de todo el proceso y participará, junto a la sección de empleo, en la composición del jurado de examen, por sí mismo o delegando a la persona o personas más idóneas según el puesto a cubrir.

6. La sección de empleo, una vez finalizados los exámenes y entrevistas pertinentes, transmitirá su decisión al superior del empleado, quién lo comunicará al interesado.

7. Como cualquier otra decisión, ésta estará sujeta a apelación.

8. Cuando se haya detectado la imposibilidad de cubrir la exigencia mediante reclutamiento interno, la sección de empleo, previa consulta con el Director de Personal, pasará a realizar las acciones siguientes:

a) Efectuará una preselección examinando las hojas de solicitud extraídas del archivo de cartas de respuesta a anteriores anuncios y convocatorias, teniendo en cuenta las instancias de los familiares ya examinados, procediendo a seleccionar a los candidatos que cubran las condiciones requeridas.

b) Mediante selecciones sucesivas la oficina de empleo, previa aprobación del Director de Personal, procede a enviar un conjunto de candidatos (normalmente 3) al director interesado o jefe a quien delega su tarea, adjuntándole la hoja de análisis del candidato. Los representantes tendrán conocimiento de la filiación de los tres candidatos presentados.

c) El director determina el candidato apropiado y lo comunica al Director de Personal, quien procede a entrevistar al candidato sobre las condiciones contractuales y retributivas más importantes.

d) Si el examen médico es positivo,

el Director de Personal procede a enviar la carta de confirmación de empleo que ofrece los datos siguientes:

- Nombre del director del departamento.
- Nombre del supervisor.
- Fecha de incorporación al puesto de trabajo.
- Informe sobre el período de prueba y su duración.
- Salario inicial SITRE de su categoría.
- Fecha en la que tendrá lugar la revisión del salario.
- Horario de trabajo.
- Tipo de contrato laboral.

Si el candidato firma y aprueba la confirmación, el Director de Personal transmite la comunicación a la sección de registros e incorporación, quien procede a la contratación y a la entrega del Acuerdo de SITRE al empleado, así como su presentación al supervisor, compañeros y representantes de su grupo ocupacional. En caso de resultado negativo, se informará a los representantes.

9. Todos los empleados contratados deberán superar el período de prueba que se establece conforme a la Ley de Relaciones Laborales del modo siguiente:

| | |
|-----------------------------|-----------|
| Técnicos titulados..... | 6 meses |
| Técnicos no titulados..... | 2 meses |
| Administrativos..... | 1 mes |
| Subalternos..... | 1 mes |
| Oficiales de fábrica..... | 1 mes |
| Especialistas y peones..... | 2 semanas |

Al concluir dicho período de prueba, si antes no se ha cancelado el contrato, el supervisor inmediato enviará al Departamento de Personal la valoración de dicho período de prueba en el impreso diseñado para tal fin.

En caso de superar el período de prueba, este tiempo será considerado efectivo a efectos de cómputo de la antigüedad. La Dirección pasará un informe a los representantes de aquellas personas que no hayan superado el período de prueba, explicando los motivos en el caso de que se trate de personal negociado.

10. Inmediatamente después de la contratación, la sección de empleo procede a enviar la carta de respuesta negativa a los candidatos no idóneos.

Si por cualquier circunstancia determinada un representante de los empleados piensa que ha habido discriminación, podrá apelar ante el Director de Personal.

III. PROMOCION

1. Todos los trabajadores deberán tener acceso a la promoción. Para ello se organizarán medios de formación financiados por la empresa, a los que podrán optar todos los trabajadores que lo deseen.

2. Como ya se indicó en la política de admisión, los empleados permanentes tendrán preferencia en cubrir vacantes de categoría superior.

3. Las vacantes se cubrirán en base a la aptitud y destreza profesionales del empleado para el desempeño del puesto de la vacante y que no tienen necesariamente que coincidir con las destrezas para el puesto de proveniencia. En caso de que las aptitudes y destrezas profesionales sean aproximadamente iguales se dará preferencia a los más antiguos en el puesto inmediatamente inferior, excepto para nuestros directivos o de supervisión, cuyo caso habrá de concurrir antes de su nombramiento oficial, y de modo obligatorio, a un seminario sobre Dirección.

4. Debido al alto grado de profesionalidad y especialización que se requiere en la industria de la Electrónica, no se consideran aptos para la promoción aquellos empleados que llevan menos de un año en SITRE.

5. Un problema peculiar se produce cuando alguien solicita que se le reconozca un título académico y, en consecuencia, reciba una nueva categoría. Esto

sólo se podrá producir cuando cambien realmente, demostrando con una descripción de puestos las asignaciones, en mayor responsabilidad y complejidad, y en ningún caso ocupando el mismo puesto que dio origen a su actual categoría. Ahora bien, ya que la Dirección tiene interés genuino en dar oportunidades de promoción, trabajará con objeto de buscar un puesto que permita al solicitante ejercer los conocimientos obtenidos durante su «carrera académica», siempre que haya demostrado capacidad en su puesto anterior.

VI RECLASIFICACION DEL PERSONAL Y TRASLADOS

POLITICA

La reclasificación implica la evaluación de los deberes que acompañan a un puesto previamente clasificado en una categoría. Esta reclasificación debe tener lugar cuando se han identificado cambios en la conducta laboral requerida por el puesto. Dada la dinámica ocupacional, existen ocasiones (tales como el surgimiento de nuevos puestos de trabajo, el cambio en contenido de los ya existentes, etc.), en los que es aconsejable y justo recurrir a este procedimiento para reimplantar la equidad y solucionar problemas laborales. Por ello, ambas partes, al expirar la duración de un acuerdo, podrán presentar los puestos o grupos ocupacionales que consideren deben ser objeto de reclasificación.

PRACTICA

1. Uno de los métodos que indica la legislación laboral para clasificar puestos de trabajo es por la homogeneidad de los contenidos. En este sentido, los grandes grupos ocupacionales serían:

- Personal operativo (obreros de fábrica).
 - Personal subalterno.
 - Personal de oficina (administrativos).
 - Personal técnico.
 - Personal profesional (titulados).
- Además de éstos, en SITRE existen dos grupos, cuyos deberes están claramente diferenciados:
- Personal de supervisión.
 - Personal directivo.

2. Otro método de clasificar al personal se basa en el tipo de relación contractual. Según este criterio distinguimos:

- *Personal permanente:* Es el contratado por tiempo indefinido para desarrollar los deberes de su categoría y puesto de trabajo de modo permanente, fijo y a tiempo completo o parcial.
- *Personal temporal:* Se pueden distinguir dos clases:
 - Personal interino: Es el contratado para sustituir al personal de plantilla en los casos de ausencia por enfermedad, permiso, vacaciones, excedencias, incapacidad laboral transitoria (ILT), Servicio Militar y otros de naturaleza parecida durante el tiempo que dure su ausencia. SITRE al confeccionar su contrato, especificará el nombre del empleado al que sustituye y la fecha de finalización de dicho contrato.
 - Personal eventual: Es el contratado para trabajar con carácter extraordinario o no normal por un período de tiempo especificado en el contrato.

3. Dado el distinto perfeccionamiento profesional de las distintas categorías y con objeto de distinguir el grado de preparación, se establecen los siguientes niveles para las categorías de secretarías, operadores técnicos, perforistas, operadores, programadores, técnicos de empleo, técnicos de formación y compradores:

- Nivel de entrada.
- Nivel secundario.
- Nivel principal.

en función de la tabla siguiente:

| | REQUISITOS DE LOS DEBERES | REQUISITOS RENDIMIENTO |
|------------------|---|---|
| Nivel Entrada | Repetitivo, rutinario, adhesivo a los procedimientos. | Conocimientos básicos, limitados y destrezas operativas, manipulativas. |
| Nivel Secundario | Moderadamente individualizado y detallado; elección entre acciones alternativas. | Conocimiento especializado y amplio, destrezas de ejecución determinadas. |
| Nivel Principal | Altamente individualizado y complicado; juicio de elección amplio destrezas técnicas profesionales. | Conocimiento conceptual técnico; destrezas analíticas y de investigación. |

TRASLADOS

1. Cuando un trabajador desee ser trasladado de departamento, deberá cursar una solicitud de traslado al Director de Personal y entregará una copia al Comité de Empresa.
2. La Dirección estudiará el caso y dará una respuesta al interesado y al Comité en un plazo máximo de 10 días.
3. En el caso de respuesta afirmativa, el interesado pasará a ocupar el puesto solicitado con la categoría que el citado puesto suponga.
4. En el caso de que sea la Dirección quien proponga el traslado o cambio de funciones deberá informar previamente al Comité de Empresa y al interesado, con explicación de las razones que lo motivan. En supuestos normales deberá sólo procurarse el acuerdo entre la Dirección y el interesado. Si el traslado afectare a la organización de la empresa, requerirá de negociación previa entre la Dirección y el Comité.
5. En los casos del traslado de personal del Grupo SITRE a SITRE para ocupar uno de sus puestos de trabajo, sólo se podrá realizar si previamente se permite la posibilidad de que dicho puesto sea cubierto por personal de la plantilla de SITRE.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Tanto en el interés de la Dirección como en el de los trabajadores está la reducción al máximo de las horas extras. Entendiendo que no sólo basta la intención en este tema, tratamos de crear los procedimientos adecuados para su posible solución, consistentes en:

— La Dirección hará efectiva la reducción en los departamentos que de forma habitual están sobrecargados de horas extras.

Se crea una comisión paritaria Dirección-trabajador para estudiar los departamentos y analizar la realidad de los mismos y así adoptar las medidas oportunas para su posible reducción.

Se establece el compromiso si del estudio resultase la necesidad de personal, de:

1. Fomentar la preparación de los candidatos de plantilla para su posible incorporación a los puestos.

2. Obrar por el procedimiento establecido de promoción y admisión de personal.

Dirección informará al Comité de Empresa de forma periódica sobre la previsión de horas extras a realizar en los distintos departamentos, las motivaciones y factores que concurren en los mismos para su ejecución, de acuerdo con lo establecido en el capítulo III, 2.º a).

VII POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIONES

POLITICA

Se necesita disponer de los canales e instrumentos adecuados para que faciliten a directivos, línea de mando, represen-

tantes y empleados el intercambio riguroso y fiable de la información necesaria para el desempeño de sus actividades. Para ello, la Dirección favorecerá el flujo de comunicaciones de modo que se cree un clima de participación en la expresión de ideas y opiniones sin temor a que se consideren con prejuicios, sino antes al contrario, con interés, realismo y objetividad.

De modo específico esta política tiene por finalidad la mejora en las comunicaciones entre Dirección y empleados, para los que se crean los siguientes procedimientos. Se espera que todos los órganos interesados colaboren a su desarrollo.

PROCEDIMIENTO

Comunicaciones:
1. Informaciones periódicas Dirección-empleados.

La finalidad básica de estas reuniones es el dar a conocer al personal, a través de su Comité de representantes, cuáles son las exigencias reales de la empresa, de dónde se derivan y cuáles serían los métodos más adecuados para su cumplimiento.

Asimismo, se persigue el poner en conocimiento del personal cuáles son los objetivos de la empresa, dónde se encuentran los principales obstáculos y los modos en que cada empleado puede colaborar al logro de dichos objetivos.

2. Apertura del salario.
El Comité de Empresa recibirá la estructura de salarios de las distintas categorías, exceptuando directores, siempre y cuando los empleados de dichas categorías deseen que sus salarios se comuniquen. La finalidad de esta práctica se explica en la «política de salarios».

3. Utilización de los tabloneros de anuncios:

Todos los comunicados que se inserten en los tabloneros deberán ir firmados y sellados por la Dirección, el Comité de representantes y cualquier órgano reconocido por Dirección y trabajadores.

Los delegados de centrales sindicales, asimismo, podrán hacer propaganda sindical y enviarán una copia al Director de Personal.

4. Sistema de sugerencias:

El sistema de sugerencias de SITRE trata de proporcionar a todos los empleados la oportunidad de expresar cualquier idea que consideren pueda tener alguna mejora en la operación de la Compañía, el departamento, sección o puesto de trabajo del empleado. En el departamento de Personal se hallarán impresos para hacer uso del sistema de sugerencias. Todo lo que el empleado tiene que hacer es rellenar el impreso, con o sin ayuda de su supervisor, y enviar la sugerencia al Departamento de Personal, sin firmar, pero recortando el cupón en el que figure el número de código de la sugerencia. Un grupo de trabajo específico revisará y evaluará la sugerencia para determinar su viabilidad y posteriormente indicará el resultado de su evaluación.

Se proponen sugerencias sobre los siguientes temas:

- Mejora de la calidad del producto.

- Mejora en el servicio a nuestros clientes.
- Mejora en el almacenaje, recepción o envío.
- Mejora en las condiciones de trabajo y reducción de fatiga.
- Precauciones de seguridad para eliminar riesgos en el trabajo, equipo e instalaciones.
- Mejora en los métodos operativos.
- Métodos de incrementar la producción.
- Ahorro de mano de obra, materiales o suministros.
- Prevención de desperdicios y pérdidas de cualquier clase.
- Reproducción de trabajo defectuoso.
- Mejora de herramientas, utillaje o maquinaria.
- Mejora de los métodos de trabajo.
- Simplificación de registros, datos, materiales o equipo.
- Mejora de sistemas administrativos y de gestión.

5. Encuestas.
El objetivo general es generar una mejor información y comprensión de los «recursos humanos» de SITRE, a través del desarrollo de investigaciones para extraer un sólido, fiable, válido y práctico conocimiento de los factores que afectan la conducta del empleado. Y, en consecuencia, que esta información sirva para contribuir al desarrollo y aplicación de soluciones adecuadas y realistas a los problemas de relaciones con los empleados. Naturalmente, las encuestas son voluntarias, por lo que se tendrá en cuenta al personal encuestado.

Los métodos utilizados para lograrlo son:

— Conducir estudios de recogida de hechos, utilizando la metodología más rigurosa posible, con objeto de evaluar el estado actual de las «condiciones laborales».

— Probar sobre el terreno nuevos procedimientos u orientaciones para la solución de los problemas de relaciones con los empleados.

— Evaluar los resultados de tales ensayos.

— Interpretar los hallazgos de tales estudios, de modo que se puedan capitalizar sus implicaciones. Y utilizar reuniones con grupos de empleados y supervisores con objeto de aprender cómo aplicar este nuevo conocimiento en las situaciones reales de trabajo.

— Utilizar la información obtenida, previa discusión, como guía para decidir sobre políticas, sistemas de personal, estructuras y sistemas administrativos.

Los temas que se proponen para ser sometidos a encuesta son:

- Prácticas de supervisión.
- Política de Personal.
- Satisfacción en el trabajo.
- Sistemas normativos.
- Incentivos a la producción.

Teniendo en cuenta la dedicación del departamento de Personal a los asuntos cotidianos del trabajo, es posible que se haga necesaria la contratación de consultores externos para la realización de dichas encuestas.

VIII POLITICA Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

FINALIDAD

Implantar un procedimiento que ayude a directores y supervisores a asegurar que los procedimientos, reglas e instrucciones que se han acordado o que están conforme a las leyes laborales sean seguidas por sus inmediatos subordinados, y que en todas las etapas del procedimiento se decida con objetividad.

PROCEDIMIENTO

a) Un director o supervisor que considera que un empleado debe ser sancionado, tiene que adoptar todos los pasos razonables para informar al subordinado y discutir la situación con él.

b) Si el director o supervisor cree que el trabajador sigue mereciendo una sanción, deberá dar al subordinado una advertencia formal que registrará por es-

crito y enviará al Departamento de Personal.

c) Si el director o supervisor comprueba que dicha advertencia no ha surtido efecto en el sentido deseado y que la conducta originadora de la advertencia prosigue y después, podrá imponer una sanción proporcionada a la falta, que habrá de comunicarse por escrito y explicará detalladamente las causas que la han motivado. El interesado podrá contar con la presencia del representante laboral, si lo desea.

d) Los detalles escritos de cualquier advertencia o sanción se enviarán al Departamento de Personal para su archivo, y se borrarán (prescripción) de los registros del empleado una vez transcurridos los plazos reglamentarios.

e) El jefe o director podrá solicitar al Director de Personal para que éste mantenga una entrevista con un empleado con el que tenga algún problema, antes de proceder a ninguna decisión, para lo cual tendrá que utilizar el impreso adecuado que se encuentra en el Departamento de Personal.

IX JORNADA

1. El calendario laboral para el año 1980 se establece en 1.838 horas de trabajo, quedando distribuidas según el calendario aprobado. Para solucionar las aspiraciones generales de no trabajar los sábados, al mismo tiempo que se pretende que disminuya el tiempo perdido por retrasos y permisos personales, se continúa con el horario flexible establecido anteriormente (1979).

2. La presencia mínima en la empresa por día de trabajo será de 7 horas, con interrupción de 15 minutos; por tanto, la hora de entrada como la de salida tendrá un empleo mejor que permita completar la o ampliarla, con el fin de recuperar los sábados o los permisos particulares.

3. La hora de entrada deberá realizarse entre 7,15 y 8,15 y la salida entre 15,15 y 16,15. Por lo tanto, el período comprendido entre 8,15 y 15,15 es de obligatoria permanencia en la empresa, permitiéndose completar la jornada por ambos márgenes, lo mismo que las recuperaciones. Las entradas posteriores a las 8,15 o las salidas con anterioridad a las 15,15 tendrán la consideración de la salida anticipada, respectivamente, y no tendrán el carácter de recuperables, aplicándose automáticamente a los descuentos proporcionales en la nómina del mes siguiente.

4. Para los retrasos en la entrada se mantiene el mismo margen de 5 minutos que hay establecidos.

5. Mensualmente es necesario completar el número de horas fijado para dicho período. Sin embargo, se podrá arrastrar un margen de ± 10 horas de un mes para otro, que deberá quedar totalmente saldado a fin de año.

Si en un mes se tuvieran más de 10 horas negativas, automáticamente se descontarán las que superen esa cifra. En caso de ser positiva la diferencia, solamente se pagarán como horas extraordinarias en caso de estar autorizadas por la Dirección de la Empresa.

6. Todo el personal de la empresa deberá justificar sus horas de trabajo mediante las fichas de reloj.

7. La ficha de reloj deberá reflejar hora de entrada y hora de salida, tiempo de comienzo y final de jornada, como cualquier ausencia interna que pueda producirse por permiso o licencia. No excluyendo éstas las horas de solicitud de los mismos, en los que se justifican los motivos. La corrección en el sistema de fichaje se hace totalmente necesario y obligatorio, ya que dicha ficha de reloj será el documento soporte de información para PROCESO DE DATOS.

Dos veces al mes todo el personal recibirá información sobre su saldo de horas de trabajo.

8. En el centro de trabajo de Bernardino Obregón, el calendario laboral, número de horas laborales mensuales, se fijará el mismo que rija para toda la empresa y únicamente sufrirá las modificaciones necesarias para adaptarse a las necesidades específicas del trabajo. En este Centro la hora de entrada se fija de 7,15

a 9 horas y la salida de 14,15 a 15,15. fijándose dos días semanales, miércoles y jueves, para posibles recuperaciones de 16 a 20 horas, con previo conocimiento y autorización del jefe inmediato. Por necesidades de trabajo, estas recuperaciones se podrán trasladar a otros días de la semana.

Para todo lo demás, las normas serán las mismas que para el personal de fábrica.

9. Aclaración sobre recuperaciones dentro del horario flexible:

a) Se podrá completar el número de horas de trabajo mensual dentro de los márgenes de entrada y salida determinados por el horario flexible establecido.

b) Previa información por escrito al jefe correspondiente, se puede recuperar los sábados que quedan por trabajar, dentro de los márgenes citados anteriormente. La recuperación podrá ser previa o posterior.

c) De la misma forma, se pueden recuperar los permisos particulares que se producen dentro de la jornada diaria.

d) En los casos muy especiales y previo acuerdo con el jefe correspondiente, se podrá recuperar algún otro día del año.

e) Cuando por razones de trabajo sea preciso hacer más horas de las normales, o, fuera del horario normal, el jefe, de acuerdo con el operario, podrá optar por el sistema de recuperación.

10. Los porteros y personal de vigilancia y de limpieza continuará con el mismo régimen de horario y de turnos vigentes hasta ahora.

11. Para los 15 minutos de descanso a mitad de jornada, se establecerán turnos por departamentos, de acuerdo con el personal de los mismos. El horario de descanso normal será entre las 10,30 y las 10,45.

12. Proyectos Especiales y SAT adecuarán su horario a las necesidades de trabajo. También lo harán los ordenanzas, chóferes, secretarías de Dirección, Servicio Médico, Proceso de Datos y todo el personal en general, siempre que medie petición por parte del jefe inmediato al interesado y aceptación por parte de éste del cambio de horario.

13. En los casos en que haya que realizar horas extraordinarias, tendrán la consideración de tales las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Acuerdo.

La retribución de dichas horas se ajustará a lo acordado. (Valor 1979.)

X POLITICA DE SALARIOS

La política de salarios de «SITRE» tiene por finalidad el equilibrar cada uno de los objetivos siguientes:

— **Equidad:** Para asegurar que el personal contratado esté dispuesto a prestar sus servicios con la máxima eficacia y que su constitución no se vea minada por una paga injusta. En consecuencia, los salarios han de ser internamente consistentes y se han de determinar las diferencias justas entre puestos de diferente responsabilidad, complejidad y dificultad. Además, ha de proporcionar un marco de referencia para las líneas de ascenso dentro de «SITRE».

— **Competitividad:** Por tanto, nuestros salarios en todos los grupos ocupacionales tienen que ser competitivos en el mercado exterior, para atraer y situar al personal cualificado y al número necesario para lograr los objetivos mediatos e inmediatos de la compañía.

— **Motivación:** Para alentar al personal capaz de aceptar mayores responsabilidades y mejorar su rendimiento.

Por tanto, el progreso salarial tiene que estar estrechamente ligado con metas y standards de rendimiento y con el desarrollo del empleado. Además, el esfuerzo que hay que ejercer en establecer salarios equitativos tiene que ser acompañado por un esfuerzo similar en explicar al individuo su relación entre salario y rendimiento.

— **Seguridad y estabilidad:** En la medida de la coyuntura económica nacional y del marco de referencia legal, asegurar que el nivel de vida de los empleados se mantenga y que los ingresos sean estables.

— **Apertura:** (que se explicó en la política de comunicación) con la finalidad de que los representantes de los empleados puedan negociar con realismo y asumiendo los objetivos anteriores.

1. ASPECTOS JURIDICOS DEL SALARIO

Según la ordenación del salario en nuestro país, se ha de distinguir entre salario base y complementos del salario.

— El **SALARIO BASE** es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, independientemente, como es natural de los complementos.

Se puede dividir, a su vez, entre sueldo convenio y plus convenio, y juntos forman el salario convenio o retribución convenio.

Esta diferenciación entre sueldo convenio y plus convenio tiene sus efectos, entre otros, en los complementos por cantidad y calidad.

— Los **COMPLEMENTOS DEL SALARIO** son aquellas cantidades monetarias que, cuando correspondan, o así se pacte, se añaden al salario base.

Se dividen en:

a) Complementos personales: Aplicables a la persona independientemente de las responsabilidades de su puesto. Por ejemplo:

— Antigüedad.

— Idiomas. Destrezas especiales.

b) Complementos de puesto de trabajo: Imputables a las características del puesto de trabajo, por tanto, implícito en su contenido. Por ejemplo:

— Penosidad, toxicidad, peligrosidad.

— Turnos.

— Trabajos nocturnos.

c) Complementos por cantidad y calidad de trabajo: Cantidad de y/o calidad «extra» en el puesto de trabajo. Por ejemplo:

— Primas a la productividad mediante cronometraje.

— Destajos.

— Pluses de asistencia o puntualidad.

— Horas extraordinarias.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

— Pagas extras de julio y Navidad.

— Paga de beneficios y productividad.

e) Otros complementos:

— Ayuda comida.

No forma parte de salario.

f) Indemnizaciones o suplidos, por ejemplo:

— Quebranto de moneda.

— Desgaste de herramientas.

— Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

— Dietas y kilometraje.

— Plus de estancia y transporte.

g) Prestaciones complementarias a la seguridad Social.

— Fondo de asistencia.

— Becas de estudio.

— Ayuda hijos.

2. ASPECTOS PRACTICOS DEL SALARIO

TABLA SALARIAL 1980

| CATEGORIA | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | RETRIBUCION CONVENIO | AÑO |
|--------------|--------------|---------------|----------------------|---------|
| Pinche 14 | 11.889 | 17.530 | 29.419 | 441.285 |
| Botones 14 | 11.885 | 18.350 | 30.415 | 456.225 |
| Aspirante 14 | 11.885 | 18.350 | 30.415 | 456.225 |
| Pinche 15 | 13.205 | 17.350 | 30.735 | 461.025 |

| CATEGORIA | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | RETRIBUCION CONVENIO | AÑO |
|--------------------|--------------|---------------|----------------------|-----------|
| Botones 15 | 12.514 | 18.350 | 31.044 | 465.660 |
| Aspirante 15 | 13.299 | 18.350 | 31.829 | 477.435 |
| Pinche 16 | 14.682 | 17.350 | 32.212 | 483.180 |
| Botones 16 | 14.615 | 18.530 | 33.145 | 497.175 |
| Aspirante 16 | 14.656 | 18.530 | 33.186 | 497.790 |
| Pinche 17 | 16.832 | 17.350 | 34.362 | 515.430 |
| Botones 17 | 15.424 | 18.530 | 33.954 | 509.310 |
| Aspirante 17 | 17.208 | 18.530 | 35.738 | 536.070 |
| Peón | 24.090 | 17.530 | 41.620 | 624.300 |
| Especialista | 24.560 | 17.530 | 42.090 | 631.350 |
| Oficial 3.ª | 25.119 | 17.350 | 42.649 | 639.735 |
| Oficial 2.ª | 27.285 | 17.530 | 44.815 | 672.225 |
| Oficial 1.ª | 30.786 | 17.350 | 48.316 | 724.740 |
| Reprod. Planos | 25.113 | 20.030 | 45.143 | 677.145 |
| Calcador | 25.515 | 20.030 | 45.545 | 683.175 |
| Auxiliar Técnico | 26.590 | 20.030 | 46.620 | 699.300 |
| Auxiliar Advo. | 25.515 | 20.030 | 45.545 | 683.175 |
| Auxiliar Organ. | 25.529 | 20.030 | 45.559 | 683.385 |
| Chófer | 33.528 | 18.899 | 52.427 | 786.405 |
| Capataz | 27.342 | 17.350 | 44.872 | 673.080 |
| Portero | 24.290 | 18.530 | 42.820 | 642.300 |
| Ordenanza | 25.390 | 18.530 | 43.920 | 658.800 |
| Ordenanza Motr. | 31.341 | 17.530 | 48.871 | 733.065 |
| Vigilante | 25.601 | 18.530 | 44.131 | 661.965 |
| Almacenero | 25.620 | 20.530 | 46.150 | 692.250 |
| Of. 2.ª Admvo. | 27.411 | 20.630 | 48.041 | 720.615 |
| Of. 1.ª Admvo. | 31.155 | 21.430 | 52.585 | 788.785 |
| Tco. Organ. 2.ª | 28.831 | 20.230 | 49.061 | 735.915 |
| Tco. Organ. 1.ª | 32.940 | 20.430 | 53.370 | 800.550 |
| Analista 2.ª | 27.189 | 22.230 | 49.419 | 741.285 |
| Analista 1.ª | 34.403 | 20.430 | 54.833 | 822.495 |
| Delineante 2.ª | 33.249 | 18.530 | 51.779 | 776.685 |
| Delineante 1.ª | 37.459 | 18.530 | 55.989 | 839.835 |
| Prob. Tco. 3.ª | 27.581 | 17.530 | 45.111 | 676.665 |
| Prob. Tco. 2.ª | 30.133 | 17.530 | 47.663 | 714.945 |
| Prob. Tco. 1.ª | 32.746 | 17.530 | 50.276 | 754.140 |
| Mtro. Industr. | 35.669 | 19.529 | 55.198 | 827.970 |
| Perf. n. Entr. | 26.224 | 20.030 | 46.254 | 693.810 |
| Perf. n. Secun. | 28.794 | 18.530 | 47.324 | 709.860 |
| Perf. n. Pral. | 30.924 | 18.530 | 49.464 | 741.960 |
| Operad. n. Ent. | 32.004 | 18.530 | 50.534 | 758.010 |
| Operad. n. Sec. | 34.144 | 18.530 | 52.674 | 790.110 |
| Operad. n. Pral. | 36.819 | 18.530 | 55.349 | 830.235 |
| Prog. n. entr. | 36.819 | 18.350 | 55.349 | 830.235 |
| Prog. n. secund. | 37.889 | 18.530 | 56.419 | 846.285 |
| Porg. n. Pral. | 39.494 | 18.530 | 58.024 | 870.360 |
| Secretaria | 31.226 | 19.797 | 51.023 | 765.345 |
| Secretaria Direc. | 31.226 | 21.697 | 52.923 | 793.845 |
| Encargado | 41.217 | 20.029 | 61.246 | 918.690 |
| Tco. Emp. 2.ª | 37.977 | 18.010 | 55.987 | 839.805 |
| Tco. Comp. Ent. | 32.949 | 21.330 | 54.279 | 814.185 |
| Contramaestre | 43.445 | 21.287 | 64.732 | 970.980 |
| Dlce. Proyec. | 37.814 | 22.884 | 60.698 | 910.470 |
| Operador Tco. | 34.121 | 24.653 | 58.774 | 881.610 |
| Operador Tco. P. | 41.217 | 22.709 | 63.926 | 958.890 |
| Prob. Tco. Pral. | 40.217 | 13.062 | 53.279 | 799.185 |
| Enc. Tco. Prueb. | 46.217 | 20.432 | 66.649 | 999.735 |
| Tco. Comp. Sec. | 44.749 | 21.300 | 66.049 | 990.735 |
| Tco. Comp. Pral. | 46.749 | 19.979 | 66.728 | 1.000.920 |
| Jefe 2.ª Ord. Adv. | 37.336 | 17.249 | 54.585 | 818.775 |
| Jefe 1.ª Admvo. | 41.719 | 19.304 | 61.023 | 915.345 |
| Ing. Tco. | 49.320 | 12.160 | 61.480 | 922.200 |

Esta tabla salarial será revisada automáticamente a los seis meses, si el incremento de carestía de vida supera el 7 por 100. La revisión será por la diferencia entre el porcentaje real y el previsto (7 por 100).

3. CONCEPTUALIZACION DE COMPLEMENTOS

a) **Antigüedad:** Todo el personal a partir del 1 de enero del año en curso que cumpla un período de cinco años de alta en la empresa percibirá una cantidad establecida en el Acuerdo Colectivo vigente (1.700 pesetas para el año 1979).

b) **Idiomas:** Los trabajadores que, conociendo un idioma extranjero, lo utilicen habitualmente en su trabajo, percibirán por ello una cantidad establecida en el Acuerdo Colectivo vigente (1.500 pesetas/mes). En el caso de que esa utilización fuese esporádica, percibirá una gratificación extraordinaria por cada vez y mes de su utilización. La propuesta para el abono del presente plus o gratificación habrá de ser dirigida por escrito al Departamento de Personal, firmada por el Director del Departamento de que se trate. No tendrán derecho al presente plus los Licenciados.

c) **Trabajo peligroso, tóxico o penoso:** Los trabajadores que hayan de reali-

zar labores consideradas como peligrosas, tóxicas o penosas disfrutarán de una bonificación que se establece en la legislación vigente, independientemente de la categoría que ostenten.

En caso de que ese trabajo fuese realizado por un tiempo inferior a media jornada, la bonificación quedaría reducida a la mitad. Si, por cualquier motivo, hubiese de realizarse una jornada de trabajo superior a la normal, las que excediesen serían abonadas como extraordinarias nocturnas.

Se consideran trabajos peligrosos para el momento actual de SITRE los realizados en torres o mástiles que soporten antenas y los trabajos con tensiones superiores o iguales a 380 voltios. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con independencia de que antes se agoten los cauces previstos en la política de apelación del presente Acuerdo.

d) **Primas:** Los valores (coeficientes de las primas) serán los establecidos en la tabla siguiente:

TABLA DE CONSTANTES PARA PRIMAS PARA EL AÑO 1980
CALCULADAS BRUTAS

| | A | B | INDIRECTAS (Pts/h. trab.) | FIJAS P/INSP. ALM. (Pts/mes) |
|-------------------|--------|-------|------------------------------|---------------------------------|
| Pinche..... | 94,86 | 57,06 | 43,72 | — |
| Peón..... | 94,86 | 57,06 | 43,72 | 6.325,00 |
| Especialista..... | 94,86 | 57,06 | 45,68 | 6.627,11 |
| Oficial 3.º..... | 99,89 | 58,85 | 46,24 | 6.713,36 |
| Oficial 2.º..... | 104,42 | 62,55 | 47,93 | 6.971,42 |
| Oficial 1.º..... | 113,80 | 68,18 | 49,92 | 7.280,88 |

Para el cálculo de la prima de vacaciones, se computará la obtenida en promedio durante los últimos noventa días realmente trabajados y se aplicará a todos los días naturales de vacaciones.

En los casos de enfermedad con baja se abonará la media correspondiente de la prima indirecta mensual al trabajador afectado.

Se formará un Comité compuesto por el reclamante, su representante laboral, el jefe de taller correspondiente y el técnico de métodos y tiempos que haya efectuado el estudio del trabajo en cuestión, en los supuestos de:

- Reclamación en los tiempos.
- Cambio en los tiempos.

Todas las horas perdidas dentro de la fábrica y debidamente justificadas serán abonadas como prima indirecta.

TABLA DE PLUSES DE PRUEBAS

| CATEGORIA | CUANTIA (Pts/mes) |
|---------------------------|----------------------|
| Probador Tco. pral..... | 8.401 |
| Probador Tco. de 1.º..... | 7.798 |
| Probador Tco. de 2.º..... | 7.458 |
| Probador Tco. de 3.º..... | 7.175 |

e) Ayuda de comida: El personal que realice horas extraordinarias y se incorpore a hacerlas con una margen de una hora o menos desde la finalización de su jornada habitual percibirá una ayuda monetaria por día en que concurra esta circunstancia, cuya cuantía será establecida en el Acuerdo Colectivo (114 pesetas brutas para el año 1980).

f) Horas extraordinarias: En el cálculo de las horas extraordinarias, tanto normales como nocturnas y festivas, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo vigente.

g) Gratificaciones extraordinarias: Aparte de las dos pagas extraordinarias establecidas por la Ley, el personal de SITRE cobrará una paga de beneficios consistente en una mensualidad completa, cuyo pago será fraccionado en dos veces, en los meses de marzo y diciembre.

h) Anticipos: Todos los empleados tendrán derecho a percibir anticipos, a cuenta de sus haberes, hasta un 90 por 100 del importe de los haberes fijos de la primera nómina que se vaya a percibir, teniendo presente que, por normas de proceso administrativo la deducción podría efectuarse en los haberes del mes siguiente al que se solicitó.

XI POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES

POLITICA

Crear las instituciones y servicios que tiendan a la mejora y al bienestar individual y social de los empleados, independientemente de la contribución específica de cada puesto a los objetivos de la organización.

PROCEDIMIENTO

1. **Préstamos:** Podrá solicitarlos, con cargo al fondo creado para este fin, todo el personal negociado de la empresa siempre que los solicitantes hayan superado el periodo de prueba.

Las clases de préstamos que se atenderán, son:

— Enfermedad o accidente: medicamentos, prótesis, etc., así como cualquier enfermedad que no sea abonada por la Seguridad Social.

— Atenciones a familiares de carácter extraordinario, tales como: fallecimiento y necesidades de asistencia médica especial por parto.

— Costos de abogados: separaciones, licitaciones, etc.

— Ajuar para los que vayan a contraer matrimonio: muebles, ropas, aparatos del hogar, etc.

— Arreglos de viviendas, tales como: desembolsos de pequeñas obras, pagos de fianza para nuevo contrato, etc.

Para atender a las necesidades anteriormente citadas se crea un fondo de préstamo, cuya cuantía se regula en el Acuerdo Colectivo vigente y que será circulante (2.500.000 pesetas para el año 1980). La cuantía máxima que, con carácter normal, se podrá solicitar, asciende a 100.000 pesetas, con un interés del cuatro por ciento (4 por 100) anual.

Los préstamos deberán solicitarse en los impresos adecuados.

Las solicitudes se tramitarán a través del representante ocupacional. El Comité gestionará mensualmente los préstamos solicitados, en base a los criterios siguientes:

— Fondo disponible de préstamos en el momento de la solicitud.

— Grado de necesidad objetiva del solicitante.

— Nivel de ingresos familiares del solicitante.

— Fecha de presentación de la solicitud y lugar que ocupa entre las demás peticiones.

Los préstamos se harán efectivos en el plazo más reducido posible si son calificados de urgentes, y quince días como máximo para los calificados de normal.

En caso de ser concedidos, se descontarán mensualmente, incluidas las pagas de julio y Navidad.

Si por cualquier circunstancia uno de los empleados que deba cantidades de un préstamo abandona la empresa, deberá devolver automáticamente las cantidades pendientes de pago y si esto no fuera posible, deberá efectuar estas devoluciones en las fechas acordadas al realizarse la concesión. Para ello, y como garantía, se seguirá el trámite establecido en el artículo 216 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. En el caso improbable de que, a pesar de estas acciones, no se lleve a cabo el reintegro total de lo debido, las cantidades «debidadas y no devueltas» constarán como saldo negativo y mermarán en la misma cuantía de los importes de los fondos a repartir en el periodo en que se produzca el incidente.

Quedan excluidos de estos préstamos y se rigen por sus normas propias los anticipos por cuenta de los haberes a que se refiere el capítulo X 3 h) de este Acuerdo.

2. **Premio de matrimonio:** Todo el personal de la empresa que haya superado el periodo de prueba percibirá, por razón de matrimonio, una cantidad fijada en el Acuerdo Colectivo vigente (5.000 pesetas para 1980).

3. **Premio de natalidad:** Al nacimiento de cada hijo, la empresa abonará al trabajador una cantidad fijada en el Acuerdo Colectivo (2.500 pesetas para 1980).

4. **Ayuda a hijos:** Tendrán derecho a percibir este beneficio todos los empleados permanentes que tengan hijos reconocidos de edad inferior a 16 años. La cuantía de este beneficio será la estipulada en el Acuerdo Colectivo vigente (16.800 pesetas brutas en 1980).

Se entiende que si existe un matrimonio en SITRE sólo percibirá dicha ayuda uno de los cónyuges.

5. **Ayuda de locomoción:** A las personas que fichen, la empresa abonará una can-

tidad, fijada en el Acuerdo Colectivo (53 pesetas, para el año 1980), por días de asistencia al trabajo, como ayuda de locomoción.

6. **Seguro de vida colectivo:** Este servicio social, en el que está encuadrado todo el personal permanente, a partir de un año de servicio continuo, tiene por objeto proporcionar al personal de SITRE una previsión complementaria de protección a sus familiares.

Se trata, por consiguiente, de mejorar las prestaciones económicas que puedan corresponderles por la mutua patronal o mutualidades laborales en caso de fallecimiento del empleado. SITRE tiene concertado con una empresa aseguradora este seguro colectivo. Está establecido mediante un capital proporcional a los salarios de los empleados divididos en cuatro escalones. Los costos de las primas por el capital asegurado corren enteramente a cargo de SITRE. El capital asegurado es el que se indica en el Acuerdo Colectivo vigente (desde un mínimo de 1.000.000 a un máximo de 3.000.000).

El capital asegurado cubre las siguientes contingencias:

- Invalidez permanente..... 1 capital.
- Muerte natural..... 1 capital.
- Muerte por accidente capital doble

El personal asegurado que cause baja en SITRE por excedencia quedará en suspenso en el seguro mientras dure esta situación.

Si durante ella el empleado falleciese, sus beneficiarios no tendrán derecho a la prestación económica.

El personal en excedencia por Servicio Militar conservará para sus beneficiarios el derecho a indemnización en caso de fallecimiento.

Naturalmente, el personal que cause baja por voluntad o por despido cesará automáticamente de figurar afiliado y perderá por tanto derecho al Seguro Colectivo de Vida.

Al personal jubilado se le dará opción (si la Compañía de Seguros lo permite) a seguir afiliado, si lo desea, al Seguro Colectivo de Vida, previo acuerdo con la Dirección, en las condiciones que la Compañía de Seguros estime oportunas y corriendo las primas por propia cuenta del interesado.

7. **Prestaciones extraordinarias de la mutualidad patronal:** En los supuestos de lesiones permanentes no invalidantes, las prestaciones establecidas por el baremo vigente al respecto, se verán incrementadas en un 50 por 100, pudiendo llegar hasta un 100 por 100 del mismo.

En los supuestos de I. P. P. se concederá una prestación extraordinaria equivalente a una mensualidad al margen de las 24 establecidas por la legislación vigente.

En los supuestos de I. P. T. y al margen de las prestaciones extraordinarias legalmente establecidas por la legislación vigente, se concederán extraordinariamente el importe de dos mensualidades.

En los casos de fallecimiento, y al margen de las prestaciones extraordinarias que pudieran corresponder, la mutua patronal entregará la cantidad de 50.000 pesetas al heredero o herederos y 5.000 pesetas por cada hijo menor de 18 años.

8. **Grupo de empresa:** El Grupo de empresa de SITRE tiene como meta el iniciar, proponer y llevar a cabo actividades de tipo recreativo, cultural y social entre todos los miembros de la empresa. Dicho Grupo está organizado y administrado íntegramente por los empleados y la empresa colabora a su financiación con una cantidad establecida en el Acuerdo Colectivo (1.000.000 de pesetas para el año 1980).

La empresa pone a disposición de los trabajadores un local adecuado, de cuya gestión se hace cargo, también íntegramente, los trabajadores delegados para ello.

Con el fin de facilitar la gestión del Grupo, la entrega del dinero asignado se verificará, por regla general, por mensualidades, de forma que en diciembre quede la asignación liquidada. Los responsables de la gestión, delegados por los trabajadores para ello, justificarán los gastos ante la Asamblea de trabajadores y ante la Dirección.

Toda actividad cultural, social o recreativa deberá estar coordinada por los Delegados del Grupo de empresa.

9. **Becas de estudio vocacional:** Podrán solicitar una beca de estudio todos los empleados negociados permanentes en activo que hayan superado el periodo de prueba. Dichas becas alcanzarán a toda clase de estudios: Primarios, Enseñanza Media, Enseñanza Profesional, Enseñanza Superior, cursos para Post-Graduados, y se atenderán según la prioridad antedicha, siendo independientes de las ayudas que se otorguen con la finalidad de perfeccionamiento en el trabajo o para la promoción.

Las solicitudes se habrán de presentar rellenando los datos requeridos en el impreso confeccionado al efecto (se podrá recoger en el Departamento de Personal) y se entregarán antes del 30 de septiembre.

En caso de que en dicho fondo hubiese superávit, el plazo de petición se ampliará a todo el curso escolar.

En enero se revisará el estado general de las becas ya concedidas con el fin de que el dinero sobrante por bajas vuelva sumarse al fondo para un mejor aprovechamiento del mismo.

El Comité conjunto, formado por Dirección y el Comité de Empresa, estudiará cada una de las solicitudes en base a los siguientes criterios:

— Posibilidad de valorar su aprovechamiento.

— Aprovechamiento en cuanto lo muestran las calificaciones académicas anteriores.

— Nivel de ingresos del solicitante.

— Exámenes psicológicos (con carácter de orientación vocacional).

En los casos siguientes se suprimirá la concesión de la beca:

— Repetición de curso sin causa justificada (excepto COU y Selectivo).

— Falseamiento de documentos que, además, será considerado como falta grave.

— Disfrute simultáneo de otras becas.

Para atender a este beneficio se crea un fondo negociable (1.250.000 pesetas para el año 1980).

Si una vez finalizado el curso escolar el fondo no ha sido utilizado en su totalidad, el dinero sobrante se sumará al fondo del año siguiente.

10. **Ayuda Servicio Militar:** El personal que se incorpore al Servicio Militar disfrutará de tres pagas anuales, así como de un premio en el momento de su incorporación, cuya cuantía se establece en el Acuerdo Colectivo (5.000 pesetas para 1980).

Las personas que acrediten tener a su cargo a quienes dependen de su salario, tales como madres, esposas, etc., y otras situaciones excepcionales, cobrarán el 50 por 100 del premio.

11. **Economato:** La empresa tiene concertado con la entidad que crea convenientemente por todos, la utilización, por parte de sus empleados, de los servicios de dicha entidad.

Las cuotas individuales mensuales serán abonadas en su totalidad por la empresa.

12. **Jubilación:** La edad de jubilación en SITRE, salvo que el interesado ejercite su derecho de prórroga legal, es la de 65 años.

Sin perjuicio de ello, desde los 62 años el personal tiene derecho a la jubilación anticipada, percibiendo de la empresa, hasta los 65 años, el sueldo convenido en SITRE actualizado. En este supuesto la empresa abonará normalmente las cuotas de la Seguridad Social que correspondan y el Impuesto de Rendimiento de Trabajo Personal.

En el futuro, la edad de jubilación anticipada y voluntaria en SITRE será de dos años menos que la que establece la jubilación legal, hasta llegar a ajustarse a los 60 años.

13. **Percepción complementaria por enfermedad:** La empresa cubrirá el riesgo de enfermedad hasta completar el sueldo total del trabajador.

14. **Ayuda de vacaciones:** Al fin de colaborar con el trabajador para que las vacaciones anuales del mismo resulten lo más reparadoras posible, la empresa facilitará a cada uno, en la primera quincena del mes de julio, una ayuda consistente en 10.000 pesetas.

15. *Ayuda de guardería:* Se crea un fondo de ayuda de guardería, cuya cuantía para el año 1980 es de 360.000 pesetas.

La forma de distribución de este fondo se llevará a cabo por los canales que consideren oportunos los trabajadores.

Durante el año 1980 se llevará a cabo un estudio sobre el tema «guardería» y sobre si es posible y conveniente la creación de ésta.

16. *Ayuda hijos minusválidos:* Los empleados de SITRE que estén incluidos en el personal negociado, que tengan hijos con alguna deficiencia físico-psíquica, percibirán en concepto de ayuda especial una cantidad de 5.000 pesetas.

XII. POLITICA Y PROCEDIMIENTO TIEMPO FUERA DEL TRABAJO

POLITICA

La política de la compañía es mantener intacta la continuidad de servicios de los empleados permanentes y la de procurar para aquellas situaciones en que, por necesidad objetiva del empleado, avalada por razones justas y suficientes, se haga necesario arbitrar permisos en los que el empleado tenga derecho a estar ausente del trabajo.

PROCEDIMIENTO Y PRACTICA

1. *Enfermedad:* Es responsabilidad del empleado notificar al Servicio Médico cuando esté incapacitado para ir a trabajar a causa de enfermedad, el cual comunicará a su supervisor y al Departamento de Personal: «Por enfermedad no daré más explicación por motivos obvios. Así, como presentar los partes médicos oficiales acreditativos de su incapacidad temporal. En caso de no seguir los procedimientos estipulados, se entenderá como abandono de trabajo, lo que conlleva al despido sin indemnización ni seguro de desempleo.

Si el empleado contrajese una enfermedad durante la jornada laboral, es prescrito el dictamen del Servicio Médico antes de proceder a la concesión del permiso. Si dicho servicio diagnosticase que el empleado no puede continuar en el trabajo, lo comunicará al jefe inmediato del empleado y al Departamento de Personal, indicando las razones y hora en que se produjo el permiso. A partir de ese día el empleado deberá seguir los procedimientos descritos en el párrafo anterior.

En caso de enfermedad sin baja, el interesado deberá comunicar la causa al Departamento de Medicina, Seguridad e Higiene. Si el Médico tuviese alguna duda sobre el motivo de la baja, podrá exigir al trabajador un justificante del médico del Seguro. En todo caso el Médico trabajador pasará el justificante del trabajador al Departamento de Personal, a efectos de no serle descontados sus haberes al interesado.

2. *Enfermedad o muerte en la familia:* A los empleados permanentes o temporales se les puede excusar de trabajar durante cuatro (4) días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos (políticos también); tres (3) días naturales en caso de fallecimiento de un miembro de la familia inmediata (abuelos, nietos, hermanos y cuñados); tres (3) días naturales, siempre que sea necesario, en caso de enfermedad, suficientemente probada, de un miembro de la familia inmediata y dos días naturales si la enfermedad o muerte afecta a un miembro de la familia política (hijos políticos, hermanos políticos, etc.) Todos estos permisos, en caso de recibir la justificación adecuada, serán retribuidos.

3. *Matrimonio:* Los empleados permanentes que contraigan matrimonio tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de quince (15) días naturales, incrementándose en el número de días percibidos como no laborales, que coincidan con dicho permiso. Asimismo se podrá solicitar un permiso retribuido de

un (1) día natural por el matrimonio de hijos o hermanos.

4. *Maternidad:* Las empleadas en estado de gestación podrán obtener un permiso retribuido de seis (6) semanas antes del parto y de ocho (8) semanas de descanso post-parto.

Si la interesada lo solicita, las seis semanas antes del parto podrán sumarse a las ocho semanas del descanso post-parto.

Los empleados permanentes, cuyas esposas den a luz, tienen derecho a cuatro (4) días laborales retribuidos.

5. *Hijos y personas dependientes del empleado:* A los empleados permanentes con hijos menores de nueve meses se les puede excusar de trabajar durante la primera media hora de la jornada; o bien durante la jornada laboral se les podrá conceder dos pausas de media hora cada una con objeto de atender a la lactancia del bebé.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución del salario correspondiente, sin que estas medidas restrinjan su derecho al horario flexible.

6. *Exámenes y formación profesional:* Aquellos empleados permanentes que sigan cursos académicos y de formación profesional en centros oficiales debidamente reconocidos por el Ministerio de Trabajo o el de Cultura y Actividad, podrán solicitar permisos por un máximo de diez (10) días, si es posible, y justifiquen documentadamente la fecha y asistencia al examen.

Con objeto de promover la formación permanente, cada 4 años, los empleados que sigan cursos de formación profesional en centros específicos del Ministerio de Trabajo, o aquellos otros que se encuentren en el último año de estudios oficiales universitarios (para la realización de tesis y proyectos fin de carrera), tendrán derecho a un permiso de hasta 270 horas para todo el curso, con un máximo de dos horas diarias de no asistencia al trabajo, que serán retribuidas para el primer caso (formación profesional).

La Dirección, con objeto de adecuar las enseñanzas impartidas a las necesidades concretas de formación de SITRE, tendrá que organizar cursos de formación durante las horas de trabajo, que satisfagan las mismas necesidades de formación permanente que lo indicado por el párrafo anterior.

7. *Deberes cívicos:* A un empleado permanente se le podrá excusar de trabajar por un deber inexcusable de carácter público por el tiempo indispensable, siempre que lo justifique documentalmente. Este tiempo le será retribuido.

8. *Emergencias generales:* Condiciones atmosféricas graves, huelgas de transporte y otras emergencias ocasionan a veces ausencia o tardanza. Si el supervisor o director del departamento confía en que el empleado ha hecho un esfuerzo razonable, para lo cual naturalmente habrá de explicarse con el máximo detalle, para ir al trabajo, lo autorizará con paga completa y lo comunicará al Departamento de Personal. Los empleados temporales y en período de prueba están incluidos en esta política.

9. *Asuntos personales:* Naturalmente, la Dirección espera que las ausencias por motivos personales sean raras. Si un empleado tiene que estar ausente o llegar tarde a causas de razones personales, tiene que asegurarse de recibir el permiso de su superior, tanto tiempo por adelantado como sea posible. Estos permisos, siempre que sean concebidos por su supervisor, en ningún caso serán retribuidos. En todo caso, de no poder avisar por adelantado, el empleado dará una explicación completa inmediatamente después de su incorporación.

Los permisos particulares serán a descontar o recuperar, a conveniencia del trabajador que lo solicite, no computándose en el horario flexible en el caso a recuperar.

10. *Vacaciones:* Los empleados permanentes de SITRE tienen derecho a un

período de vacaciones retribuidas de 26 días naturales. Los empleados con más de tres años de antigüedad tendrán derecho a un día más por cada año adicional de antigüedad. El período máximo de vacaciones será de 30 días naturales.

Los empleados menores de 18 años disfrutarán de un período de vacaciones de 30 días naturales, independientemente de su antigüedad, y al cumplir los 18 años, seguirán las mismas normas que el resto de los empleados, contabilizándose la antigüedad desde el momento de su contratación (período de prueba incluido).

El derecho a las vacaciones es un derecho absoluto y necesario, y no podrá ser compensado por ningún otro tipo de retribución o recompensa.

Como norma general las vacaciones se fijarán en agosto. Sin embargo, si la Dirección por motivos de trabajo razonables o el trabajador por motivos particulares razonables precisasen negociar con la otra parte un cambio de fechas, será posible realizarlo, siempre y cuando las citadas vacaciones se disfrutasen dentro del período primero de julio-finales de septiembre.

En el caso de disfrutar de las vacaciones en julio o septiembre, no se trabajarán los sábados de agosto.

11. *Excedencias:* Las solicitudes de permiso sin paga durante dos semanas o menos no se considerarán «excedencias», y son aprobadas por los supervisores y directores.

Las máximas duraciones de la excedencia es de cinco años.

El no solicitar el reintegro con el tiempo necesario de preaviso o antelación, será considerado como baja voluntaria, a menos que haya solicitado y aprobado una prórroga antes de la expiración de la excedencia.

Guías para aprobar las solicitudes de excedencia:

- El empleado tiene que ser permanente.
- El empleado debe llevar al menos dos años de servicio en SITRE.
- El efecto de la excedencia sobre la marcha del departamento o sección se tiene que considerar muy cuidadosamente, y no debe ser aprobada si no se han seguido los pasos de preaviso, de solicitarlo por escrito, con —al menos— 30 días de antelación. En caso de que se hayan seguido en regla los procedimientos y el empleado excedente tenga que ser sustituido para cumplir los requisitos de trabajo del Departamento.

Se deberá solicitar al Departamento de Personal, previa aprobación del Director Gerente, el sustituto, como máximo a los 3 días de haber recibido la notificación de excedencia.

Existe un tipo particular de excedencia: excedencia por maternidad. Por cada hijo, una empleada permanente podrá solicitar una excedencia por un máximo de 3 años.

La excedencia produce una interrupción del contrato de trabajo; por lo que cualquier concepto que esté relacionado con la antigüedad, queda en suspenso o congelado.

Una vez reincorporada, automáticamente la empleada volverá a recuperar todos los beneficios relacionados con la antigüedad relativa a su permanencia anterior en la empresa.

Cuando un empleado solicite una excedencia, deberá cumplimentar el impreso «Solicitud de Excedencia» (que se encuentran a su disposición en el Departamento de Personal). El supervisor tiene que firmar la solicitud si todos los aspectos de la misma están de acuerdo con las guías de aprobación, y enviar el impreso al Departamento de Personal para su revisión.

A la vista de solicitud de excedencia, la Dirección de Personal junto con el Comité de Empresa procederá a calificar la excedencia, según el caso de necesidad de la misma.

Códigos para la calificación:
— Automática: De inmediata entrada al término de la excedencia, salvo maternidad.

— Normal: En espera de vacante.
Las excedencias por maternidad de tiempo no superior a un año serán de reintegro

automático, si la interesada solicitare aquél (el reintegro) dentro del plazo.

Las de tiempo superior a un año se ajustarán a la normativa «demás excedencias».

Demás excedencias: Clasificación al hacerse efectiva y reclasificación a la petición de ingreso.

Siempre y cuando la clasificación sea «automática» no habrá posible reclasificación.

En caso de que la reclasificación sea «automática» la empresa tendrá un plazo máximo de 2 meses para hacer efectivo el reintegro.

XIII. POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE APELACION

Establecer un marco de referencia dentro del cual un empleado tenga la oportunidad de solicitar una revisión de aquellas decisiones que le afecten de algún modo y que él considere injustas.

El objetivo de esta política es determinar qué es lo correcto, sin consideración de quién está en lo correcto.

PROCEDIMIENTO

1. Los empleados que tengan un problema sobre cualquier aspecto de su puesto de trabajo o de su relación con la empresa pueden presentar el problema por escrito a su inmediato supervisor para su solución.

El inmediato supervisor, después de revisar el problema, le dará al empleado la respuesta por escrito dentro de los siguientes 2 días de trabajo, o notificará al empleado si necesita tiempo adicional para investigar el problema.

2. Si el empleado piensa que la respuesta de su supervisor no es satisfactoria —o si no recibe respuesta dentro de esos 2 días de trabajo siguientes a la presentación del problema— el empleado, con o sin su supervisor, puede presentar por escrito este problema al Director del Departamento.

El Director del Departamento investigará el problema y proporcionará al empleado una respuesta por escrito dentro de los 4 días siguientes.

3. Si el empleado implicado estuviese insatisfecho con la respuesta del Director del Departamento, él se lo hará saber por escrito a dicho Director y podrá proceder a presentar su apelación al Consejero Delegado, quien investigará el problema y proporcionará una respuesta al empleado en el plazo de una semana como máximo.

4. Durante cualquier etapa del proceso, bien sea el empleado o los jefes, podrán dirigirse al Director de Personal para asesoría y orientación pero nunca para decisión.

5. Durante las distintas etapas del proceso, el empleado podrá contar con la colaboración de sus representantes laborales si lo desea.

XIV. VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

1. Los trabajadores que, por necesidades del servicio, deban efectuar desplazamientos a localidades distintas del centro de trabajo, tendrán que ser avisados de dicho desplazamiento con 24 horas de antelación. En caso excepcional que no se pueda cumplir lo anterior, el supervisor dará las explicaciones pertinentes al trabajador que se desplace, llegando a un acuerdo para que pueda realizarse el trabajo establecido. Deberán proveerse de la correspondiente «orden de desplazamiento» en la que figurará el número de obra, el nombre del jefe de Equipo y personal que le acompaña, localidad, trabajo a realizar y duración prevista del trabajo.

Esta «orden de desplazamiento» habrá de estar firmada por el Jefe de Sección correspondiente y deberá enviarse una copia al Departamento de Personal.

2. Documentación necesaria: el Jefe de Equipo, antes de la salida, deberá recoger la siguiente documentación:

- Tarjeta de desplazado de la Seguridad Social.
- Estado de caja.

— Partes de trabajo.
 — Partes de kilometraje.
 3. Los gastos de viaje por necesidades del servicio correrán siempre por cuenta de la empresa.

El medio de transporte será en cada caso el más idóneo, teniendo en cuenta la urgencia, duración del trabajo, necesidad de disponer durante el mismo de vehículo para desplazamiento, etc. En todo caso corresponde a la Dirección del Departamento la determinación y condiciones del mismo. En los viajes aéreos el pasaje será de clase turista por cualquier categoría. En los realizados por ferrocarril se proporcionará billete de 1.ª clase a todos los empleados. En caso de utilización de «vehículo propio» se abonará una cantidad determinada en acuerdo Colectivo, por kilómetro recorrido (entendiéndose que esa cantidad cubre la utilización del vehículo, carburante, aceite, posibles averías, etc., 16 pesetas, año 1980).

No percibirán, sin embargo, remuneración los acompañantes del propietario o poseedor del vehículo.

Cuando los viajes se realicen en vehículo «propiedad de la empresa» no se recibirá remuneración por este concepto, pero el conductor no contratado especialmente para ello tendrá derecho a percepción de una cantidad fijada en Acuerdo Colectivo, por kilómetro recorrido (2 pesetas).

En el caso expuesto de que los viajes se realicen en automóvil, habrá de rellenarse el correspondiente parte de «Automóviles», en que se anotarán los kilómetros recorridos y las obras a las que corresponde el cargo.

En los viajes con vehículos propiedad de la empresa se anotarán, además, todas las facturas correspondientes a incidencias que se deriven de su uso: combustibles, aceites, engrase, averías, etc.

Para realizar viajes en sábado, domingo o días festivos, será necesaria la oportuna autorización del jefe de sección, quien sólo la concederá en casos de urgente necesidad.

Los gastos de transporte que se originen con motivo del viaje habrán de ser suficientemente probados, ajustándose a las necesidades, usos y facilidades de la localidad, rigiéndose siempre por el máximo principio económico. De tal forma, se procurará, siempre que sea posible, utilizar los transportes públicos colectivos.

4. Horas de viaje: todas las horas de viaje que superen la jornada ordinaria de trabajo tendrán la consideración de extraordinarias, tanto para el conductor como para sus acompañantes. Los períodos de espera o tiempo muerto no tendrán tal consideración, sino que se suponen cubiertos con la dieta diaria.

5. Viajes con motivo de Navidad, fin de año y familiares: los viajes entre el lugar de desplazamiento y el lugar de residencia del trabajador serán abonados por la empresa en los casos de Navidad, Año Nuevo y licencias obligatorias contempladas en el capítulo XII, Tiempo fuera del trabajo.

6. Dietas: todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas de donde radique su centro de trabajo, tendrán derecho, desde el día de salida, a la dieta que marque el Acuerdo Colectivo vigente (2.000 pesetas brutas para 1980 para todo el personal). El día de regreso tendrá derecho solamente a media dieta (1.000 pesetas brutas para 1980) a no ser en el caso de que realice las dos comidas principales fuera de su domicilio.

En casos justificados y previa autorización del Director del Departamento, podrá convenirse la sustitución de la dieta, abonándose entonces al trabajador los gastos que se ocasionen con motivo del desplazamiento, siempre que sean razonados y debidamente justificados.

El personal de departamentos que trabaja a prima en los desplazamientos percibirá la prima indirecta.

7. Ayuda de comida y media dieta: en caso de que la instalación y el desplazamiento consiguiente se realice dentro del radio de 40 km. de la ciudad donde está ubicado el domicilio social de la empresa y deba realizarse el trabajo en

jornada de mañana y tarde, el personal de obra tendrá derecho a percibir la «ayuda de comida» que se especifica más adelante. Cuando los trabajos se realicen fuera de los límites indicados pero sin necesidad de pernoctar fuera del propio domicilio, esta ayuda será equivalente a media dieta.

8. Documentación semanal: el oficial que tenga mando sobre una obra tendrá que entregar el lunes de cada semana el Estado de Caja correspondiente a la semana anterior. Si se encuentra desplazado, se certificará el viernes.

El retraso de esta documentación podrá ser causa de amonestación escrita.

9. Plus Jefe de Equipo: se estará a lo establecido en la legislación vigente.

ALCANCE Y PERIODO DE VALIDEZ DE ESTE ACUERDO

La aplicación de este acuerdo es responsabilidad de cada directivo dentro de su línea de mando y de los representantes de los trabajadores.

A cada una de las dos partes (Dirección y representantes de los trabajadores) se les permite comunicar a la otra parte su deseo de cambiar el acuerdo, con una notificación por escrito de, al menos, 2 meses por adelantado, y con la condición explícita de que tal notificación puede hacerse sólo dentro de un año a partir de la fecha, especificando los puntos sobre los que se va a negociar.

En enero de 1981 serán revisadas las condiciones de trabajo.

En Madrid, a 24 de enero de 1980.—

(Firmado)

(G. C.—9.530)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SUCESORES DE RIVADENEYRA, S. A. (ARTES GRAFICAS).

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 16 de julio de 1980 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Sucesores de Rivadeneira, S. A. (Artes Gráficas)» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 26 de septiembre de 1980.— El Delegado de Trabajo (Firmado, Felipe Armán de la Vega).

CAPITULO I

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas del presente Convenio son de aplicación a la empresa «Sucesores de Rivadeneira, S. A.» en sus talleres de Artes Gráficas, sujetos a la Ordenanza Laboral de Artes Gráficas, cualesquiera que sean las oficinas, locales o dependencias en que se desarrolle su actividad.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Afectará a la totalidad de los productores que trabajen por cuenta de la citada empresa en sus talleres de Artes Gráficas. Se excep-

tuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior:

a) Las personas a que se refiere el apartado c) del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los profesionales contratados como ingenieros superiores, licenciados, ingenieros técnicos, ayudantes de ingeniero y aquellos que por razón de título oficial sean académicamente equiparables a los mencionados, así como los cargos de alta dirección de la empresa.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá un plazo de vigencia de 20 meses. Entrará en vigor el día 1 de mayo de 1980 y finalizará el 31 de diciembre de 1981.

Art. 4.º *Revisión y prórroga.*—Serán competentes para denunciar el presente Convenio, proponiendo su revisión o rescisión, cualesquiera de las partes que lo suscriben.

La denuncia proponiendo la revisión o rescisión deberá presentarse por escrito a la parte contraria con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de la vigencia. En el escrito de denuncia se incluirá el acuerdo adoptado por la representación que solicite la rescisión o revisión, en el que se razonarán las causas que la determinen.

Si ninguna de las partes solicitara en tiempo y forma la resolución o revisión del presente Convenio, éste se prorrogará tácitamente de año a año, pudiendo ser denunciado en cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de la misma.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo o contrato individual, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las mejoras adquiridas en anteriores Convenios o pactos con la empresa, consideradas en su totalidad, serán mantenidas durante la vigencia de este Convenio como condiciones más beneficiosas.

Art. 7.º *Revisión salarial.*

1. El 1 de noviembre de 1980 los conceptos salariales del presente Convenio se incrementarán en lo que exceda del 6 por 100 del I. P. C. durante los meses comprendidos entre mayo y octubre, inclusive, en 1980.

2. Sobre los conceptos salariales fijados el 1 de mayo de 1980 se incrementará el porcentaje que resulte de aplicación del I. P. C. correspondiente a los meses de mayo de 1980 a abril de 1981, con efectos de 1 de mayo de 1981.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 8.º *Facultades de la empresa.*—Corresponde a la dirección de la empresa la organización técnica y práctica de cuantos trabajos se realicen por su personal, pudiendo establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división de los mismos que estime convenientes, y que facilite el mayor y mejor aprovechamiento de las condiciones personales y laborales de cuantos la integran y su perfeccionamiento profesional.

La señalada facultad alcanza: a la exigencia de rendimientos normales; a la adjudicación de cometidos o tareas necesarias para la plena ocupación del trabajador con arreglo a las necesidades de ocupación dentro de cada sección; a la implantación de los turnos convenidos en anteriores Convenios; el establecimiento de controles, tanto de presencia como de utilización, circulación y salida de documentos, materiales, útiles de trabajo, etc., y en general a cuantas facultades de

dirección y disciplina son propias de la empresa e irrenunciabiles de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Sin merma de las facultades que le son propias, la Dirección informará al Comité de Empresa sobre los nuevos métodos o sistemas que trate de implantar, quien a su vez podrá informar, orientar o asesorar a la Dirección sobre todos los temas o cuestiones en que sea preceptivo su dictamen.

Art. 9.º *Revisiones médicas obligatorias.*—Todos los productores que presten sus servicios en pantallas de visualización sobre un haz de luz no natural, así como los que los realicen sobre trabajos que requieran una atención visual constante, tendrán la obligación de realizar un reconocimiento médico ocular cada 6 meses.

No estarán sujetas a estas normas, las siguientes secciones:

- Rotativas.
- Encuadernación.
- Cierre.
- Almacén de papel.
- Transporte.
- Cualquiera otra sección comparable a las anteriores en cuanto a la necesidad de fijación visual.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

Art. 10. *Jornada de trabajo.*—La jornada será de 42 horas semanales.

La empresa mantiene los mismos turnos rotativos actualmente existentes.

Art. 11. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, siendo éstas abonadas de acuerdo con el salario pactado en el presente Convenio. La empresa confeccionará y publicará el cuadro de vacaciones dos meses antes del día en que se comience el disfrute de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán mediante turnos rotativos, dentro de los cuatro meses comprendidos entre junio a septiembre, comenzando la implantación de los mismos mediante sorteo entre los distintos equipos. Las vacaciones de los años sucesivos se disfrutarán corrientemente los turnos alternativamente de tal forma que los que en este año disfruten sus vacaciones en junio, el próximo lo harán en agosto el siguiente en septiembre y el último en julio, pasando del mes de julio al de junio, donde se reiniciará el ciclo.

Si por necesidades del servicio, cualquier productor no pudiera disfrutar sus vacaciones durante los cuatro meses de «verano», las mismas se incrementarán de acuerdo con la siguiente escala:

- Durante los meses de mayo, octubre y diciembre, se disfrutará un día más de vacaciones.
- Durante los meses de marzo y abril, se disfrutará de dos días más de vacaciones.
- Durante los meses de noviembre, enero y febrero, se disfrutará tres días más de vacaciones.

Se perderá el derecho al incremento de días de vacaciones cuando el productor solicite disfrutarlas fuera del período de «verano» por razones particulares.

CAPITULO IV

REGIMEN DE RETRIBUCIONES

Art. 12. *Sueldos.*—Los sueldos reflejados, así como todas las retribuciones complementarias, son cantidades brutas de las que habrá que deducir las cargas fiscales y cuotas de la Seguridad Social que sean a cargo del trabajador, en la forma y cuantía señaladas por las Leyes.

Art. 13. *Salario base.*—El salario base para todas y cada una de las categorías profesionales, será el resultado de adicionar el salario base de 1979, el incremento porcentual del 15,5 por 100 sobre todas las calificaciones, según se recoge en el Anexo I de este Convenio.

Art. 14. *Plus lineal.*—La cantidad que por este concepto percibiera cada trabajador el 30 de abril de 1980, se incrementará en un 15,5 por 100.

Art. 15. *Antigüedad.*—La antigüedad pactada en el Convenio de 1979 se incrementará, en un 15,5 por 100.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—El valor hora extraordinaria, durante la vigencia del presente Convenio, se percibirá en la misma cuantía que se señalan en las tablas de horas extraordinarias del Convenio Nacional de Artes Gráficas.

Art. 17. *Plus de trabajos mixtos.*—Se establece un plus, por importe de 1.180 pesetas mensuales, que percibirán todos los productores afectados por este Convenio en concordancia con lo dispuesto en el artículo 48 de la Ordenanza Laboral de Prensa. Este plus no repercutirá en pagas extraordinarias ni en beneficios.

Art. 18. *Plus de nocturnidad.*—Todos los trabajadores que realicen su trabajo en período nocturno, en jornada comprendida entre las 22,00 y las 6,00 horas, percibirán el 25 por 100 sobre el salario base convenido, antigüedad y plus lineal, proporcionalmente con las horas trabajadas dentro de las señaladas en dicho período.

Art. 19. *Plus de primas.*—El plus de primas de 1979, por importe de 400 pesetas mensuales, se incrementará en un 15,5 por 100 y lo percibirán todos los trabajadores afectados por este Convenio.

Art. 20. *Primas.*—Todos los trabajadores que vinieran percibiendo primas, por haberse así concertados los trabajos con ellos o con la sección a la que están adscritos, se les abonará las mismas, según los baremos establecidos, de acuerdo con el criterio mantenido de fijar el mismo valor hora por punto de calificación para todas las secciones, incrementadas en un 25 por 100.

La empresa se reserva el ejercicio de cuantas acciones sean necesarias para mantener los niveles de productividad y rendimiento obtenidos por las secciones con trabajo a prima, con anterioridad a la firma del presente Convenio, siempre que se mantengan las mismas condiciones de trabajo.

Art. 21. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias de julio y Navidad, se abonarán por el importe de 30 días de salario base y antigüedad.

Art. 22. *Paga de beneficios.*—La paga de beneficios será el resultado de aplicar el 8 por 100 anual a las catorce pagas restantes, sobre los conceptos de salario base y antigüedad.

Art. 23. *Otras retribuciones.*—La empresa garantiza durante el período de incapacidad laboral transitoria, el abono del 10 por 100 del salario base, antigüedad, plus de primas, plus de trabajo mixto y plus de beneficios. Desde el cuarto día de inicio de dicha situación, siempre que se justifique con los correspondientes partes de baja y alta oficiales de la Seguridad Social, no sirviendo, a tal efecto, cualquier otro justificante.

— Conocer anualmente el balance de cuenta de resultados y memoria.

— Ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de sus representados y especialmente, con carácter previo, a la adopción de cualquier medida en materia de expedientes de crisis, reestructuración de plantillas y traslado de la empresa.

— Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

— El Comité de Empresa estará legitimado para solicitar la iniciación de convenios de empresa y deliberar o, en su caso, designar los representantes de las comisiones deliberadoras de éstos.

— El Comité de Empresa será informado por la Dirección sobre la fusión, absorción y modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

— Igualmente el Comité tendrá derecho a información sobre cuantas materias se establezcan reglamentariamente, o se regulen a través de la Ley, quedando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Las Centrales Sindicales que reúnan un mínimo de afiliados superior al 15 por 100 de la totalidad de la plantilla de la empresa, podrán nombrar, entre sus afiliados, trabajadores en activo de «Rivadeneira, S. A.», un Delegado sindical, quien servirá de instrumento de comunicación entre la Central sindical de que se trate y la Dirección de la empresa.

— Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, o Convenios Colectivos o los miembros del Comité de Empresa.

— Tendrá acceso a la información y documentación que se facilite al Comité de Empresa, quedando obligado a mantener sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

— Será oído por la empresa en el tratamiento de problemas colectivos, que afecten a los afiliados de su central.

— Podrá participar en la negociación colectiva dentro de la empresa.

— Podrá utilizar el local del Comité para la información a los afiliados de su central, siempre que ello se realice fuera de las horas de trabajo.

— Podrá solicitar de la Dirección el cobro, mediante descuento de los salarios en la forma en que se determine, de las cuotas del Sindicato, facilitando a la misma mensualmente las relaciones de afiliados actualizadas y el importe de las cuotas.

TABLA DE SALARIOS Y ANTIGÜEDAD (Artes Gráficas)

1.º mayo 1980

| CALIFICACION | JORNAL BASE | ANTIGÜEDAD | | | | | | | | |
|--------------|-------------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 0,50 | 289,26 | | | | | | | | | |
| 0,55 | 318,19 | | | | | | | | | |
| 0,65 | 376,03 | | | | | | | | | |
| 0,70 | 404,97 | | | | | | | | | |
| 0,75 | 433,89 | | | | | | | | | |
| 0,85 | 491,74 | | | | | | | | | |
| 1,00 | 578,52 | 15,51 | 31,03 | 46,54 | 62,06 | 77,57 | 93,09 | 108,60 | 124,12 | 139,63 |
| 1,10 | 636,37 | 17,06 | 34,13 | 51,20 | 68,26 | 88,33 | 102,40 | 119,46 | 136,53 | 153,60 |
| 1,16 | 671,08 | 17,99 | 35,99 | 53,99 | 71,99 | 89,98 | 107,98 | 125,98 | 143,98 | 161,98 |
| 1,22 | 705,80 | 18,92 | 37,85 | 56,78 | 75,71 | 94,64 | 113,57 | 132,50 | 151,43 | 170,36 |
| 1,28 | 740,51 | 19,85 | 39,71 | 59,57 | 79,43 | 99,29 | 119,15 | 139,01 | 158,87 | 178,73 |
| 1,34 | 775,21 | 20,79 | 41,58 | 62,37 | 83,16 | 103,95 | 124,74 | 145,53 | 166,32 | 187,11 |
| 1,40 | 809,93 | 21,72 | 43,44 | 65,16 | 86,88 | 108,60 | 130,33 | 152,05 | 173,77 | 195,49 |
| 1,47 | 850,43 | 22,80 | 45,61 | 68,42 | 91,23 | 114,03 | 136,84 | 159,65 | 182,46 | 205,27 |
| 1,55 | 896,70 | 24,04 | 48,09 | 72,14 | 96,19 | 120,24 | 144,29 | 168,34 | 192,39 | 216,43 |
| 1,63 | 942,99 | 25,29 | 50,58 | 75,87 | 101,16 | 126,47 | 151,74 | 177,03 | 202,32 | 227,61 |
| 1,70 | 983,48 | 26,37 | 52,75 | 79,12 | 105,50 | 131,88 | 158,25 | 184,63 | 211,00 | 237,38 |
| 1,76 | 1.018,20 | 27,30 | 54,61 | 81,92 | 109,22 | 136,53 | 163,84 | 191,15 | 218,45 | 245,76 |
| 1,80 | 1.041,34 | 27,92 | 55,85 | 83,78 | 111,71 | 139,63 | 167,56 | 195,49 | 223,42 | 251,35 |
| 1,84 | 1.064,48 | 28,54 | 57,09 | 85,64 | 114,19 | 142,74 | 171,29 | 199,83 | 228,38 | 256,93 |
| 1,90 | 1.099,19 | 29,47 | 58,96 | 88,43 | 117,91 | 147,39 | 176,87 | 206,35 | 235,83 | 265,31 |
| 1,96 | 1.133,91 | 30,41 | 60,82 | 91,23 | 121,64 | 152,05 | 182,46 | 212,87 | 243,28 | 273,69 |
| 2,00 | 1.157,03 | 31,03 | 62,06 | 93,09 | 124,12 | 155,15 | 186,18 | 217,21 | 248,24 | 279,27 |
| 2,08 | 1.203,33 | 32,27 | 64,54 | 96,81 | 129,08 | 161,36 | 193,63 | 225,90 | 258,17 | 290,45 |
| 2,10 | 1.214,89 | 32,58 | 65,16 | 97,74 | 130,32 | 162,91 | 195,49 | 228,07 | 260,65 | 293,24 |
| 2,20 | 1.272,74 | 34,13 | 68,26 | 102,40 | 136,53 | 170,66 | 204,80 | 238,93 | 273,07 | 307,20 |
| 2,32 | 1.342,18 | 35,99 | 71,99 | 107,98 | 143,98 | 179,98 | 215,97 | 251,97 | 287,96 | 323,96 |
| 2,40 | 1.388,46 | 37,23 | 74,47 | 111,71 | 148,94 | 186,18 | 223,42 | 260,66 | 297,89 | 335,13 |
| 2,60 | 1.504,16 | 40,34 | 80,68 | 121,02 | 161,36 | 201,70 | 242,04 | 282,38 | 322,72 | 363,06 |
| 2,80 | 1.619,86 | 43,44 | 86,88 | 130,33 | 173,77 | 217,21 | 260,66 | 304,10 | 347,54 | 390,99 |
| 3,00 | 1.735,56 | 46,54 | 93,09 | 139,63 | 186,18 | 232,73 | 279,27 | 325,82 | 372,37 | 418,91 |
| 3,10 | 1.793,41 | 48,09 | 96,19 | 144,29 | 192,39 | 240,48 | 288,58 | 336,68 | 384,78 | 432,88 |
| 3,90 | 2.256,22 | 60,51 | 121,02 | 181,53 | 242,04 | 302,55 | 363,06 | 423,57 | 484,08 | 544,19 |

Art. 72. *Tabla de horas extraordinarias.*—Con jornada (43 ó 42 horas semanales) en día laborable (jornada diurna).

| CALIFICACION | SIN ANTIGÜEDAD | 1 TRIENIOS | 2 TRIENIOS | 1 QUIN-QUENIO | 2 QUIN-QUENIOS | 3 QUIN-QUENIOS | 4 QUIN-QUENIOS | 5 QUIN-QUENIOS | 6 QUIN-QUENIOS | 7 QUIN-QUENIOS (*) |
|--|----------------|------------|------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|
| 1,16 | 340,59 | 347,95 | 355,31 | 362,65 | 370,01 | 377,37 | 384,72 | 392,08 | 399,42 | 406,78 |
| Peón | 352,13 | 359,49 | 366,85 | 374,19 | 381,55 | 388,91 | 396,27 | 403,62 | 410,97 | 418,32 |
| 1,22 | 352,13 | 359,49 | 367,05 | 374,79 | 382,52 | 390,26 | 397,99 | 405,73 | 413,46 | 421,20 |
| 1,28 | 362,57 | 370,68 | 378,81 | 386,92 | 395,04 | 403,15 | 411,26 | 419,38 | 427,49 | 435,62 |
| 1,34 | 373,56 | 382,06 | 390,56 | 399,05 | 407,55 | 416,04 | 424,53 | 433,04 | 441,53 | 450,02 |
| 1,40 | 384,55 | 393,43 | 402,30 | 411,18 | 420,05 | 428,94 | 437,81 | 446,69 | 455,56 | 464,44 |
| 1,47 | 397,37 | 406,69 | 416,02 | 425,33 | 434,66 | 443,97 | 453,29 | 462,62 | 471,93 | 481,25 |
| 1,55 | 412,02 | 421,85 | 431,68 | 441,50 | 451,33 | 461,16 | 470,99 | 480,82 | 490,64 | 500,47 |
| 1,63 | 426,68 | 437,01 | 447,35 | 457,68 | 468,02 | 478,36 | 488,69 | 499,03 | 509,36 | 519,70 |
| 1,70 | 439,51 | 450,28 | 461,05 | 471,84 | 482,61 | 493,40 | 504,17 | 514,94 | 525,73 | 536,50 |
| 1,80 | 457,81 | 469,23 | 480,64 | 492,05 | 503,47 | 514,88 | 526,30 | 537,71 | 549,11 | 560,53 |
| 1,90 | 476,13 | 488,17 | 500,23 | 512,27 | 524,31 | 536,37 | 548,41 | 560,45 | 572,51 | 584,55 |
| 2,00 | 494,45 | 507,13 | 519,82 | 532,49 | 545,17 | 557,85 | 570,54 | 583,21 | 595,89 | 608,58 |
| 2,10 | 512,77 | 526,08 | 539,39 | 552,70 | 566,03 | 579,34 | 592,65 | 605,97 | 619,29 | 632,60 |
| 2,20 | 531,08 | 545,04 | 558,98 | 572,93 | 586,87 | 600,83 | 614,78 | 628,72 | 642,67 | 656,61 |
| 2,30 | 549,40 | 563,98 | 578,57 | 593,15 | 607,73 | 622,31 | 636,89 | 651,48 | 666,06 | 680,64 |
| 2,40 | 567,72 | 582,93 | 598,14 | 613,36 | 628,59 | 643,80 | 659,02 | 674,23 | 689,45 | 704,66 |
| 2,60 | 604,35 | 620,84 | 637,32 | 653,81 | 670,29 | 686,77 | 703,26 | 719,74 | 736,22 | 752,71 |
| 2,80 | 640,98 | 658,73 | 676,49 | 694,24 | 711,99 | 729,74 | 747,50 | 765,25 | 783,00 | 800,75 |
| 3,00 | 677,62 | 696,63 | 715,65 | 734,67 | 753,69 | 772,71 | 791,73 | 810,76 | 829,78 | 848,80 |
| 3,10 | 695,93 | 715,58 | 735,24 | 754,89 | 774,55 | 794,21 | 813,86 | 833,52 | 853,17 | 872,82 |
| 3,90 | 842,45 | 867,19 | 891,92 | 916,64 | 941,37 | 966,10 | 990,82 | 1015,55 | 1040,27 | 1065,00 |
| Con jornada reducida de 36 horas semanales | | | | | | | | | | |
| 1,63 | 519,08 | 531,64 | 544,21 | 556,79 | 569,36 | 581,93 | 594,51 | 607,08 | 619,65 | 632,22 |
| 1,80 | 556,96 | 570,83 | 584,73 | 598,60 | 612,50 | 626,37 | 640,25 | 654,14 | 668,02 | 681,91 |
| 1,90 | 579,23 | 593,89 | 608,54 | 623,20 | 637,86 | 652,51 | 667,17 | 681,82 | 696,48 | 711,13 |

— Las horas extraordinarias trabajadas en jornada diurna de día festivo serán abonadas multiplicando por el coeficiente 1,15 los valores de esta tabla.

— Para las horas extraordinarias trabajadas en jornada nocturna de día laborable el coeficiente será del 1,25.

— Para las horas extraordinarias trabajadas en jornada nocturna de día festivo, el coeficiente será del 1,40.

(*) Los valores de esta columna se aplicarán a partir de 1 de enero de 1981.

CAPITULO V

DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

Art. 24. *Derechos sindicales.*—Los trabajadores ejercerán sus derechos sindicales en el seno de la empresa, a través de:

- La asamblea.
- El Comité de Empresa.
- Los Delegados sindicales.
- El Comité de empresa determinará sus propias normas de funcionamiento.
- Son funciones del Comité de Empresa:
 - Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo y Seguridad Social vigente para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta las posibles infracciones y ejerciendo en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
 - Ser informado sobre las decisiones que afecten sustancialmente a la organización y sistema de trabajo.
 - Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en la materia de organización de la producción o mejoras técnicas.
 - Ser informados de los despidos y sanciones del personal.
 - Recibir periódicamente de la Dirección de la empresa información sobre la marcha general de la producción.

— Los Delegados Sindicales podrán celebrar asambleas en los locales de la empresa, con los afiliados de su Central, previa comunicación en la forma que legalmente proceda, y autorización de la Dirección, siempre que éstas se realicen fuera de las horas de trabajo. Si algún trabajador, afiliado a la Central convocante por coincidencia de su turno con la hora de la reunión estuviera dentro de su jornada de trabajo, podrá solicitar de la Dirección permiso para asistir a la misma, quien atendiendo a las necesidades del servicio, lo concederá o no, descontando de los haberes mensuales las horas utilizadas en la asistencia de tales reuniones.

Art. 25. *Grupo social.*—El grupo social de la empresa, cuya constitución, organización y funcionamiento se regirá por sus propios estatutos y normas, y al que podrá pertenecer todos los trabajadores de la misma, se financiará con los fondos que recaude entre sus miembros y las aportaciones económicas con que voluntariamente contribuya la empresa.

CAPITULO VI
FORMACION

Art. 26. *Formación Profesional a requerimiento de la empresa.*—La empresa podrá requerir a cualquier trabajador de la plantilla, para la realización de aquellas acciones formativas que considere necesarias para el mejor desempeño de sus funciones.

En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso técnico o por necesidades de rentabilidad o racionalización de la organización y exigiera al mismo tiempo previo el preceptivo informe del Comité una variación por aumento de los conocimientos del trabajador, la empresa procederá a su reconversión profesional.

El tiempo empleado en estas acciones formativas será considerado de trabajo a todos los efectos.

CAPITULO VII
CLAUSULA FINAL

Leído y aprobado el presente Convenio por las representaciones económica y social de la Comisión Deliberadora, firman el presente en Madrid a 18 de junio de 1980.

A LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO

En cumplimiento de lo que nos indican en su oficio de 3 de septiembre del presente año, con fecha de salida de esa Delegación, 4 de septiembre y número de registro 1.752, R. Colectivas-Convenios, referente a lo dispuesto en el artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, como disposición adicional al Convenio Colectivo suscrito por las partes, el día 16 de julio de 1980, la Comisión Paritaria del Convenio, queda radacada de la siguiente manera:

DISPOSICION ADICIONAL

Art. 27. *Comisión paritaria del Convenio.*—La Comisión Paritaria estará integrada por dos órganos, uno en representación de la empresa, y el otro en representación de los trabajadores. Cada órgano estará integrado por cuatro representantes, pertenecientes todos a la comisión negociadora.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación telegráfica a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Realizado este requisito, con la prudente antelación, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de dos miembros de la representación empresarial y de dos de la representación de los trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio elaborarán el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria.

El domicilio de las partes se fija en: «Sucesores de Rivadeneira, S. A.». P.º de Onésimo Redondo, n.º. 28. Madrid-8.

Los responsables de coordinación vendrán obligados a notificar con la mayor brevedad posible la fecha, lugar y hora de la reunión, a los miembros de las respectivas representaciones.

En tanto no quede aprobado el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria, la función de Presidente y la de Secretario recaerán alternativamente en cada uno de los componentes de la Comisión Paritaria, de tal forma que el que actúe como Presidente en una reunión actuará como Secretario en la siguiente, y así sucesivamente.

Dios guarde a V.L.

Madrid, 15 de septiembre de 1980.

(G. C.-9.272)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SUCESORES DE RIVADENEYRA, S. A., TALLERES DE PRENSA

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa «Sucesores de Rivadeneira, S. A.» (Talleres de prensa).

Resultando que con fecha 18 de septiembre de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sucesores de Rivadeneira, S. A.», suscrito por las partes el 16 de julio del año en curso y constituida la Comisión Deliberadora el día 18 de diciembre de 1979.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando que esta Delegación es competente para homologar el Convenio cuestionado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974 sobre Convenios Colectivos, y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, y que ambas partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

Considerando que el presente Convenio reúne los requisitos especificados en las normas precitadas y no se observa contravención alguna a disposiciones de derecho necesario.

Vistos los preceptos que se mencionan y los demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo,

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la empresa «Sucesores de Rivadeneira, S. A.» (Talleres de prensa).

2.º Comunicar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 25 de septiembre de 1980.— El Delegado Provincial de Trabajo.

CAPITULO I

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas del presente Convenio son de aplicación a la empresa «Sucesores de Rivadeneira, S. A.», en sus talleres de prensa, sujetos a la vigente Ordenanza Laboral de Prensa, cualquiera que sean las oficinas, locales o dependencias en que se desarrolle su actividad.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Afectará a la totalidad de los productores que trabajan por cuenta de la citada empresa en sus talleres de prensa. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior:

a) Las personas a que se refiere el apartado c) del artículo 1.º del Estado de los Trabajadores.

b) Los profesionales contratados como ingenieros superiores, licenciados y aquellos que por razón de título oficial sean académicamente equiparables a los mencionados, así como los cargos de alta Dirección de la Empresa.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá un plazo de vigencia de 2 años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 1980 y finalizará el día 31 de diciembre de 1981.

Art. 4.º *Revisión y prórroga.*—Serán competentes para denunciar el presente Convenio, proponiendo su revisión y rescisión, cualquiera de las partes que suscriben.

La denuncia proponiendo la revisión o rescisión deberá presentarse por escrito a la parte contraria con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de la vigencia. En el escrito de denuncia se incluirá el acuerdo adoptado por la representación que solicite la rescisión o revisión en el que se razonarán las causas que la determinen.

Si ninguna de las partes solicitara en tiempo y forma la resolución o revisión del presente Convenio, éste se prorrogará tácitamente de año en año, pudiendo ser denunciado en cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y observarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, Convenio Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las mejoras adquiridas en anteriores Convenios o pactos con la Empresa, consideradas en su totalidad, serán mantenidas durante la vigencia de este Convenio como condiciones más beneficiosas.

Art. 7.º *Unidad de texto.*—Ambas representaciones convienen que siendo las disposiciones de este Convenio un solo conjunto, no serán aplicables si no son aprobadas en su totalidad. En el supuesto de que por la Autoridad, en uso de las facultades que le son propias, no se aprobase o se modificase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo ser reconsiderado todo su contenido.

Art. 8.º *Revisión salarial.*

1.º El 1 de julio de 1980 los conceptos salariales del presente Convenio se incrementarán en lo que exceda del 6 por 100 del I.P.C. durante el primer semestre de 1980.

2.º Sobre los conceptos salariales fijados el 1 de enero de 1980, se incrementará el porcentaje que resulte, por aplicación del I.P.C. correspondiente al año 1980, con efectos de 1 de enero de 1981.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 9.º *Facultades de la empresa.*—Corresponde a la dirección de la empresa la

organización técnica y práctica de cuantos trabajos se realicen por su personal, pudiendo establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división de los mismos que estimen convenientes, y que facilite el mayor y mejor aprovechamiento de las condiciones personales y laborales de cuantos la integran y su perfeccionamiento profesional.

La señalada facultad alcanza: a la exigencia de rendimientos normales; a la adjudicación de cometidos o tareas necesarias para la plena ocupación del trabajador con arreglo a las necesidades de organización dentro de cada sección; a la implantación de los turnos convenidos; al establecimiento de controles tanto de presencia y rendimiento como de utilización, circulación y salida de documentos, materiales, útiles de trabajo, etc., y, en general, a cuantas facultades de dirección y disciplina son propias de la empresa e irrenunciables de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Sin merma de las facultades que le son propias, la Dirección informará al Comité de los nuevos métodos o sistemas que trate de implantar, quien a su vez podrá informar, orientar o asesorar a la Dirección sobre todos los temas o cuestiones en que sea preceptivo su dictamen.

Art. 10. *Revisiones médicas obligatorias.*—Todos los productores que presten sus servicios en pantallas de visualización sobre un haz de luz no natural, así como los que lo realicen sobre trabajos que requieran una atención visual constante, tendrán la obligación de realizar un reconocimiento médico ocular cada seis meses.

No estarán sujetas a estas normas las siguientes secciones:

- Rotativas.
 - Encuadración.
 - Cierre.
 - Galvano.
 - Almacén de papel.
 - Transporte.
- Cualquier otra sección comparable a las anteriores en cuanto a la necesidad de fijación visual.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

Art. 11. *Jornada semanal.*—La jornada semanal será de treinta y seis horas.

Art. 12. *Turnos.*—Se mantienen los turnos establecidos en el Convenio de 1979, a excepción de la Sección de Fotografía, cuyo horario será, en tres turnos rotativos para todo el personal de la Sección, como continuación se indica:

- Mañana: De 7,30 a 13,30
- Tarde: De 14,00 a 20,00
- Noche: De 20,00 a 2,00

El personal integrante del turno de noche de la Sección de grabado de bucco, a partir de 1 de julio de 1981, tendrá un destajo de una hora extra por persona y día, al valor del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, siendo éstas abonadas de acuerdo con el salario pactado en el presente Convenio. La empresa confeccionará y publicará el cuadro de vacaciones 2 meses antes del día en que se comience el disfrute de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán mediante turnos rotativos, dentro de los cuatro meses comprendidos entre junio a septiembre, comenzando la implantación de los mismos mediante sorteo entre los distintos equipos. Las vacaciones correspondientes se disfrutarán de tal forma que los que en este año disfruten sus vacaciones en junio, el próximo lo harán en agosto, el siguiente en septiembre y el último en julio, pasando del mes de julio al de junio, donde se reiniciará el ciclo.

Si por necesidades del servicio, cualquier productor no pudiera disfrutar sus vacaciones durante los cuatro meses de «verano», las mismas se incrementarán de acuerdo con la siguiente escala:

— Durante los meses de mayo, octu-

bre y diciembre, se disfrutará un día más de vacaciones.
 — Durante los meses de marzo y abril, se disfrutará 2 días más de vacaciones.
 — Durante los meses de noviembre, enero y febrero, se disfrutará 3 días más de vacaciones.
 Se perderá el derecho al incremento de días de vacaciones cuando el productor solicite disfrutarlas fuera del período de «verano» por razones particulares.

CAPITULO IV

REGIMEN DE RETRIBUCIONES

Art. 14. **Sueldos.**—Los sueldos reflejados, así como todas las retribuciones complementarias, son cantidades brutas de las que habrá de deducir las cargas fiscales y cuotas de la Seguridad Social que sean a cargo del trabajador, en la forma y cuantía señaladas por las leyes.
 Art. 15. **Salario base.**—Durante el año 1980 el salario base para todas y cada una de las categorías profesionales será el resultado de adicionar al salario base de 1979 el importe de 7.305,81 pesetas, correspondiente al plus unificado de 1979, integrando ambos conceptos una sola columna, según queda reflejado en el anexo I de este Convenio. Este incremento no se computa a efectos de antigüedad. Con independencia de la revisión que proceda, este salario base se incrementará en 173,49 pesetas mensuales, a partir del 1 de enero de 1981.
 Art. 16. **Antigüedad.**—La antigüedad pactada en el Convenio de 1979, se incrementará en un 14,5 por 100.
 Art. 17. **Horas extraordinarias.**—Durante el período comprendido entre el 1 de enero y 15 de marzo de 1980, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 14,5 por 100 sobre el valor hora extraordinaria establecido en el Convenio de 1979.
 Desde el 16 de marzo al 30 de abril de 1980, el valor hora extraordinaria queda fijado conforme se acordó en la reunión celebrada entre el Comité y la Dirección de la Empresa.
 A partir del 1 de mayo de 1980, la hora extraordinaria se abonará de confor-

midad con lo dispuesto en la legislación vigente.
 Art. 18. **Plus de horas extraordinarias.**—El Plus de horas extras, pactado en el año 1979 se incrementa en un 14,5 por 100, y lo percibirán todos los productores de plantilla siempre que trabajen horas extraordinarias, se perderá el derecho al percibo de este Plus, cuando no se realicen horas extraordinarias.
 Art. 19. **Plus de nocturnidad.**—El plus de nocturnidad abonado durante el año 1979 se incrementará en un 14,5 por 100.
 Art. 20. **Plus de turnicidad.**—El plus de turnicidad pactado en el Convenio de 1979, se incrementará en un 14,5 por 100.
 Art. 21. **Pagas extraordinarias.**—Las pagas extraordinarias de julio, octubre y diciembre se abonarán por el importe de treinta días de salario base y antigüedad.
 Art. 22. **Paga de beneficios.**—La paga de beneficios será el resultado de aplicar el 8 por 100 anual a las quince pagas restantes, sobre los conceptos de salario base y antigüedad.
 Art. 23. **Otras retribuciones.**—La empresa garantiza durante el período de incapacidad laboral transitoria el abono del 100 por 100 del salario base y antigüedad, plus de turnicidad y plus de horas extras, desde el cuarto día de inicio de esta situación, siempre que se justifique con los correspondientes partes de baja y alta oficiales de la Seguridad Social, no sirviendo, a tal efecto, cualquier otro justificante.

CAPITULO V

DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

Art. 24. **Derechos sindicales.**—Los trabajadores ejercerán sus derechos sindicales en el seno de la empresa, a través de:
 — La asamblea.
 — El Comité de Empresa.
 — Los Delegados sindicales.
 El Comité de Empresa determinará sus propias normas de funcionamiento.
 Son funciones del Comité de Empresa:
 — Asegurar el cumplimiento de las

normas laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo y Seguridad Social vigente para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
 — Ser informado sobre las decisiones que afecten sustancialmente a la organización y sistema de trabajo.
 — Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en la materia de organización de la producción o mejoras técnicas.
 — Ser informados de los despidos y sanciones del personal.
 — Recibir periódicamente de la Dirección de la empresa información sobre la marcha general de la producción.
 — Conocer anualmente el balance de la cuenta de resultados y memoria.
 — Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de sus representados y especialmente, con carácter previo, a la adopción de cualquier medida en materia de expedientes de crisis, reestructuración de plantillas y traslado de la empresa.
 — Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.
 — El Comité de Empresa estará legitimado para solicitar la iniciación de convenios de empresa y deliberar o, en su caso, designar los representantes de las comisiones deliberadoras de éstos.
 — El Comité de Empresa será informado por la Dirección sobre la fusión, absorción y modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
 — Igualmente el Comité tendrá derecho a información sobre cuantas materias se establezcan reglamentariamente, o se regulen a través de la Ley, quedando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Las Centrales sindicales que reúnan un mínimo de afiliados superior al 15 por 100 de la totalidad de la plantilla de la empresa, podrán nombrar, entre sus afiliados, trabajadores en activo en «Rivadeneira, S. A.», un Delegado Sindical, quien servirá de instrumento de comuni-

cación entre la Central sindical de que se trate y la Dirección de la empresa.

— Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, o Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

— Tendrá acceso a la información y documentación que se facilite al Comité, quedando obligado a mantener sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

— Será oído por la empresa en el tratamiento de problemas colectivos que afecten a los afiliados de su central.

— Podrá participar en la negociación colectiva dentro de la empresa.

— Podrá utilizar el local del Comité para la información a los afiliados de su Central, siempre que ello se realice fuera de las horas de trabajo.

— Podrá solicitar de la Dirección el cobro, mediante descuento de los salarios en la forma en que se determine, de las cuotas de Sindicato, facilitando a la misma mensualmente las relaciones de afiliados actualizadas y el importe de las cuotas.

— Los Delegados Sindicales podrán celebrar asambleas en los locales de la empresa con los afiliados de su Central, previa comunicación en las formas que legalmente proceda, y autorización de la Dirección, siempre que éstas se realicen fuera de las horas de trabajo. Si algún trabajador, afiliado a la Central convocante por coincidencia de su turno con la hora de la reunión estuviera dentro de su jornada de trabajo, podrá solicitar de la Dirección permiso para asistir a la misma, quien, atendiendo a las necesidades del servicio, lo concederá o no, descontando de los haberes mensuales las horas utilizadas en la asistencia a tales reuniones.

Art. 25. **Grupo social.**—El grupo social de la empresa, cuya constitución, organización y funcionamiento se regirá por sus propios estatutos y normas, y al que podrá pertenecer todos los trabajadores de la misma, se financiará con los fondos que recaude entre sus miembros y las aportaciones económicas con que voluntariamente contribuya la empresa.

TABLAS DE SALARIOS. CONVENIO DE PRENSA

1 de enero de 1980

| CATEGORIAS | BASE EN 31-12-79 | PLUS UNIFICADO A INCREMENTAR EN BASE | AUMENTO* 14,5 % | NUEVO SALARIO BASE | GRADO ANT. 14,5 % | HORA NOCTURNID. 14,5 % | PLUS H.E. 14,5% | PLUS TURNICID. 14,5 % | HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | |
|------------------------|------------------|--------------------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|---------|---------|--------|--------|
| | | | | | | | | | 1.º GR. | 2.º GR. | FESTIV. | NOCT. | |
| Jefe de Sección | 30.219,20 | 7.304,81 | 5.440,99 | 42.965 | 1.456,78 | 65,20 | 9.732,50 | 7.921,11 | 397,01 | 444,80 | 764,83 | 533 | 914 |
| Jefe de Equipo | 23.013,20 | 7.304,81 | 4.395,99 | 34.714 | 1.109,44 | 52,78 | 9.732,50 | 7.921,11 | 313,67 | 351,43 | 604,11 | 421,14 | 724 |
| Correctores | 24.328,80 | 7.304,81 | 4.586,89 | 36.220,50 | 1.172,82 | 55,07 | 9.732,50 | 7.921,11 | 328,88 | 368,47 | 633,41 | 441,55 | 759,78 |
| Teclista-Linot. | 24.142,80 | 7.304,81 | 4.559,89 | 36.007,50 | 1.163,83 | 54,73 | 9.732,50 | 7.921,11 | 326,73 | 366,06 | 629,26 | 438,67 | 754,81 |
| Oficial de 1.º | 22.828,20 | 7.304,81 | 4.369,29 | 34.502,30 | 1.100,45 | 52,49 | 9.732,50 | 7.921,11 | 311,52 | 349,01 | 599,96 | 418,24 | 719,67 |
| Oficial de 2.º | 20.205,20 | 7.304,81 | 3.988,99 | 31.499 | 974,05 | 47,97 | 9.732,50 | 8.921,11 | 281,17 | 315,02 | 541,52 | 377,50 | 649,56 |
| Oficial de 3.º | 17.962,80 | 7.304,81 | 3.663,79 | 28.931,40 | 865,90 | 44,13 | 9.732,50 | 7.921,11 | 255,23 | 285,95 | 491,55 | 342,67 | 589,64 |
| Peón Especialista | 16.466,50 | 7.304,81 | 3.446,89 | 27.218,20 | 793,77 | 41,50 | 9.732,50 | 7.921,11 | 237,91 | 266,55 | 458,21 | 319,43 | 549,64 |
| Peón | 16.000,50 | 7.304,81 | 3.379,29 | 26.684,60 | 771,32 | 40,76 | 9.732,50 | 7.921,11 | 232,52 | 260,52 | 447,83 | 312,19 | 537,18 |
| Manipulados | | | | | | | | | | | | | |
| Oficial de 1.º | 20.205,20 | 7.304,81 | 3.988,99 | 31.499 | 974,05 | 47,97 | 9.732,50 | 7.921,11 | 281,17 | 315,02 | 541,52 | 377,50 | 649,50 |
| Oficial de 2.º | 18.426,70 | 7.304,81 | 3.731,09 | 29.462,60 | 888,29 | 44,94 | 9.732,50 | 7.921,11 | 260,60 | 291,97 | 501,89 | 349,87 | 602,04 |
| Oficial de 3.º | 17.402,80 | 7.304,81 | 3.582,59 | 28.290,20 | 838,94 | 43,16 | 9.732,50 | 7.921,11 | 248,75 | 278,69 | 479,07 | 333,97 | 574,66 |
| Almaceneros | 17.958,10 | 7.304,81 | 3.663,09 | 28.926 | 865,73 | 44,13 | 9.732,50 | 7.921,11 | 255,15 | 285,87 | 491,41 | 342,57 | 589,45 |
| Administrativos | | | | | | | | | | | | | |
| Oficial de 1.º | 28.459,05 | 7.386 | 5.197,55 | 41.042,60 | 1.371,90 | 62,16 | 9.732,50 | 7.921,11 | 374,16 | 419,20 | 720,61 | 502,35 | 864 |

Fórmula valoración de una hora extra valor Estatuto:

$$\frac{\text{Base} + \text{antigüedad} + \text{Plus Turnos} + \text{R.E. y gratificaciones} + \text{P.P. paga extra} + \text{P.P. beneficios}}{\text{Horas reales trabajadas año} = 273 \times 6:52 \text{ semanas} = 31,5 \text{ horas semana}} = \text{Valor hora extra} \times 1,75 \%$$

Incrementos: Nocturna 25 % Festiva 15 %. Festiva nocturna 40 %.

OBSERVACIONES

Plus de horas Extras = 9.732,50 x 12 = 116.790 pesetas anuales.

Plus Turnicidad = 7.921,11 x 12 = 95.032,32 pesetas anuales.

Para obtener las 7.304,81 pesetas mensuales de Plus Unificado se ha realizado la siguiente operación: Se ha dividido las 119.652,80 pesetas anuales pactadas en el Convenio anterior por este concepto, entre los días que se cobran al año, que son 491,4 (365+90 de pagas+36,4 de beneficios).

Los conceptos, Nuevo Salario Base, Grado de Antigüedad, Plus de Horas Extras y Plus de Nocturnidad, se consideran por 30 días.

CAPITULO VI

FORMACION

Art. 26 *Formación profesional, a requerimiento de la empresa.*—La empresa podrá requerir a cualquier trabajador de la plantilla, para la realización de aquellas acciones formativas que considere necesarias para el mejor desempeño de sus funciones.

En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso técnico o por necesidades de rentabilidad o racionalización de los conocimientos y exigiera al mismo tiempo una variación o aumento de los conocimientos del trabajador, la empresa previo el preceptivo informe del Comité procederá a su reconversión profesional.

El tiempo empleado en estas acciones formativas será considerado de trabajo a todos los efectos.

CAPITULO VII

CLAUSULA FINAL

Leído y aprobado el presente Convenio por las representaciones económica y social de la Comisión Deliberadora, firman el presente en Madrid a 18 de julio de 1980.

A LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO

En cumplimiento de lo que nos indican en su oficio de 3 de septiembre del presente año, con fecha de salida de esa Delegación, 4 de septiembre y número de registro 1.753, R. Colectivas - Convenios, referente a lo dispuesto en el artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, como disposición adicional al Convenio Colectivo suscrito por las partes el día 16 de julio de 1980, la Comisión Paritaria del Convenio queda redactada de la siguiente manera.

DISPOSICION ADICIONAL

Art. 27. *Comisión Paritaria del Convenio.*—La Comisión Paritaria estará integrada por dos órganos, uno en representación de la empresa, y el otro en representación de los trabajadores. Cada órgano estará integrado por cuatro representantes, pertenecientes todos a la comisión negociadora.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación telegráfica a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Realizado este requisito, con la prudente antelación, la comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de dos miembros de la representación empresarial y de dos de la representación de los trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio elaborarán el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria.

El domicilio de las partes se fija en: «Sucesores de Rivadeneyra, S. A.» P.º de Onésimo Redondo, 28 MADRID-8.

Los responsables de coordinación vendrán obligados a notificar con la mayor brevedad posible la fecha, lugar y hora de la reunión a los miembros de las respectivas representaciones.

En tanto no quede aprobado el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria, la función de Presidente y la de Secretario recaerán alternativamente en cada uno de los componentes de la Comisión Paritaria, de tal forma que el que actúe como Presidente en una reunión actuará como Secretario en la siguiente, y así sucesivamente.

Dios guarde a V. I., Madrid, 15 de septiembre de 1980.

(G. C. 9.273)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DE LA ADHESION DE LA EMPRESA «COMPANIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A.» (CENTRO DE TRABAJO DE GUADARRAMA) AL CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPANIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A.» (CENTRO DE TRABAJO DE MADRID-BARAJAS)

Examinado el texto del escrito del día 21 de mayo de 1980, suscrito por la Comisión Negociadora, de adhesión al Convenio Colectivo de la «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A.», Centro de Trabajo de Madrid-Barajas, constituida en la empresa Compañía Castellana de «Bebidas Gaseosas, S. A.», Centro de Trabajo de Guadarrama, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 uno de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo.

ACUERDA:

1.º Inscribir dicha adhesión en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar del Convenio objeto de adhesión al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 2 de octubre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

CAPITULO I

REPRESENTACION, AMBITO DE APLICACION Y EXTENSION

Artículo 1.º El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de «CASBEGA, S. A.», y los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de Barajas. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y, por tanto, generará obligaciones por ambas partes.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Es de aplicación al centro de trabajo de Barajas-Madrid, así como a los demás centros de «CASBEGA, S. A.» que se adhieran voluntariamente al mismo.

Art. 3.º *Ambito Personal.*—Es de aplicación a la totalidad del personal que presta sus servicios en el centro de Barajas-Madrid, así como al personal de los restantes centros que voluntariamente se adhieran a este convenio.

Art. 4.º *Ambito Temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 1980, sea cual fuere su fecha de homologación, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre del corriente año.

Cualquiera de las partes convenientes podrá solicitar la renovación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denuncia.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5.º *Generalidades.*—La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de «CASBEGA, S. A.», dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la autoridad laboral competente.

Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior a la Dirección de «CASBEGA, S. A.», el Comité de empresa o delegados de personal donde

aquel no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 6.º Clasificación por Departamentos. Grupos profesionales. «CASBEGA, S. A.» se compone de los siguientes Departamentos:

DEPARTAMENTO COMERCIAL

- Director de Departamento.
- Jefes de Ventas.
- Adjuntos.
- Coordinadores.
- Promotores.
- Oficiales 1.º
- Oficiales 2.º
- Ayudantes.
- Peones especializados.
- Peones.

DEPARTAMENTO TECNICO

- Director de Departamento.
- Jefe de Producción.
- Adjunto, Jefes de Sección.
- Jefes de Sala, Jefes de Taller.
- Subjefe de Almacén.
- Capataces de turno.
- Controles de Almacén.
- Oficiales 1.º
- Oficiales 2.º
- Ayudantes.
- Peones especializados.
- Peones.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

- Director de Departamento.
- Jefe de Departamento.
- Jefe de Sección, Cajero.
- Subjefe de Administración, Subcajero.
- Monitor.
- Oficiales 1.º
- Oficiales 2.º
- Auxiliares, Telefonistas, Ordenanzas
- Subalternos
- Mujeres de limpieza.
- Botones.

SERVICIO MEDICO

- Jefe de Servicio.
- A. T. S.
- Auxiliar de Clínica.

CAPITULO IV

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

Art. 7.º La edad mínima de admisión de personal se establece en 16 años. Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos penosos, ni nocivos, así como nocturnos ni horas extraordinarias.

Se promocionará el trabajo a los menores de 18 años, enseñándoles el oficio y procurando no emplearlos en labores que puedan menoscabar su dignidad.

El período de aprendizaje será de dos años, es decir, de 16 a 18 años, estando la empresa obligada al ascenso de categoría a la finalización de dicho período.

Art. 8.º *Período de prueba.*—El período de prueba del personal se establece de la siguiente forma:

- 14 días para los trabajadores manuales.
- 30 días para los técnicos no titulados y Administrativos.
- 90 días para los Técnicos titulados.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasa a ser fijo en la empresa, salvo en el caso de ser contratado por

temporada, eventual, interino o para obra o servicio determinado.

Son de libre designación de la empresa los cargos de Jefatura, Control, Cajero, Subalterno y Telefonista.

Las plazas de promoción existentes deberán ser cubiertas por el personal de la empresa.

Sólo en caso de que no hubiera aspirantes, o que se demostrara la incapacidad de éstos, podrá la empresa recurrir a personal ajeno a la misma.

Artículo 9.º *Ascensos.*—Los Auxiliares de Administración con una antigüedad superior a diez años en la empresa, así como los Peones Especializados con una antigüedad de 2 años, serán automáticamente ascendidos a la categoría inmediata superior.

El resto de las vacantes que se produzcan deberán ser cubiertas mediante examen, para el cual se constituirá un Tribunal Calificador, de acuerdo con las normas establecidas al efecto. Este tribunal tendrá en cuenta las siguientes circunstancias: Antigüedad en la empresa, conocimiento del puesto de trabajo, dotación personal, situación física en que se encuentre y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

El haber superado satisfactoriamente las pruebas no implica la confirmación inmediata en el nuevo puesto, ya que el candidato deberá pasar un período de prueba semejante al del personal de nuevo ingreso para esta categoría. Al finalizar éste, la empresa podrá confirmarlo en el puesto o rechazarlo de acuerdo con su criterio, pasando notificación al Comité de empresa.

Art. 10.º *Ceses.*—En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo a «CASBEGA, S. A.» y al Comité de empresa o Delegados de personal con una antelación de 15 días; en caso contrario, le serán descontados los días de retraso habidos en el aviso.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Art. 11.º *Incremento salarial.*—La masa salarial de «CASBEGA, S. A.» se incrementará en un 16,88 por 100 respecto a la de 1979, en las mismas condiciones de homogeneidad y presencia en el trabajo. El incremento para 1980 se hará de la forma siguiente:

1.º Los jornales, sueldos, plus convenio y pagas extraordinarias (con antigüedad) que rigieron en 1979, se incrementarán en su cómputo anual en un 24 por 100. Los nuevos sueldos y salarios base resultantes serán los señalados en el anexo 1.

2.º No sufren alteración para 1980 las comisiones unitarias por caja vendida que rigieron durante 1979, que quedan por consiguiente congeladas durante el presente año.

3.º Los incentivos, en aquellas secciones que perciben esta clase de emolumentos, se incrementarán de la forma siguiente:

a) En un 16,25 por 100 en las secciones de Producción, Almacenes y Talleres...

b) En un 48 por 100 en la Sección de Administración.

Para ello se modificará la «B» (Base) de la fórmula del incentivo, incrementándose en los porcentajes anteriormente señalados según las secciones.

Sin perjuicio de los aumentos anteriormente señalados, «CASBEGA, S. A.» concede 200 pesetas mensuales por productor, que irán aumentadas en el plus convenio.

4.º *Revisión salarial.* Las condiciones económicas contenidas en el presente convenio serán revisadas con efecto 1.º de julio de 1980, en el caso de que el índice de precios al consumidor, incluida la repercusión de la gasolina, establecido por el I. N. E., supere al 30 de junio de 1980 al 6,25 por 100. Dicha revisión se efectuará por la diferencia, si la hubiere, entre el 6,25 por 100 pactado y el índice que nos dé el I. N. E.

Art. 12.º *Subnormalidad.*—Como ayuda económica queda establecida la canti-

dad de 6.000 pesetas mensuales para los hijos de los trabajadores, siempre que se acredite el cobro por minusválido físico o mental en la Seguridad Social.

Art. 13. *Jornada nocturna.*—El personal que trabaje entre las 20,00 y las 6,00 horas percibirá un suplemento por el trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 de su salario.

Quien trabaje parte de la jornada dentro del tiempo indicado sin exceder de tres horas y media, percibirá el suplemento antes indicado sobre las horas trabajadas dentro de este tiempo.

Si las horas trabajadas en la jornada nocturna exceden de 3 horas y media, dicho suplemento se percibirá por el total de la jornada trabajada.

Este suplemento no se abonará cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 14. *Trabajos de categoría superior.*—A petición de la empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya.

Esta situación sólo podrá darse, accidentalmente, en los siguientes supuestos: por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, servicio militar, excedencias y situaciones semejantes.

Asimismo, como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad en nuestra industria; en este caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a seis meses dentro de cada anualidad. Si se superase dicho período, ocupando el citado puesto de categoría superior distintos productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla, y la Dirección de la empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla.

Si es el mismo productor el que ha realizado trabajos de categoría superior, seis meses durante un mismo año u ocho durante dos, se le reconocerá la categoría.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Art. 15. *Trabajos de categoría inferior.*—Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de los casos anteriores, intervendrán los representantes de los trabajadores, junto con la Dirección.

Art. 16. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen en el presente Convenio cuatro pagas, abonadas por la empresa en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, que se harán efectivas dentro de la primera decena de cada mes, sobre los conceptos que integran el salario.

Sim perjuicio de las pagas establecidas en el apartado anterior, Casbega, S. A., abonará a sus productores las siguientes gratificaciones por años de servicio en la empresa: una mensualidad al cumplir 10 años, una y media al cumplir 15, dos al cumplir 20 y tres al cumplir 25, del salario base más antigüedad y plus conveniencios.

De común acuerdo entre las partes, se conviene en suprimir el Premio Anual de Labor de Grupo y Cooperación que CASBEGA, S. A. venía concediendo anualmente a su productores.

Art. 17. *Jornada laboral.*—Se establece una jornada de 2.096 horas en cómputo anual, que corresponden a 262 días de ocho horas de trabajo, para la vigencia del presente Convenio.

Dentro de los 262 días de trabajo efectivos, están comprendidos 11 sábados a trabajar, que para el centro de Barajas serán los siguientes:

| | | | |
|-------|------------|------------|----|
| Abril | 5 | | |
| Mayo | 3-17 | agosto | 16 |
| junio | 7 | septiembre | 6 |
| julio | 5-12-19-26 | diciembre | 27 |

El personal de Almacén y Producción se compromete a trabajar, si la empresa así lo requiere, los días 2, 9, 23 y 30 de agosto, cobrando como extraordinarios festivos.

En los casos en que la empresa estimara urgente la necesidad de ampliar los días de trabajo estipulados en el presente Convenio en todas o algunas de las secciones, deberá comunicarlo con 5 días de antelación y dichos días se abonarán como festivos.

Art. 18. *Trabajo a tarea.*—El personal de Distribución, Comercialización, Ventas y otros departamentos afines trabajará a tarea.

La Empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y en especial cuanto se recoge en el artículo 17 del presente Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito y razonadamente la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe, en el plazo de siete días. Dicho informe será conocido por el Comité o Delegados de Personal y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

En caso de retirada del carnet de conducir por causas no imputables al conductor, CASBEGA, S. A., destinará al trabajador a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, manteniéndose su categoría y su remuneración salarial normal.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, incluidos los derivados de aquéllos, así como en caso de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas del negocio: mantenimiento, siempre que no tenga la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.

4. En ningún caso las horas superarán los límites legales establecidos.

De todas estas horas se pasará a una información mensual al Comité, para su control y conocimiento.

Art. 20. *Vacaciones.*—El personal de CASBEGA, S. A., disfrutará de un período de vacaciones de 30 días anuales.

El disfrute de las vacaciones será durante los 12 meses del año, y se harán de forma rotativa, por Departamentos y categorías para todo el personal de la empresa.

Art. 21. *Incapacidad laboral transitoria.*—Enfermedad: La prestación económica por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad, hasta el 90.º día de la misma, será la siguiente:

Distribución: Salarios 100 por 100 - Comisiones 75 por 100.

Otras secciones: Salarios 100 por 100 - Incentivos 100 por 100. Se exceptuarán las horas extras si las hubiere.

En todo caso, los tres primeros días de enfermedad serán descontados a todos los efectos, excepto el sueldo base, que se mantiene respetado.

Se establecerá el pago de prestaciones del Fondo de Prestaciones Complementarias, a partir de 91 días de enfermedad, para todos aquellos productores que tengan el carácter de fijos en la empresa, en las condiciones marcadas en el articulado del citado Fondo.

Las prestaciones económicas extraordinarias que se indican en los apartados anteriores quedarán sin efecto para aquellos productores en los que se comprueben irregularidades, en el sentido de no cumplir las prescripciones médicas establecidas, bien por los médicos de la Seguridad Social o por los del Servicio Médico propio, tales como reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, pruebas determinadas por el Servicio Médico a las que no pueden negarse, etc.

En caso de hospitalización, las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria se entenderán efectivas desde la hospitalización, en los haberes citados, sin descuento en los 3 primeros días.

El contenido de este artículo se entenderá complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por el I. N. P.

Art. 22. *Licencias.*—Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan:

a) Por matrimonio, 17 días naturales.

b) 3 días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes padres políticos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia; cuando lo sea fuera será de 7 días naturales.

c) 3 días laborables, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes y alumbramiento de la esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia; cuando lo sea fuera, el plazo será de 7 días naturales.

d) Un día por fallecimiento de hermanos políticos.

e) El tiempo necesario para el cumplimiento de las funciones de carácter Sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la autorización del período convocado, y no exceda de 5 días alternos o 2 consecutivos en el transcurso de 1 mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.

f) 2 días naturales por traslado de su domicilio habitual.

g) 1 día por boda de hijos, hermanos o hermanos políticos.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en la forma que se regule en la legislación vigente.

i) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de 8 semanas antes del parto y 8 postparto. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el período de descanso no disfrutado antes del parto. Además, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando las destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad.

Art. 23. *Excedencias.*—En los casos de nombramiento para cargo político o ejercicio de cargo sindical, CASBEGA, S. A., deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores, a petición de éstos.

Por su parte CASBEGA, S. A., en los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador, cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que lo motivaron y el tiempo que durase; se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la empresa.

Una vez finalizada la excedencia, el trabajador automáticamente será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual u otro de igual categoría.

Igualmente, se concederá excedencia voluntaria al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de 2 años en la empresa, con una duración no inferior a 1 año ni superior a 5, y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5 por 100 de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad ni ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de fijos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Solicitado el reintegro por el trabajador que disfrutaba la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual categoría.

Art. 24. *Excedencia especial.*—Excedencia por alumbramiento del personal femenino.—El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y un máximo de tres, a contar desde que terminara el descanso obligatorio por maternidad, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado referente, podrá solicitar el reintegro en la empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual categoría.

Personal de servicio militar.—Los trabajadores fijos o de plantilla que, voluntariamente o forzosamente se incorporen a cumplir su servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y 2 meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar, podrá reintegrarse cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario, y lleven más dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

Art. 25. *Premio jubilación.*—Al producirse la jubilación de un productor de CASBEGA, S. A., se le concederá un premio equivalente a 6 mensualidades de su salario último, siempre que reúna la condición de haber prestado 25 años ininterrumpidos de servicio a la empresa.

Art. 26. *Salidas y dietas.*—Cuando CASBEGA, S. A., precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidades distintas de las de su centro de trabajo habitual, además del salario que aquellos productores perciban, deberán recibir 2.100 pesetas diarias en concepto de dietas.

De existir posibilidad de regreso a su centro de trabajo habitual en el día, la dieta será de 950 pesetas.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos del personal de Distribución que realizan para el cumpli-

los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador, cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que lo motivaron y el tiempo que durase; se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la empresa.

Una vez finalizada la excedencia, el trabajador automáticamente será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual u otro de igual categoría.

Igualmente, se concederá excedencia voluntaria al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de 2 años en la empresa, con una duración no inferior a 1 año ni superior a 5, y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5 por 100 de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad ni ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de fijos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Solicitado el reintegro por el trabajador que disfrutaba la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual categoría.

Art. 24. *Excedencia especial.*—Excedencia por alumbramiento del personal femenino.—El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y un máximo de tres, a contar desde que terminara el descanso obligatorio por maternidad, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado referente, podrá solicitar el reintegro en la empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual categoría.

Personal de servicio militar.—Los trabajadores fijos o de plantilla que, voluntariamente o forzosamente se incorporen a cumplir su servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y 2 meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar, podrá reintegrarse cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario, y lleven más dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

Art. 25. *Premio jubilación.*—Al producirse la jubilación de un productor de CASBEGA, S. A., se le concederá un premio equivalente a 6 mensualidades de su salario último, siempre que reúna la condición de haber prestado 25 años ininterrumpidos de servicio a la empresa.

Art. 26. *Salidas y dietas.*—Cuando CASBEGA, S. A., precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidades distintas de las de su centro de trabajo habitual, además del salario que aquellos productores perciban, deberán recibir 2.100 pesetas diarias en concepto de dietas.

De existir posibilidad de regreso a su centro de trabajo habitual en el día, la dieta será de 950 pesetas.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos del personal de Distribución que realizan para el cumpli-

Art. 23. *Excedencias.*—En los casos de nombramiento para cargo político o ejercicio de cargo sindical, CASBEGA, S. A., deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores, a petición de éstos.

Por su parte CASBEGA, S. A., en los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador, cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que lo motivaron y el tiempo que durase; se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la empresa.

Una vez finalizada la excedencia, el trabajador automáticamente será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual u otro de igual categoría.

Igualmente, se concederá excedencia voluntaria al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de 2 años en la empresa, con una duración no inferior a 1 año ni superior a 5, y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5 por 100 de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad ni ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de fijos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Solicitado el reintegro por el trabajador que disfrutaba la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual categoría.

Art. 24. *Excedencia especial.*—Excedencia por alumbramiento del personal femenino.—El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y un máximo de tres, a contar desde que terminara el descanso obligatorio por maternidad, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado referente, podrá solicitar el reintegro en la empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual categoría.

Personal de servicio militar.—Los trabajadores fijos o de plantilla que, voluntariamente o forzosamente se incorporen a cumplir su servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y 2 meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar, podrá reintegrarse cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario, y lleven más dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

Art. 25. *Premio jubilación.*—Al producirse la jubilación de un productor de CASBEGA, S. A., se le concederá un premio equivalente a 6 mensualidades de su salario último, siempre que reúna la condición de haber prestado 25 años ininterrumpidos de servicio a la empresa.

Art. 26. *Salidas y dietas.*—Cuando CASBEGA, S. A., precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidades distintas de las de su centro de trabajo habitual, además del salario que aquellos productores perciban, deberán recibir 2.100 pesetas diarias en concepto de dietas.

De existir posibilidad de regreso a su centro de trabajo habitual en el día, la dieta será de 950 pesetas.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos del personal de Distribución que realizan para el cumpli-

CAPITULO VII

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 21. *Incapacidad laboral transitoria.*—Enfermedad: La prestación económica por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad, hasta el 90.º día de la misma, será la siguiente:

Distribución: Salarios 100 por 100 - Comisiones 75 por 100.

Otras secciones: Salarios 100 por 100 - Incentivos 100 por 100. Se exceptuarán las horas extras si las hubiere.

En todo caso, los tres primeros días de enfermedad serán descontados a todos los efectos, excepto el sueldo base, que se mantiene respetado.

Se establecerá el pago de prestaciones del Fondo de Prestaciones Complementarias, a partir de 91 días de enfermedad, para todos aquellos productores que tengan el carácter de fijos en la empresa, en las condiciones marcadas en el articulado del citado Fondo.

CAPITULO VI

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art. 17. *Jornada laboral.*—Se establece una jornada de 2.096 horas en cómputo anual, que corresponden a 262 días de ocho horas de trabajo, para la vigencia del presente Convenio.

Dentro de los 262 días de trabajo efectivos, están comprendidos 11 sábados a trabajar, que para el centro de Barajas serán los siguientes:

| | | | |
|-------|------------|------------|----|
| Abril | 5 | | |
| Mayo | 3-17 | agosto | 16 |
| junio | 7 | septiembre | 6 |
| julio | 5-12-19-26 | diciembre | 27 |

miento de sus funciones, siempre que no sea pernctar fuera de su domicilio.

Art. 27. *Traslado de personal.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado sólo podrá efectuarse por: necesidades del trabajo, solicitud del interesado, por acuerdo entre CASBEGA, S. A., y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad.

CAPITULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Art. 28. *Faltas y sanciones.*—En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de CASBEGA, S. A., tales como propuesta de despido o sanciones graves, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cuando sea llamado cualquier trabajador por el Dirección o Jefe de Sección por faltas laborales, el trabajador podrá acudir acompañado por uno o dos miembros de Comité.

En el caso de no ser comunicado al Comité de Empresa o Delegados de Personal tales sanciones, éstas quedarán sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 29. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Será competencia del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

En aquellos centros donde no exista Comité de Seguridad e Higiene, será competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene.

CAPITULO XI

DERECHOS SINDICALES

Art. 30. *Delegados Sindicales.*— En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en

los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquiera de los centros de trabajo, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de los respectivos centros de trabajo, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará una copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Art. 31. *Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parcia-

les, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia, y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad personal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administra-

PERSONAL 1980

Sueldos y salarios

| | PEON | PEON ESPECIAL | AYUDANTE | OFICIAL 2.ª | OFICIAL 1.ª | CAPATAZ | JEFES NIVEL 5 | JEFES NIVEL 4 | JEFES NIVEL 3 |
|--|---------|---------------|----------|-------------|-------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| AÑO 1979 | | | | | | | | | |
| Sueldos Base/diario..... | 771 | 842 | 872,40 | 980,50 | 975 | 1.056,30 | — | — | 748,400 |
| Anual (480 días)..... | 370.080 | 404.160 | 418.752 | 436.080 | 468.000 | 507.024 | 616.960 | 648.000 | 41.600 |
| Plus Convenio (2.600 × 16 pagas)..... | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 790.000 |
| Total anual. Sin antigüedad..... | 411.680 | 445.760 | 460.352 | 477.680 | 509.600 | 548.624 | 658.560 | 689.600 | 827.420 |
| Total anual. Con antigüedad 5 %..... | 430.184 | 465.968 | 481.290 | 499.484 | 533.000 | 573.975 | 689.408 | 722.000 | 864.840 |
| Total anual. Con antigüedad 10 %..... | 448.688 | 486.176 | 502.227 | 521.288 | 556.400 | 599.326 | 720.256 | 754.400 | 909.744 |
| Total anual. Con antigüedad 16 %..... | 470.893 | 510.426 | 527.352 | 547.453 | 584.480 | 629.748 | 757.274 | 793.280 | 954.648 |
| Total anual. Con antigüedad 22 %..... | 493.098 | 534.675 | 552.477 | 573.618 | 612.560 | 660.169 | 794.291 | 832.160 | 999.552 |
| Total anual. Con antigüedad 28 %..... | 515.302 | 558.925 | 577.602 | 599.782 | 640.640 | 690.591 | 831.309 | 871.040 | 1.044.456 |
| Total anual. Con antigüedad 34 %..... | 537.507 | 583.174 | 602.728 | 625.947 | 668.720 | 721.012 | 868.326 | 909.920 | 1.089.360 |
| Total anual. Con antigüedad 40 %..... | 559.712 | 607.424 | 627.853 | 652.112 | 696.800 | 751.434 | 905.344 | 948.800 | 1.134.264 |
| Total anual. Con antigüedad 46 %..... | 581.917 | 631.674 | 652.978 | 678.277 | 724.880 | 781.855 | 942.362 | 987.680 | 1.179.168 |
| Total anual. Con antigüedad 52 %..... | 604.122 | 655.923 | 678.103 | 704.442 | 752.960 | 812.276 | 979.379 | 1.026.560 | — |
| AÑO 1980 | | | | | | | | | |
| Sueldos Base/diario - 24 % s/1979..... | 956 | 1.044 | 1.082 | 1.127 | 1.290 | 1.310 | — | — | 928.000 |
| Anual (480 días)..... | 458.880 | 501.120 | 519.360 | 540.960 | 580.320 | 628.800 | 764.800 | 803.520 | 54.784 |
| Plus Convenio 24 % s/1979 + 3.200..... | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 982.784 |
| Total anual. Sin antigüedad..... | 513.664 | 555.904 | 574.144 | 595.744 | 635.104 | 683.584 | 819.584 | 858.304 | 1.029.184 |
| Total anual. Con antigüedad 5 %..... | 536.608 | 580.960 | 600.112 | 622.792 | 664.120 | 715.024 | 857.824 | 898.480 | 1.075.584 |
| Total anual. Con antigüedad 10 %..... | 559.552 | 606.016 | 626.080 | 649.840 | 693.136 | 746.464 | 896.064 | 938.656 | 1.131.264 |
| Total anual. Con antigüedad 16 %..... | 587.085 | 636.083 | 657.242 | 682.298 | 727.955 | 784.192 | 941.952 | 986.867 | 1.186.944 |
| Total anual. Con antigüedad 22 %..... | 614.618 | 666.150 | 688.403 | 714.755 | 762.774 | 821.920 | 987.840 | 1.035.078 | 1.242.624 |
| Total anual. Con antigüedad 28 %..... | 642.150 | 696.218 | 719.565 | 747.213 | 797.593 | 859.648 | 1.033.728 | 1.083.290 | 1.298.304 |
| Total anual. Con antigüedad 34 %..... | 669.683 | 726.285 | 750.726 | 779.670 | 832.413 | 897.376 | 1.079.616 | 1.131.501 | 1.353.984 |
| Total anual. Con antigüedad 40 %..... | 697.216 | 756.352 | 781.888 | 812.128 | 867.232 | 935.104 | 1.125.504 | 1.179.712 | 1.409.664 |
| Total anual. Con antigüedad 46 %..... | 724.749 | 786.419 | 813.050 | 844.586 | 920.051 | 972.832 | 1.171.392 | 1.227.923 | 1.465.344 |
| Total anual. Con antigüedad 52 %..... | 752.282 | 816.486 | 844.211 | 877.043 | 936.870 | 1.010.560 | 1.217.280 | 1.276.134 | — |

PERSONAL 1980

DIFERENCIAS SALARIOS + PLUS CONVENIO 1979

| | | PEON | PEON ESPECIAL | AYUDANTE | OFICIAL 2* | OFICIAL 1* | CAPATAZ | JEFES NIVEL 5 | JEFES NIVEL 4 | JEFES NIVEL 3 |
|-----------------|--------------------------|---------|---------------|----------|------------|------------|---------|---------------|---------------|---------------|
| Sin antigüedad | Anual..... | 101.984 | 110.144 | 113.792 | 118.064 | 125.504 | 134.960 | 161.024 | 168.704 | 192.784 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 8.499 | 9.179 | 9.483 | 9.839 | 10.459 | 11.247 | 13.419 | 14.059 | 16.065 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 6.374 | 6.884 | 7.112 | 7.379 | 7.844 | 8.435 | 10.064 | 10.544 | 12.049 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,77 % | 24,71 % | 24,72 % | 24,72 % | 24,63 % | 24,60 % | 24,45 % | 24,46 % | 24,40 % |
| Antigüedad 5 % | Anual..... | 106.424 | 114.992 | 118.822 | 123.308 | 131.120 | 141.049 | 168.416 | 176.480 | 201.764 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 8.869 | 9.583 | 9.907 | 10.276 | 10.927 | 11.754 | 14.035 | 14.707 | 16.814 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 6.652 | 7.187 | 7.426 | 7.707 | 8.195 | 8.816 | 10.526 | 11.030 | 12.610 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,74 % | 24,68 % | 24,69 % | 24,69 % | 24,60 % | 24,57 % | 24,43 % | 24,44 % | 24,38 % |
| Antigüedad 10 % | Anual..... | 110.864 | 119.840 | 123.853 | 128.552 | 136.736 | 147.138 | 175.808 | 184.256 | 210.744 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 9.239 | 9.987 | 10.321 | 10.713 | 11.395 | 12.261 | 14.651 | 15.355 | 17.562 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 6.929 | 7.490 | 7.741 | 8.035 | 8.546 | 9.196 | 10.988 | 11.516 | 13.172 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,71 % | 24,65 % | 24,66 % | 24,66 % | 24,57 % | 24,55 % | 24,41 % | 24,42 % | 24,37 % |
| Antigüedad 16 % | Anual..... | 116.192 | 125.657 | 129.890 | 134.845 | 143.475 | 154.444 | 184.678 | 193.587 | 221.520 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 9.683 | 10.471 | 10.824 | 11.237 | 11.956 | 12.870 | 15.390 | 16.132 | 18.460 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 7.262 | 7.854 | 8.118 | 8.428 | 8.956 | 9.653 | 11.542 | 12.099 | 13.845 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,67 % | 24,62 % | 24,63 % | 24,63 % | 24,55 % | 24,52 % | 24,39 % | 24,40 % | 24,35 % |
| Antigüedad 22 % | Anual..... | 121.520 | 131.475 | 135.926 | 141.137 | 150.214 | 161.751 | 193.549 | 202.918 | 232.296 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 10.127 | 10.956 | 11.327 | 11.761 | 12.518 | 13.479 | 16.129 | 16.910 | 19.358 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 7.595 | 8.217 | 8.495 | 8.821 | 9.388 | 10.109 | 12.097 | 12.682 | 14.519 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,64 % | 24,59 % | 24,60 % | 24,60 % | 24,52 % | 24,50 % | 24,37 % | 24,38 % | 24,33 % |
| Antigüedad 28 % | Anual..... | 126.848 | 137.293 | 141.963 | 147.431 | 156.953 | 169.057 | 202.419 | 212.250 | 243.072 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 10.571 | 11.441 | 11.830 | 12.286 | 13.079 | 14.088 | 16.868 | 17.688 | 20.256 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 7.928 | 8.581 | 8.873 | 9.214 | 9.810 | 10.566 | 12.651 | 13.266 | 15.192 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,62 % | 24,56 % | 24,58 % | 24,58 % | 24,50 % | 24,48 % | 24,35 % | 24,31 % | 24,32 % |
| Antigüedad 34 % | Anual..... | 132.176 | 143.111 | 147.998 | 153.723 | 163.693 | 176.364 | 211.290 | 221.581 | 253.848 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 11.015 | 11.926 | 12.333 | 12.810 | 13.641 | 14.697 | 17.608 | 18.465 | 21.154 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 8.261 | 8.944 | 9.250 | 9.608 | 10.231 | 11.023 | 13.206 | 13.849 | 15.866 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,59 % | 24,54 % | 24,56 % | 24,56 % | 24,48 % | 24,46 % | 24,33 % | 24,35 % | 24,30 % |
| Antigüedad 40 % | Anual..... | 137.504 | 148.928 | 154.035 | 160.016 | 170.432 | 183.670 | 220.160 | 230.912 | 264.624 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 11.459 | 12.411 | 12.836 | 13.335 | 14.203 | 15.306 | 18.347 | 19.243 | 22.052 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 8.594 | 9.308 | 9.627 | 10.001 | 10.652 | 11.479 | 13.761 | 14.432 | 16.539 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,57 % | 24,52 % | 24,54 % | 24,54 % | 24,46 % | 24,44 % | 24,32 % | 24,34 % | 24,29 % |
| Antigüedad 46 % | Anual..... | 142.832 | 154.745 | 160.072 | 166.309 | 177.171 | 190.977 | 229.030 | 240.243 | 275.400 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 11.903 | 12.895 | 13.339 | 13.859 | 14.764 | 15.915 | 19.086 | 20.020 | 22.950 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 8.927 | 9.672 | 10.005 | 10.394 | 11.073 | 11.936 | 14.314 | 15.015 | 17.213 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,55 % | 24,50 % | 24,52 % | 24,52 % | 24,44 % | 24,43 % | 24,30 % | 24,32 % | 24,28 % |
| Antigüedad 52 % | Anual..... | 148.160 | 160.563 | 166.108 | 172.601 | 183.910 | 198.284 | 237.901 | 249.574 | 286.176 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 12.347 | 13.380 | 13.842 | 14.383 | 15.326 | 16.524 | 19.825 | 20.798 | 23.848 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 9.260 | 10.035 | 10.382 | 10.788 | 11.494 | 12.393 | 14.869 | 15.598 | 17.886 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,52 % | 24,48 % | 24,50 % | 24,50 % | 24,42 % | 24,41 % | 24,29 % | 24,31 % | 24,27 % |

...o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
 F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el principio profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
 G) El Comité velará, no sólo, porque en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
Art. 32. Derecho de reunión y asamblea.—Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes.
Art. 33. Garantías sindicales.
 a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por su parte fueran graves o muy graves, obrando en causas contradictorias, en el que se acredite la existencia de un conflicto de intereses, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.
 b) Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o técnicas.
 c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.
 d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin pertur-

bar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
 d) Dispondrán del crédito de horas mensuales, retribuidas como a continuación se relaciona:

| | HORAS |
|---|-------|
| — En los centros de hasta 100 trabajadores..... | 15 |
| — De 101 a 250 trabajadores..... | 25 |
| — De 251 en adelante..... | 40 |

Estas horas podrán computarse acumulativamente, sin rebasar el máximo total.
Art. 34. Prendas de trabajo.
 a) Para el personal de fábrica, CASBEGA, S. A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado reglamentario, determinado por normas de seguridad, así como guantes de seguridad, según necesidades.
 b) Para el personal de reparto, CASBEGA, S. A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes.
 Asimismo CASBEGA, S. A., dotará a sus distribuidores de dos pares de zapatos al año, unos para verano y otros para invierno, respondiendo los trabajadores de su correcto uso y conservación.
Art. 35. Economato.—CASBEGA, S. A., de acuerdo con el Comité de Empresa, determinará la conveniencia de establecer un contrato con un economato laboral, para los empleados que voluntariamente quieran adherirse, estableciéndose el pago de la cuota de la siguiente forma: 75 por 100 CASBEGA, S. A., y un 25 por 100 el trabajador.
Art. 36. Características especiales de distribución.—CASBEGA, S. A., y sus trabajadores, coinciden en la problemática que supone el servicio a determinados clientes por el difícil acceso a cuevas y almacenes, y el consiguiente riesgo de accidentes, por lo cual, en estos determinados lugares, habrá que estudiar conjuntamente entre las partes interesadas, para solucionarlo de la forma más

conveniente y que reúna las condiciones más razonables, para evitar dichos impedimentos.
Art. 37. Cláusula de absorción.—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos centros de CASBEGA, S. A., que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.
Art. 38. Disposiciones legales de rango superior.—Si por las disposiciones legales de rango superior a este Convenio se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.
Art. 39. Cálculo salario/día.—Para calcular el salario día, se dividirá el importe total anual de los conceptos que componen el salario entre 485 días (salario base + plus convenio).
Art. 40. En todo cuanto no está previsto en el presente Convenio regirán las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior o en las disposiciones legales vigentes.
Art. 41. Comisión de interpretación del Convenio.—Para entender en cuanto a la incidencia que pueda suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial ante la Administración de Jurisdicción Laboral, se constituye una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por tres representantes designados por cada una de las partes, con el asesoramiento técnico que consideren preciso.
 Esta Comisión se reunirá tantas veces como se produzcan razones para ello.
 Por la representación de los trabajadores se designa a los siguientes señores: Don Juan José Novella Resa, don Angel Rodríguez Cerdeño y don Angel Sánchez Zorita.
 Por la representación empresarial se

designa a los siguientes señores: Don José Ganado Puga, don Angel Marazuela Melero y don Jesús Maestro San José.

(G. C.-9.498)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DE LA ADHESION DE LA EMPRESA COMPANIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A. (CENTRO DE TRABAJO DE ARANJUEZ), AL CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPANIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A., CENTRO DE TRABAJO DE MADRID-BARAJAS

Examinado el texto del escrito del día 20 de mayo de 1980, suscrito por la Comisión Negociadora, de adhesión al Convenio Colectivo de la «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A.», centro de trabajo de Madrid-Barajas, constituida en la empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A.» centro de trabajo de Aranjuez, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicha adhesión en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
- 2.º Remitir un ejemplar del Convenio objeto de adhesión al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 2 de octubre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

CAPITULO I

REPRESENTACION, AMBITO DE APLICACION Y EXTENSION

Artículo 1.º El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de «CASBEGA, S. A.», y los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de Barajas. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y, por tanto, generará obligaciones por ambas partes.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Es de aplicación al centro de trabajo de Barajas-Madrid, así como a los demás centros de «CASBEGA, S. A.» que se adhieran voluntariamente al mismo.

Art. 3.º *Ambito Personal.*—Es de aplicación a la totalidad del personal que presta sus servicios en el centro de Barajas-Madrid, así como al personal de los restantes centros que voluntariamente se adhieran a este convenio.

Art. 4.º *Ambito Temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 1980, sea cual fuere su fecha de homologación, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre del corriente año.

Cualquiera de las partes convenientes podrá solicitar la renovación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denuncia.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5.º *Generalidades.*—La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de «CASBEGA, S. A.», dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la autoridad laboral competente.

Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior a la Dirección de «CASBEGA, S. A.», el Comité de empresa o delegados de personal donde aquel no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 6.º Clasificación por Departamentos. Grupos profesionales. «CASBEGA, S. A.» se compone de los siguientes Departamentos:

DEPARTAMENTO COMERCIAL

- Director de Departamento.
- Jefes de Ventas.
- Adjuntos.
- Coordinadores.
- Promotores.
- Oficiales 1.º
- Oficiales 2.º
- Ayudantes.
- Peones especializados.
- Peones.

DEPARTAMENTO TECNICO

- Director de Departamento.
- Jefe de Producción.
- Adjunto, Jefes de Sección.
- Jefes de Sala, Jefes de Taller, Subjefe de Almacén.
- Capataces de turno.
- Controles de Almacén.

- Oficiales 1.º
- Oficiales 2.º
- Ayudantes
- Peones especializados.
- Peones.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

- Director de Departamento.
- Jefe de Departamento.
- Jefe de Sección, Cajero.
- Subjefe de Administración, Subcajero.
- Monitor.
- Oficiales 1.º
- Oficiales 2.º
- Auxiliares, Telefonistas, Ordenanzas
- Subalternos
- Mujeres de limpieza.
- Botones.

SERVICIO MEDICO

- Jefe de Servicio.
- A. T. S.
- Auxiliar de Clínica.

CAPITULO IV

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

Art. 7.º La edad mínima de admisión de personal se establece en 16 años. Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos penosos, ni nocivos, así como nocturnos ni horas extraordinarias.

Se promocionará el trabajo a los menores de 18 años, enseñándoles el oficio y procurando no emplearlos en labores que puedan menoscabar su dignidad.

El período de aprendizaje será de dos años, es decir, de 16 a 18 años, estando la empresa obligada al ascenso de categoría a la finalización de dicho período.

Art. 8.º *Período de prueba.*—El período de prueba del personal se establece de la siguiente forma:

- 14 días para los trabajadores manuales.
- 30 días para los técnicos no titulados y Administrativos.
- 90 días para los Técnicos titulados.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasa a ser fijo en la empresa, salvo en el caso de ser contratado por temporada, eventual, interino o para obra o servicio determinado.

Son de libre designación de la empresa los cargos de Jefatura, Control, Cajero, Subalterno y Telefonista.

Las plazas de promoción existentes deberán ser cubiertas por el personal de la empresa.

Sólo en caso de que no hubiera aspirantes, o que se demostrara la incapacidad de éstos, podrá la empresa recurrir a personal ajeno a la misma.

Artículo 9.º *Ascensos.*—Los Auxiliares de Administración con una antigüedad superior a diez años en la empresa, así como los Peones Especializados con una antigüedad de 2 años, serán automáticamente ascendidos a la categoría inmediata superior.

El resto de las vacantes que se produzcan deberán ser cubiertas mediante examen, para el cual se constituirá un Tribunal Calificador, de acuerdo con las normas establecidas al efecto. Este tribunal tendrá en cuenta las siguientes circunstancias: Antigüedad en la empresa, conocimiento del puesto de trabajo, dotes personales, situación física en que se encuentre y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

El haber superado satisfactoriamente las pruebas no implica la confirmación inmediata en el nuevo puesto, ya que el candidato deberá pasar un período de prueba semejante al del personal de nuevo ingreso para esta categoría. Al finalizar éste, la empresa podrá confirmarlo en el puesto o rechazarlo de acuerdo con su criterio, pasando notificación al Comité de empresa.

Art. 10.º *Ceses.*—En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo a «CASBEGA, S. A.» y al Comité de empresa o Delegados de personal con una antelación de 15 días; en caso contrario, le serán des-

contados los días de retraso habidos en el aviso.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Art. 11.º *Incremento salarial.*—La masa salarial de «CASBEGA, S. A.» se incrementará en un 16,88 por 100 respecto a la de 1979, en las mismas condiciones de homogeneidad y presencia en el trabajo.

El incremento para 1980 se hará de la forma siguiente:

1.º Los jornales, sueldos, plus convenio y pagas extraordinarias (con antigüedad) que rigieron en 1979, se incrementarán en su cómputo anual en un 24 por 100. Los nuevos sueldos y salarios base resultantes serán los señalados en el anexo 1.

2.º No sufren alteración para 1980 las comisiones unitarias por caja vendida que rigieron durante 1979, que quedan por consiguiente congeladas durante el presente año.

3.º Los incentivos, en aquellas secciones que perciben esta clase de emolumentos, se incrementarán de la forma siguiente:

- a) En un 16,25 por 100 en las secciones de Producción, Almacenes y Talleres...
- b) En un 48 por 100 en la Sección de Administración.

Para ello se modificará la «B» (Base) de la fórmula del incentivo, incrementándola en los porcentajes anteriormente expuestos según las secciones.

Sin perjuicio de los aumentos anteriormente señalados, «CASBEGA, S. A.» concede 200 pesetas mensuales por productor, que irán aumentadas en el plus convenio.

4.º *Revisión salarial.*

Las condiciones económicas contenidas en el presente convenio serán revisadas con efecto 1.º de julio de 1980, en el caso de que el índice de precios al consumo, incluida la repercusión de la gasolina, establecido por el I. N. E., supere al 30 de junio de 1980 al 6,25 por 100. Dicha revisión se efectuará por la diferencia, si la hubiere, entre el 6,25 por 100 pactado y el índice que nos dé el I. N. E.

Art. 12.º *Subnormalidad.*—Como ayuda económica queda establecida la cantidad de 6.000 pesetas mensuales para los hijos de los trabajadores, siempre que se acredite el cobro por minusválido físico o mental en la Seguridad Social.

Art. 13.º *Jornada nocturna.*—El personal que trabaje entre las 20,00 y las 6,00 horas percibirá un suplemento por el trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 de su salario.

Quien trabaje parte de la jornada dentro del tiempo indicado sin exceder de tres horas y media, percibirá el suplemento antes indicado sobre las horas trabajadas dentro de este tiempo.

Si las horas trabajadas en la jornada nocturna exceden de 3 horas y media, dicho suplemento se percibirá por el total de la jornada trabajada.

Este suplemento no se abonará cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 14.º *Trabajos de categoría superior.*—A petición de la empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya.

Esta situación sólo podrá darse, accidentalmente, en los siguientes supuestos: por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, servicio militar, excedencias y situaciones semejantes.

Asimismo, como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad en nuestra industria; en este caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a seis meses dentro de cada anualidad. Si se superase dicho período, ocupando el citado puesto de categoría superior distintos productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla, y la Dirección de la empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla. Si es el mismo productor el que ha realizado trabajos de categoría superior, seis

meses durante un mismo año u ocho durante dos, se le reconcerá la categoría. El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Art. 15.º *Trabajos de categoría inferior.*—Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de los casos anteriores, intervendrán los representantes de los trabajadores, junto con la Dirección.

Art. 16.º *Pagas extraordinarias.*—Se establecen en el presente Convenio cuatro pagas, abonadas por la empresa en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, que se harán efectivas dentro de la primera decena de cada mes, sobre los conceptos que integran el salario.

Sin perjuicio de las pagas establecidas en el apartado anterior, Casbega, S. A., abonará a sus productores las siguientes gratificaciones por años de servicio en la empresa; una mensualidad al cumplir 10 años, una y media al cumplir 15, dos al cumplir 20 y tres al cumplir 25, del salario base más antigüedad y plus convenio, que se harán efectivas por trimestres vencidos.

De común acuerdo entre las partes, se conviene en suprimir el Premio Anual de Labor de Grupo y Cooperación que CASBEGA, S. A., venía concediendo anualmente a su productores.

CAPITULO VI

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art. 17.º *Jornada laboral.*—Se establece una jornada de 2.096 horas en cómputo anual, que corresponden a 262 días de ocho horas de trabajo, para la vigencia del presente Convenio.

Dentro de los 262 días de trabajo efectivo, están comprendidos 11 sábados a trabajar, que para el centro de Barajas serán los siguientes:

| | | | |
|-------|------------|------------|----|
| Abril | 5 | agosto | 16 |
| Mayo | 3-17 | septiembre | 6 |
| junio | 7 | diciembre | 27 |
| julio | 5-12-19-26 | | |

El personal de Almacén y Producción se compromete a trabajar, si la empresa así lo requiere, los días 2, 9, 23 y 30 de agosto, cobrando como extraordinarios festivos.

En los casos en que la empresa estimara urgente la necesidad de ampliar los días de trabajo estipulados en el presente Convenio en todas o algunas de las secciones, deberá comunicarlo con 5 días de antelación y dichos días se abonarán como festivos.

Art. 18.º *Trabajo a tarea.*—El personal de Distribución, Comercialización, Ventas y otros departamentos afines trabajará a tarea.

La Empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y en especial cuanto se recoge en el artículo 17 del presente Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito y razonadamente la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe en el plazo de siete días. Dicho informe será conocido por el Comité o Delegados de Personal y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

En caso de retirada del carnet de conducir por causas no imputables al conductor, CASBEGA, S. A., destinará al trabajador a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, manteniéndose

su categoría y su remuneración salarial normal.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, incluidos los derivados de aquellos, así como en caso de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas del negocio: mantenimiento, siempre que no tenga la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.

4. En ningún caso las horas superarán los límites legales establecidos.

De todas estas horas se pasará una información mensual al Comité, para su control y conocimiento.

Art. 20. *Vacaciones.*—El personal de CASBEGA, S. A., disfrutará de un período de vacaciones de 30 días anuales.

El disfrute de las vacaciones será durante los 12 meses del año, y se harán de forma rotativa, por Departamentos y categorías para todo el personal de la empresa.

CAPITULO VII

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 21. *Incapacidad laboral transitoria.*

Enfermedad: La prestación económica por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad, hasta el 90.º día de la misma, será la siguiente:

Distribución: Salarios 100 por 100 - Comisiones 75 por 100.

Otras secciones: Salarios 100 por 100 - Incentivos 100 por 100. Se exceptuarán las horas extras si las hubiere.

En todo caso, los tres primeros días de enfermedad serán descontados a todos los efectos, excepto el sueldo base, que se mantiene respetado.

Se establecerá el pago de prestaciones del Fondo de Prestaciones Complementarias, a partir de 91 días de enfermedad, para todos aquellos productores que tengan el carácter de fijos en la empresa, en las condiciones marcadas en el articulado del citado Fondo.

Las prestaciones económicas extraordinarias que se indican en los apartados anteriores quedarán sin efecto para aquellos productores en los que se comprueban irregularidades, en el sentido de no cumplir las prescripciones médicas establecidas, bien por los médicos de la Seguridad Social o por los del Servicio Médico propio, tales como reposo, permisos, pruebas determinadas por el Servicio Médico a las que no pueden negarse, etc.

En caso de hospitalización, las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria se entenderán efectivas desde la hospitalización, en los haberes citados, sin descuento en los 3 primeros días.

El contenido de este artículo se entenderá complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por el I. N. P.

Accidente de trabajo: Las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo, no voluntario ni imputable al productor por cualquier concepto, será del 100 por 100 de los conceptos expresados en el artículo anterior, desde el primer día de baja.

El contenido de este artículo se entenderá complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por la Mutua Patronal correspondiente.

Art. 22. *Licencias.*—Todo el personal gozará derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribui-

da en los casos que a continuación se relacionan:

a) Por matrimonio, 17 días naturales.

b) 3 días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes padres políticos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia; cuando lo sea fuera será de 7 días naturales.

c) 3 días laborables, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes y alumbramiento de la esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia; cuando lo sea fuera, el plazo será de 7 días naturales.

d) Un día por fallecimiento de hermanos políticos.

e) El tiempo necesario para el cumplimiento de las funciones de carácter Sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la autorización del período convocado, y no exceda de 5 días alternos o 2 consecutivos en el transcurso de 1 mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.

f) 2 días naturales por traslado de su domicilio habitual.

g) 1 día por boda de hijos, hermanos o hermanos políticos.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en la forma que se regule en la legislación vigente.

i) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de 8 semanas antes del parto y 8 postparto. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el período de descanso no disfrutado antes del parto. Además, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando las destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad.

Art. 23. *Excedencias.*—En los casos de nombramiento para cargo político o ejercicio de cargo sindical, CASBEGA, S. A., deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores, a petición de éstos.

Por su parte CASBEGA, S. A., en los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador, cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que lo motivaron y el tiempo que durase; se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la empresa.

Una vez finalizada la excedencia, el trabajador automáticamente será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual u otro de igual categoría.

Igualmente, se concederá excedencia voluntaria al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de 2 años en la empresa, con una duración no inferior a 1 año ni superior a 5, y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5 por 100 de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad ni ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de fijos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Solicitado el reintegro por el trabajador que disfrutaba la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual categoría.

Art. 24. *Excedencia especial.*

Excedencia por alumbramiento del personal femenino.—El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y un máximo de tres, a contar desde que terminara el descanso obligatorio por maternidad, para atender

a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado referente, podrá solicitar el reintegro en la empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual categoría.

Personal de servicio militar.—Los trabajadores fijos o de plantilla que, voluntariamente o forzosamente se incorporen a cumplir su servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y 2 meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar, podrá reintegrarse cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario, y lleven más dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

Art. 25. *Premio jubilación.*—Al producirse la jubilación de un productor de CASBEGA, S. A., se le concederá un premio equivalente a 6 mensualidades de su salario último, siempre que reúna la condición de haber prestado 25 años ininterrumpidos de servicio a la empresa.

CAPITULO VIII

SALIDAS, DIETAS Y TRASLADOS

Art. 26. *Salidas y dietas.*—Cuando CASBEGA, S. A., precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidades distintas de las de su centro de trabajo habitual, además del salario que aquellos productores perciban, deberán recibir 2.100 pesetas diarias en concepto de dietas.

De existir posibilidad de regreso a su centro de trabajo habitual en el día, la dieta será de 950 pesetas.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos del personal de Distribución que realizan para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea pernoctar fuera de su domicilio.

Art. 27. *Traslado de personal.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado sólo podrá efectuarse por: necesidades del trabajo, solicitud del interesado, por acuerdo entre CASBEGA, S. A., y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad.

CAPITULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Art. 28. *Faltas y sanciones.*—En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de CASBEGA, S. A., tales como propuesta de despido o sanciones graves, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cuando sea llamado cualquier trabajador por el Dirección o Jefe de Sección por faltas laborales, el trabajador podrá acudir acompañado por uno o dos miembros de Comité.

En el caso de no ser comunicado al Comité de Empresa o Delegados de Personal tales sanciones, éstas quedarán, sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 29. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Será competencia del Comité de

Seguridad e Higiene en el trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

En aquellos centros donde no exista Comité de Seguridad e Higiene, será competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene.

CAPITULO XI

DERECHOS SINDICALES

Art. 30. *Delegados Sindicales.*—En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquiera de los centros de trabajo, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de los respectivos centros de trabajo, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa,

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. Los Delegados ceñirán sus tareas a

la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará una copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Art. 31. *Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier in-

cidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad personal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará, no sólo, porque en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fo-

mento de una política racional de empleo.

Art. 32. *Derecho de reunión y asamblea.*—Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes.

Art. 33. *Garantías sindicales.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poserán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales, retribuidas como a continuación se relaciona:

| | HORAS |
|---|-------|
| — En los centros de hasta 100 trabajadores..... | 15 |
| — De 101 a 250 trabajadores..... | 25 |
| — De 251 en adelante..... | 40 |

Estas horas podrán computarse acumulativamente, sin rebasar el máximo total.

Art. 34. *Prendas de trabajo.*

a) Para el personal de fábrica, CASBEGA, S. A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado reglamentario, determinado por normas de seguridad, así como guantes de seguridad, según necesidades.

b) Para el personal de reparto, CASBEGA, S. A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes.

Asimismo CASBEGA, S. A., dotará a sus distribuidores de dos pares de zapatos al año, unos para verano y otros para invierno, respondiendo los trabajadores de su correcto uso y conservación.

Art. 35. *Economato.*—CASBEGA, S. A., de acuerdo con el Comité de Empresa, determinará la conveniencia de establecer un contrato con un economato laboral, para los empleados que voluntariamente quieran adherirse, estableciéndose el pago de la cuota de la siguiente forma: 75 por 100 CASBEGA, S. A. y un 25 por 100 el trabajador.

Art. 36. *Características especiales de distribución.*—CASBEGA, S. A., y sus trabajadores, coinciden en la problemática que supone el servicio a determinados clientes por el difícil acceso a cuevas y almacenes, y el consiguiente riesgo de accidentes, por lo cual, en estos determinados lugares, habrá que estudiar conjuntamente entre las partes interesadas, para solucionarlo de la forma más conveniente y que reúna las condiciones más razonables, para evitar dichos impedimentos.

Art. 37. *Cláusula de absorción.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos centros de CASBEGA, S. A., que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Art. 38. *Disposiciones legales de rango superior.*—Si por las disposiciones legales de rango superior, a este Convenio se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.

Art. 39. *Cálculo salario/día.*—Para calcular el salario día, se dividirá el importe total anual de los conceptos que componen el salario entre 485 días (salario base + plus convenio).

Art. 40. En todo cuanto no está previsto en el presente Convenio regirán las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior o en las disposiciones legales vigentes.

Art. 41. *Comisión de interpretación del Convenio.*—Para entender en cuanto a la incidencia que pueda suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite a cualquier recurso que pu-

PERSONAL 1980

Sueldos y salarios

| | PEON | PEON ESPECIAL | AYUDANTE | OFICIAL 2.º | OFICIAL 1.º | CAPATAZ | JEFES NIVEL 5 | JEFES NIVEL 4 | JEFES NIVEL 3 |
|--|---------|---------------|----------|-------------|-------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| AÑO 1979 | | | | | | | | | |
| Sueldos Base/diario..... | 771 | 842 | 872,40 | 980,50 | 975 | 1.056,30 | — | — | — |
| Anual (480 días)..... | 370.080 | 404.160 | 418.752 | 436.080 | 468.000 | 507.024 | 616.960 | 648.000 | 748.400 |
| Plus Convenio (2.600 x 16 pagas)..... | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 |
| Total anual. Sin antigüedad..... | 411.680 | 445.760 | 460.352 | 477.680 | 509.600 | 548.624 | 658.560 | 689.600 | 790.000 |
| Total anual. Con antigüedad 5 %..... | 430.184 | 465.968 | 481.290 | 499.484 | 533.000 | 573.975 | 689.408 | 722.000 | 827.420 |
| Total anual. Con antigüedad 10 %..... | 448.688 | 486.176 | 502.227 | 521.288 | 556.400 | 599.326 | 720.256 | 754.400 | 864.840 |
| Total anual. Con antigüedad 16 %..... | 470.893 | 510.426 | 527.352 | 547.453 | 584.480 | 629.748 | 757.274 | 793.280 | 909.744 |
| Total anual. Con antigüedad 22 %..... | 493.098 | 534.675 | 552.477 | 573.618 | 612.560 | 660.169 | 794.291 | 832.160 | 954.648 |
| Total anual. Con antigüedad 28 %..... | 515.302 | 558.925 | 577.602 | 599.782 | 640.640 | 690.591 | 831.309 | 871.040 | 999.552 |
| Total anual. Con antigüedad 34 %..... | 537.507 | 583.174 | 602.728 | 625.947 | 668.720 | 721.012 | 868.326 | 909.920 | 1.044.456 |
| Total anual. Con antigüedad 40 %..... | 559.712 | 607.424 | 627.853 | 652.112 | 696.800 | 751.434 | 905.344 | 948.800 | 1.089.360 |
| Total anual. Con antigüedad 46 %..... | 581.917 | 631.674 | 652.978 | 678.277 | 724.880 | 781.855 | 942.362 | 987.680 | 1.134.264 |
| Total anual. Con antigüedad 52 %..... | 604.122 | 655.923 | 678.103 | 704.442 | 752.960 | 812.276 | 979.379 | 1.026.560 | 1.179.168 |
| AÑO 1980 | | | | | | | | | |
| Sueldos Base/diario - 24 % s/1979..... | 956 | 1.044 | 1.082 | 1.127 | 1.290 | 1.310 | — | — | — |
| Anual (480 días)..... | 458.880 | 501.120 | 519.360 | 540.960 | 580.320 | 628.800 | 764.800 | 803.520 | 928.000 |
| Plus Convenio 24 % s/1979 + 3.200..... | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 |
| Total anual. Sin antigüedad..... | 513.664 | 555.904 | 574.144 | 595.744 | 635.104 | 683.584 | 819.584 | 858.304 | 982.784 |
| Total anual. Con antigüedad 5 %..... | 536.608 | 580.960 | 600.112 | 622.792 | 664.120 | 715.024 | 857.824 | 898.480 | 1.029.184 |
| Total anual. Con antigüedad 10 %..... | 559.552 | 606.016 | 626.080 | 649.840 | 693.136 | 746.464 | 896.064 | 938.656 | 1.075.584 |
| Total anual. Con antigüedad 16 %..... | 587.085 | 636.083 | 657.242 | 682.298 | 727.955 | 784.192 | 941.952 | 986.867 | 1.131.264 |
| Total anual. Con antigüedad 22 %..... | 614.618 | 666.150 | 688.403 | 714.755 | 762.774 | 821.920 | 987.840 | 1.035.078 | 1.186.944 |
| Total anual. Con antigüedad 28 %..... | 642.150 | 696.218 | 719.565 | 747.213 | 797.593 | 859.648 | 1.033.728 | 1.083.290 | 1.242.624 |
| Total anual. Con antigüedad 34 %..... | 669.683 | 726.285 | 750.726 | 779.670 | 832.413 | 897.376 | 1.079.616 | 1.131.501 | 1.298.304 |
| Total anual. Con antigüedad 40 %..... | 697.216 | 756.352 | 781.888 | 812.128 | 867.232 | 935.104 | 1.125.504 | 1.179.712 | 1.353.984 |
| Total anual. Con antigüedad 46 %..... | 724.749 | 786.419 | 813.050 | 844.586 | 920.051 | 972.832 | 1.171.392 | 1.227.923 | 1.409.664 |
| Total anual. Con antigüedad 52 %..... | 752.282 | 816.486 | 844.211 | 877.043 | 936.870 | 1.010.560 | 1.217.280 | 1.276.134 | 1.465.344 |

PERSONAL 1980

DIFERENCIAS SALARIOS + PLUS CONVENIO 1979

| | | PEON | PEON ESPECIAL | AYUDANTE | OFICIAL 2.º | OFICIAL 1.º | CAPATAZ | JEFES NIVEL 5 | JEFES NIVEL 4 | JEFES NIVEL 3 |
|-----------------|--------------------------|---------|---------------|----------|-------------|-------------|---------|---------------|---------------|---------------|
| Sin antigüedad | Anual..... | 101.984 | 110.144 | 113.792 | 118.064 | 125.504 | 134.960 | 161.024 | 168.704 | 192.784 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 8.499 | 9.179 | 9.483 | 9.839 | 10.459 | 11.247 | 13.419 | 14.059 | 16.065 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 6.374 | 6.884 | 7.112 | 7.379 | 7.844 | 8.435 | 10.064 | 10.544 | 12.049 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,77 % | 24,71 % | 24,72 % | 24,72 % | 24,63 % | 24,60 % | 24,45 % | 24,46 % | 24,40 % |
| Antigüedad 5 % | Anual..... | 106.424 | 114.992 | 118.822 | 123.308 | 131.120 | 141.049 | 168.416 | 176.480 | 201.764 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 8.869 | 9.583 | 9.907 | 10.276 | 10.927 | 11.754 | 14.035 | 14.707 | 16.814 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 6.652 | 7.187 | 7.426 | 7.707 | 8.195 | 8.816 | 10.526 | 11.030 | 12.610 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,74 % | 24,68 % | 24,69 % | 24,69 % | 24,60 % | 24,57 % | 24,43 % | 24,44 % | 24,38 % |
| Antigüedad 10 % | Anual..... | 110.864 | 119.840 | 123.853 | 128.552 | 136.736 | 147.138 | 175.808 | 184.256 | 210.744 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 9.239 | 9.987 | 10.321 | 10.713 | 11.395 | 12.261 | 14.651 | 15.355 | 17.562 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 6.929 | 7.490 | 7.741 | 8.035 | 8.546 | 9.196 | 10.988 | 11.516 | 13.172 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,71 % | 24,65 % | 24,66 % | 24,66 % | 24,57 % | 24,55 % | 24,41 % | 24,42 % | 24,37 % |
| Antigüedad 16 % | Anual..... | 116.192 | 125.657 | 129.890 | 134.845 | 143.475 | 154.444 | 184.678 | 193.587 | 221.520 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 9.683 | 10.471 | 10.824 | 11.237 | 11.956 | 12.870 | 15.390 | 16.132 | 18.460 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 7.262 | 7.854 | 8.118 | 8.428 | 8.956 | 9.653 | 11.542 | 12.099 | 13.845 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,67 % | 24,62 % | 24,63 % | 24,63 % | 24,55 % | 24,52 % | 24,39 % | 24,40 % | 24,35 % |
| Antigüedad 22 % | Anual..... | 121.520 | 131.475 | 135.926 | 141.137 | 150.214 | 161.751 | 193.549 | 202.918 | 232.296 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 10.127 | 10.956 | 11.327 | 11.761 | 12.518 | 13.479 | 16.129 | 16.910 | 19.358 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 7.595 | 8.217 | 8.495 | 8.821 | 9.388 | 10.109 | 12.097 | 12.682 | 14.519 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,64 % | 24,59 % | 24,60 % | 24,60 % | 24,52 % | 24,50 % | 24,37 % | 24,38 % | 24,33 % |
| Antigüedad 28 % | Anual..... | 126.848 | 137.293 | 141.963 | 147.431 | 156.953 | 169.057 | 202.419 | 212.250 | 243.072 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 10.571 | 11.441 | 11.830 | 12.286 | 13.079 | 14.088 | 16.868 | 17.688 | 20.256 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 7.928 | 8.581 | 8.873 | 9.214 | 9.810 | 10.566 | 12.651 | 13.266 | 15.192 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,62 % | 24,56 % | 24,58 % | 24,58 % | 24,50 % | 24,48 % | 24,35 % | 24,31 % | 24,32 % |
| Antigüedad 34 % | Anual..... | 132.176 | 143.111 | 147.998 | 153.723 | 163.693 | 176.364 | 211.290 | 221.581 | 253.848 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 11.015 | 11.926 | 12.333 | 12.810 | 13.641 | 14.697 | 17.608 | 18.465 | 21.154 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 8.261 | 8.944 | 9.250 | 9.608 | 10.231 | 11.023 | 13.206 | 13.849 | 15.866 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,59 % | 24,54 % | 24,56 % | 24,56 % | 24,48 % | 24,46 % | 24,33 % | 24,35 % | 24,30 % |
| Antigüedad 40 % | Anual..... | 137.504 | 148.928 | 154.035 | 160.016 | 170.432 | 183.670 | 220.160 | 230.912 | 264.624 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 11.459 | 12.411 | 12.836 | 13.335 | 14.203 | 15.306 | 18.347 | 19.243 | 22.052 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 8.594 | 9.308 | 9.627 | 10.001 | 10.652 | 11.479 | 13.761 | 14.432 | 16.539 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,57 % | 24,52 % | 24,54 % | 24,54 % | 24,46 % | 24,44 % | 24,32 % | 24,34 % | 24,29 % |
| Antigüedad 46 % | Anual..... | 142.832 | 154.745 | 160.072 | 166.309 | 177.171 | 190.977 | 229.030 | 240.243 | 275.400 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 11.903 | 12.895 | 13.339 | 13.859 | 14.764 | 15.915 | 19.086 | 20.020 | 22.950 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 8.927 | 9.672 | 10.005 | 10.394 | 11.073 | 11.936 | 14.314 | 15.015 | 17.213 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,55 % | 24,50 % | 24,52 % | 24,52 % | 24,44 % | 24,43 % | 24,30 % | 24,32 % | 24,28 % |
| Antigüedad 52 % | Anual..... | 148.160 | 160.563 | 166.108 | 172.601 | 183.910 | 198.284 | 237.901 | 249.574 | 286.176 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 12.347 | 13.380 | 13.842 | 14.383 | 15.326 | 16.524 | 19.825 | 20.798 | 23.848 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 9.260 | 10.035 | 10.382 | 10.788 | 11.494 | 12.393 | 14.869 | 15.598 | 17.886 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,52 % | 24,48 % | 24,50 % | 24,50 % | 24,42 % | 24,41 % | 24,29 % | 24,31 % | 24,27 % |

deberá plantearse de forma oficial ante la Administración de Jurisdicción Laboral, se constituye una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por tres representantes designados por cada una de las partes, con el asesoramiento técnico que consideren preciso.
Esta Comisión se reunirá tantas veces como se produzcan razones para ello.
Por la representación de los trabajadores se designa a los siguientes señores: Don Juan José Novella Resa, don Angel Rodríguez Cerdeño y don Angel Sánchez Zorita.
Por la representación empresarial se designa a los siguientes señores: Don José Ganado Puga, don Angel Marazucia Melero y don Jesús Maestro San José.

(G. C. 9.592)

MINISTERIO DE TRABAJO
Delegación Provincial de Madrid
ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DE LA ADHESION DE LA EMPRESA COMPANIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A. (CENTRO DE SAN MARTIN DE VALDEIGLESIAS), AL CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPANIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A., CENTRO DE TRABAJO DE MADRID-BARAJAS
Examinado el texto del escrito del día 21 de mayo de 1980, suscrito por la Comisión Negociadora, de adhesión al Convenio Colectivo de la «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A.», centro de trabajo de Madrid-Barajas, constituida en la empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A.»

centro de trabajo de San Martín de Valdeiglesias, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicha adhesión en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
 - 2.º Remitir un ejemplar del Convenio objeto de adhesión al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
 - 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.
- Madrid, 2 de octubre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

CAPITULO I

REPRESENTACION, AMBITO DE APLICACION Y EXTENSION

Artículo 1.º El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de «CASBEGA, S. A.», y los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de Barajas. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y, por tanto, generará obligaciones por ambas partes.
Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Es de aplicación al centro de trabajo de Barajas-Madrid, así como a los demás centros de «CASBEGA, S. A.» que se adhieran voluntariamente al mismo.
Art. 3.º *Ámbito Personal.*—Es de aplicación a la totalidad del personal que presta sus servicios en el centro de Barajas-Madrid, así como al personal de los restantes centros que voluntariamente se adhieran a este convenio.
Art. 4.º *Ámbito Temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 1980, sea cual fuere su fecha de homologación, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre del corriente año.

Cualquiera de las partes convenientes podrá solicitar la renovación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denuncia.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5.º *Generalidades.*—La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de «CASBEGA, S. A.», dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la autoridad laboral competente.
Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior a la Dirección de «CASBEGA, S. A.», el Comité de empresa o delegados de personal donde aquel no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.
Los nuevos sistemas que se adopten, no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 6.º Clasificación por Departamentos. Grupos profesionales.
«CASBEGA, S. A.» se compone de los siguientes Departamentos:

DEPARTAMENTO COMERCIAL

- Director de Departamento.
- Jefes de Ventas.
- Adjuntos.
- Coordinadores.
- Promotores.
- Oficiales 1.º

- Oficiales 2.º
- Ayudantes.
- Peones especializados.
- Peones.

DEPARTAMENTO TECNICO

- Director de Departamento.
- Jefe de Producción.
- Adjunto, Jefes de Sección.
- Jefes de Sala, Jefes de Taller, Subjefe de Almacén.
- Capataces de turno.
- Controles de Almacén.
- Oficiales 1.º
- Oficiales 2.º
- Ayudantes
- Peones especializados.
- Peones.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

- Director de Departamento.
- Jefe de Departamento.
- Jefe de Sección, Cajero.
- Subjefe de Administración, Subcajero.
- Monitor.
- Oficiales 1.º
- Oficiales 2.º
- Auxiliares, Telefonistas, Ordenanzas
- Subalternos
- Mujeres de limpieza.
- Botones.

SERVICIO MEDICO

- Jefe de Servicio.
- A. T. S.
- Auxiliar de Clínica.

CAPITULO IV

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

Art. 7.º La edad mínima de admisión de personal se establece en 16 años. Los menores de 18 años no podrán realizar

trabajos penosos, ni nocivos, así como nocturnos ni horas extraordinarias.

Se promocionará el trabajo a los menores de 18 años, enseñándoles el oficio y procurando no emplearlos en labores que puedan menoscabar su dignidad.

El período de aprendizaje será de dos años, es decir, de 16 a 18 años, estando la empresa obligada al ascenso de categoría a la finalización de dicho período.

Art. 8.º *Período de prueba.*—El período de prueba del personal se establece de la siguiente forma:

— 14 días para los trabajadores manuales.

— 30 días para los técnicos no titulados y Administrativos.

— 90 días para los Técnicos titulados.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasa a ser fijo en la empresa, salvo en el caso de ser contratado por temporada, eventual, interino o para obra o servicio determinado.

Son de libre designación de la empresa los cargos de Jefatura, Control, Cajero, Subalterno y Telefonista.

Las plazas de promoción existentes deberán ser cubiertas por el personal de la empresa.

Sólo en caso de que no hubiera aspirantes, o que se demostrara la incapacidad de éstos, podrá la empresa recurrir a personal ajeno a la misma.

Artículo 9.º *Ascensos.*—Los Auxiliares de Administración con una antigüedad superior a diez años en la empresa, así como los Peones Especializados con una antigüedad de 2 años, serán automáticamente ascendidos a la categoría inmediata superior.

El resto de las vacantes que se produzcan deberán ser cubiertas mediante examen, para el cual se constituirá un Tribunal Calificador, de acuerdo con las normas establecidas al efecto. Este tribunal tendrá en cuenta las siguientes circunstancias: Antigüedad en la empresa, conocimiento del puesto de trabajo, dotes personales, situación física en que se encuentre y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

El haber superado satisfactoriamente las pruebas no implica la confirmación inmediata en el nuevo puesto, ya que el candidato deberá pasar un período de prueba semejante al del personal de nuevo ingreso para esta categoría. Al finalizar éste, la empresa podrá confirmarlo en el puesto o rechazarlo de acuerdo con su criterio, pasando notificación al Comité de empresa.

Art. 10.º *Ceses.*—En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo a «CASBEGA, S. A.» y al Comité de empresa o Delegados de personal con una antelación de 15 días; en caso contrario, le serán descontados los días de retraso habidos en el aviso.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Art. 11.º *Incremento salarial.*—La masa salarial de «CASBEGA, S. A.» se incrementará en un 16,88 por 100 respecto a la de 1979, en las mismas condiciones de homogeneidad y presencia en el trabajo.

El incremento para 1980 se hará de la forma siguiente:

1.º Los jornales, sueldos, plus convenio y pagas extraordinarias (con antigüedad) que rigieron en 1979, se incrementarán en su cómputo anual en un 24 por 100. Los nuevos sueldos y salarios base resultantes serán los señalados en el anexo 1.

2.º No sufren alteración para 1980 las comisiones unitarias por caja vendida que rigieron durante 1979, que quedan por consiguiente congeladas durante el presente año.

3.º Los incentivos, en aquellas secciones que perciben esta clase de emolumentos, se incrementarán de la forma siguiente:

a) En un 16,25 por 100 en las secciones de Producción, Almacenes y Talleres...

b) En un 48 por 100 en la Sección de Administración.

Para ello se modificará la «B» (Base) de la fórmula del incentivo, incrementán-

dola en los porcentajes anteriormente expuestos según las secciones.

Sin perjuicio de los aumentos anteriormente señalados, «CASBEGA, S. A.» concede 200 pesetas mensuales por productor, que irán aumentadas en el plus convenio.

4.º *Revisión salarial.*

Las condiciones económicas contenidas en el presente convenio serán revisadas con efecto 1.º de julio de 1980, en el caso de que el índice de precios al consumo, incluida la repercusión de la gasolina, establecido por el I. N. E., supere al 30 de junio de 1980 al 6,25 por 100. Dicha revisión se efectuará por la diferencia, si la hubiere, entre el 6,25 por 100 pactado y el índice que nos dé el I. N. E.

Art. 12.º *Subnormalidad.*—Como ayuda económica queda establecida la cantidad de 6.000 pesetas mensuales para los hijos de los trabajadores, siempre que se acredite el cobro por minusválido físico o mental en la Seguridad Social.

Art. 13.º *Jornada nocturna.*—El personal que trabaje entre las 20,00 y las 6,00 horas percibirá un suplemento por el trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 de su salario.

Quien trabaje parte de la jornada dentro del tiempo indicado sin exceder de tres horas y media, percibirá el suplemento antes indicado sobre las horas trabajadas dentro de este tiempo.

Si las horas trabajadas en la jornada nocturna exceden de 3 horas y media, dicho suplemento se percibirá por el total de la jornada trabajada.

Este suplemento no se abonará cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 14.º *Trabajos de categoría superior.*—A petición de la empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya.

Esta situación sólo podrá darse, accidentalmente, en los siguientes supuestos: por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, servicio militar, excedencias y situaciones semejantes.

Asimismo, como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad en nuestra industria; en este caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a seis meses dentro de cada anualidad. Si se superase dicho período, ocupando el citado puesto de categoría superior distintos productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla, y la Dirección de la empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla. Si es el mismo productor el que ha realizado trabajos de categoría superior, seis meses durante un mismo año u ocho durante dos, se le reconcerá la categoría.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Art. 15.º *Trabajos de categoría inferior.*—Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de los casos anteriores, intervendrían los representantes de los trabajadores, junto con la Dirección.

Art. 16.º *Pagas extraordinarias.*—Se establecen en el presente Convenio cuatro pagas, abonadas por la empresa en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, que se harán efectivas dentro de la primera decena de cada mes, sobre los conceptos que integran el salario.

Sin perjuicio de las pagas establecidas en el apartado anterior, Casbega, S. A., abonará a sus productores las siguientes gratificaciones por años de servicio en la empresa; una mensualidad al cumplir 10 años, una y media al cumplir 15, dos al cumplir 20 y tres al cumplir 25, del sala-

rio base más antigüedad y plus convenio, que se harán efectivas por trimestres vencidos.

De común acuerdo entre las partes, se conviene en suprimir el Premio Anual de Labor de Grupo y Cooperación que CASBEGA, S. A., venía concediendo anualmente a su productores.

CAPITULO VI

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art. 17.º *Jornada laboral.*—Se establece una jornada de 2.096 horas en cómputo anual, que corresponden a 262 días de ocho horas de trabajo, para la vigencia del presente Convenio.

Dentro de los 262 días de trabajo efectivo, están comprendidos 11 sábados a trabajar, que para el centro de Barajas serán los siguientes:

| | | | |
|------------------|--|--------------|--|
| Abril 5 | | | |
| Mayo 3-17 | | agosto 16 | |
| junio 7 | | septiembre 6 | |
| julio 5-12-19-26 | | diciembre 27 | |

El personal de Almacén y Producción se compromete a trabajar, si la empresa así lo requiere, los días 2, 9, 23 y 30 de agosto, cobrando como extraordinarios festivos.

En los casos en que la empresa estimara urgente la necesidad de ampliar los días de trabajo estipulados en el presente Convenio en todas o algunas de las secciones, deberá comunicarlo con 5 días de antelación y dichos días se abonarán como festivos.

Art. 18.º *Trabajo a tarea.*—El personal de Distribución, Comercialización, Ventas y otros departamentos afines trabajará a tarea.

La Empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y en especial cuanto se recoge en el artículo 17 del presente Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito y razonadamente la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe, en el plazo de siete días. Dicho informe será conocido por el Comité o Delegados de Personal y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

En caso de retirada del carnet de conducir por causas no imputables al conductor, CASBEGA, S. A., destinará al trabajador a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, manteniéndose su categoría y su remuneración salarial normal.

Art. 19.º *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, incluidos los derivados de aquéllos, así como en caso de pérdida de materias primas; realización.

3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas del negocio; mantenimiento, siempre que no tenga la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.

4. En ningún caso las horas superarán los límites legales establecidos. De todas estas horas se pasará una información mensual al Comité, para su control y conocimiento.

Art. 20.º *Vacaciones.*—El personal de CASBEGA, S. A., disfrutará de un período de vacaciones de 30 días anuales.

El disfrute de las vacaciones será durante los 12 meses del año, y se harán de forma rotativa, por Departamentos y categorías para todo el personal de la empresa.

CAPITULO VII

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 21.º *Incapacidad laboral transitoria.*—Enfermedad: La prestación económica por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad, hasta el 90.º día de la misma, será la siguiente:

Distribución: Salarios 100 por 100. Comisiones 75 por 100.

Otras secciones: Salarios 100 por 100. Incentivos 100 por 100. Se exceptúan las horas extras si las hubiere.

En todo caso, los tres primeros días de enfermedad serán descontados a todos los efectos, excepto el sueldo base, que se mantiene respetado.

Se establecerá el pago de prestaciones del Fondo de Prestaciones Complementarias, a partir de 91 días de enfermedad, para todos aquellos productores que tengan el carácter de fijos en la empresa, en las condiciones marcadas en el artículo del citado Fondo.

Las prestaciones económicas extraordinarias que se indican en los apartados anteriores quedarán sin efecto para aquellos productores en los que se constataren irregularidades, en el sentido de no cumplir las prescripciones médicas establecidas, bien por los médicos de la Seguridad Social o por los del Servicio Médico propio, tales como reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, pruebas determinadas por el Servicio Médico a las que no pueden negarse, etc.

En caso de hospitalización, las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria se entenderán efectivas desde la hospitalización, en los haberes citados, sin descuento en los 3 primeros días.

El contenido de este artículo se entenderá complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por el I. N. P.

Art. 22.º *Licencias.*—Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan:

a) Por matrimonio, 17 días naturales.

b) 3 días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes políticos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia; cuando lo sea fuera será de 7 días naturales.

c) 3 días laborables, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes, alumbramiento de la esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia; cuando lo sea fuera, el plazo será de 7 días naturales.

d) Un día por fallecimiento de hermanos políticos.

e) El tiempo necesario para el cumplimiento de las funciones de carácter Sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la autorización del período convocado, y no exceda de 5 días hábiles o 2 consecutivos en el transcurso de 1 mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.

f) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

g) 1 día por boda de hijos, hermanos o hermanos políticos.

h) Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional, en la forma que se regule en la legislación vigente.

i) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de 8 semanas antes del parto y 8

postparto. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el período de descanso no disfrutado antes del parto. Además, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando las destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad.

Art. 23. *Excedencias.*—En los casos de nombramiento para cargo político o ejercicio de cargo sindical, CASBEGA, S. A., deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores, a petición de éstos.

Por su parte CASBEGA, S. A., en los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador, cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que lo motivaron y el tiempo que durase; se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la empresa.

Una vez finalizada la excedencia, el trabajador automáticamente será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual u otro de igual categoría.

Igualmente, se concederá excedencia voluntaria al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de 2 años en la empresa, con una duración no inferior a 1 año ni superior a 5, y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5 por 100 de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad ni ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de fijos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Solicitado el ingreso por el trabajador que disfrutaba la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual categoría.

Art. 24. *Excedencia especial.*
Excedencia por alumbramiento del personal femenino.—El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y un máximo de tres, a contar desde que terminara el descanso obligatorio por maternidad, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los suce-

sivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado referente, podrá solicitar el reintegro en la empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual categoría.

Personal de servicio militar.—Los trabajadores fijos o de plantilla que, voluntariamente o forzosamente se incorporen a cumplir su servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y 2 meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar, podrá reintegrarse cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario, y lleven más dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

Art. 25. *Premio jubilación.*—Al producirse la jubilación de un productor de CASBEGA, S. A., se le concederá un premio equivalente a 6 mensualidades de su salario último, siempre que reúna la condición de haber prestado 25 años ininterrumpidos de servicio a la empresa.

CAPITULO VIII

SALIDAS, DIETAS Y TRASLADOS

Art. 26. *Salidas y dietas.*—Cuando CASBEGA, S. A., precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidades distintas de las de su centro de trabajo habitual, además del salario que aquellos productores perciban, deberán recibir 2.100 pesetas diarias en concepto de dietas.

De existir posibilidad de regreso a su centro de trabajo habitual en el día, la dieta será de 950 pesetas.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos del personal de Distribución que realizan para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea pernoctar fuera de su domicilio.

Art. 27. *Traslado de personal.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado

sólo podrá efectuarse por necesidades del trabajo, solicitud del interesado, por acuerdo entre CASBEGA, S. A., y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad.

CAPITULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Art. 28. *Faltas y sanciones.*—En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de CASBEGA, S. A., tales como propuesta de despido o sanciones graves, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cuando sea llamado cualquier trabajador por el Dirección o Jefe de Sección por faltas laborales, el trabajador podrá acudir acompañado por uno o dos miembros de Comité.

En el caso de no ser comunicado al Comité de Empresa o Delegados de Personal tales sanciones, éstas quedarán sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 29. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Será competencia del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

En aquellos centros donde no exista Comité de Seguridad e Higiene, será competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene.

CAPITULO XI

DERECHOS SINDICALES

Art. 30. *Delegados Sindicales.*— En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer dere-

chos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier centro de trabajo, deberá acreditar la empresa de modo fehaciente, actuando ésta, acto seguido, al Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser bajador en activo de los respectivos centros de trabajo, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

PERSONAL 1980

Sueldos y salarios

| | PEON* | PEON ESPECIAL | AYUDANTE | OFICIAL 2* | OFICIAL 1* | CAPATAZ | JEFES NIVEL 5 | JEFES NIVEL 4 | JEFES NIVEL 3 |
|--|---------|---------------|----------|------------|------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| AÑO 1979 | | | | | | | | | |
| Sueldos Base/diario..... | 771 | 842 | 872,40 | 980,50 | 975 | 1.056,30 | — | — | — |
| Anual (480 días)..... | 370.080 | 404.160 | 418.752 | 436.080 | 468.000 | 507.024 | 616.960 | 648.000 | 748.400 |
| Plus Convenio (2.600 x 16 pagas)..... | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 | 41.600 |
| Total anual. Sin antigüedad..... | 411.680 | 445.760 | 460.352 | 477.680 | 509.600 | 548.624 | 658.560 | 689.600 | 790.000 |
| Total anual. Con antigüedad 5 %..... | 430.184 | 465.968 | 481.290 | 499.484 | 533.000 | 573.975 | 689.408 | 722.000 | 827.420 |
| Total anual. Con antigüedad 10 %..... | 448.688 | 486.176 | 502.227 | 521.288 | 556.400 | 599.326 | 720.256 | 754.400 | 864.840 |
| Total anual. Con antigüedad 16 %..... | 470.893 | 510.426 | 527.352 | 547.453 | 584.480 | 629.748 | 757.274 | 793.280 | 909.744 |
| Total anual. Con antigüedad 22 %..... | 493.098 | 534.675 | 552.477 | 573.618 | 612.560 | 660.169 | 794.291 | 832.160 | 954.648 |
| Total anual. Con antigüedad 28 %..... | 515.302 | 558.925 | 577.602 | 599.782 | 640.640 | 690.591 | 831.309 | 871.040 | 999.552 |
| Total anual. Con antigüedad 34 %..... | 537.507 | 583.174 | 602.728 | 625.947 | 668.720 | 721.012 | 868.326 | 909.920 | 1.044.456 |
| Total anual. Con antigüedad 40 %..... | 559.712 | 607.424 | 627.853 | 652.112 | 696.800 | 751.434 | 905.344 | 948.800 | 1.089.360 |
| Total anual. Con antigüedad 46 %..... | 581.917 | 631.674 | 652.978 | 678.277 | 724.880 | 781.855 | 942.362 | 987.680 | 1.134.264 |
| Total anual. Con antigüedad 52 %..... | 604.122 | 655.923 | 678.103 | 704.442 | 752.960 | 812.276 | 979.379 | 1.026.560 | 1.179.168 |
| AÑO 1980 | | | | | | | | | |
| Sueldos Base/diario - 24 % s/1979..... | 956 | 1.044 | 1.082 | 1.127 | 1.290 | 1.310 | — | — | — |
| Anual (480 días)..... | 458.880 | 501.120 | 519.360 | 540.960 | 580.320 | 628.800 | 764.800 | 803.520 | 928.000 |
| Plus Convenio 24 % s/1979 + 3.200..... | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 | 54.784 |
| Total anual. Sin antigüedad..... | 513.664 | 555.904 | 574.144 | 595.744 | 635.104 | 683.584 | 819.584 | 858.304 | 982.784 |
| Total anual. Con antigüedad 5 %..... | 536.608 | 580.960 | 600.112 | 622.792 | 664.120 | 715.024 | 857.824 | 898.480 | 1.029.184 |
| Total anual. Con antigüedad 10 %..... | 559.552 | 606.016 | 626.080 | 649.840 | 693.136 | 746.464 | 896.064 | 938.656 | 1.075.584 |
| Total anual. Con antigüedad 16 %..... | 587.085 | 636.083 | 657.242 | 682.298 | 727.955 | 784.192 | 941.952 | 986.867 | 1.131.264 |
| Total anual. Con antigüedad 22 %..... | 614.618 | 666.150 | 688.403 | 714.755 | 762.774 | 821.920 | 987.840 | 1.035.078 | 1.186.944 |
| Total anual. Con antigüedad 28 %..... | 642.150 | 696.218 | 719.565 | 747.213 | 797.593 | 859.648 | 1.033.728 | 1.083.290 | 1.242.624 |
| Total anual. Con antigüedad 34 %..... | 669.683 | 726.285 | 750.726 | 779.670 | 832.413 | 897.376 | 1.079.616 | 1.131.501 | 1.298.304 |
| Total anual. Con antigüedad 40 %..... | 697.216 | 756.352 | 781.888 | 812.128 | 867.232 | 935.104 | 1.125.504 | 1.179.712 | 1.353.984 |
| Total anual. Con antigüedad 46 %..... | 724.749 | 786.419 | 813.050 | 844.586 | 920.051 | 972.832 | 1.171.392 | 1.227.923 | 1.409.664 |
| Total anual. Con antigüedad 52 %..... | 752.282 | 816.486 | 844.211 | 877.043 | 936.870 | 1.010.560 | 1.217.280 | 1.276.134 | 1.465.344 |

PERSONAL 1980

DIFERENCIAS SALARIOS + PLUS CONVENIO 1979

| | | PEON | PEON ESPECIAL | AYUDANTE | OFICIAL 2. | OFICIAL 1. | CAPATAZ | JEFES NIVEL 5 | JEFES NIVEL 4 | JEFES NIVEL 3 |
|-----------------|--------------------------|---------|---------------|----------|------------|------------|---------|---------------|---------------|---------------|
| Sin antigüedad | Anual..... | 101.984 | 110.144 | 113.792 | 118.064 | 125.504 | 134.960 | 161.024 | 168.704 | 192.784 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 8.499 | 9.179 | 9.483 | 9.839 | 10.459 | 11.247 | 13.419 | 14.059 | 16.065 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 6.374 | 6.884 | 7.112 | 7.379 | 7.844 | 8.435 | 10.064 | 10.544 | 12.049 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,77 % | 24,71 % | 24,72 % | 24,72 % | 24,63 % | 24,60 % | 24,45 % | 24,46 % | 24,40 % |
| Antigüedad 5 % | Anual..... | 106.424 | 114.992 | 118.822 | 123.308 | 131.120 | 141.049 | 168.416 | 176.480 | 201.764 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 8.869 | 9.583 | 9.907 | 10.276 | 10.927 | 11.754 | 14.035 | 14.707 | 16.814 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 6.652 | 7.187 | 7.426 | 7.707 | 8.195 | 8.816 | 10.526 | 11.030 | 12.610 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,74 % | 24,68 % | 24,69 % | 24,69 % | 24,60 % | 24,57 % | 24,43 % | 24,44 % | 24,38 % |
| Antigüedad 10 % | Anual..... | 110.864 | 119.840 | 123.853 | 128.552 | 136.736 | 147.138 | 175.808 | 184.256 | 210.744 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 9.239 | 9.987 | 10.321 | 10.713 | 11.395 | 12.261 | 14.651 | 15.355 | 17.562 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 6.929 | 7.490 | 7.741 | 8.035 | 8.546 | 9.196 | 10.988 | 11.516 | 13.172 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,71 % | 24,65 % | 24,66 % | 24,66 % | 24,57 % | 24,55 % | 24,41 % | 24,42 % | 24,37 % |
| Antigüedad 16 % | Anual..... | 116.192 | 125.657 | 129.890 | 134.845 | 143.475 | 154.444 | 184.678 | 193.587 | 221.520 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 9.683 | 10.471 | 10.824 | 11.237 | 11.956 | 12.870 | 15.390 | 16.132 | 18.460 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 7.262 | 7.854 | 8.118 | 8.428 | 8.956 | 9.653 | 11.542 | 12.099 | 13.845 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,67 % | 24,62 % | 24,63 % | 24,63 % | 24,55 % | 24,52 % | 24,39 % | 24,40 % | 24,35 % |
| Antigüedad 22 % | Anual..... | 121.520 | 131.475 | 135.926 | 141.137 | 150.214 | 161.751 | 193.549 | 202.918 | 232.296 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 10.127 | 10.956 | 11.327 | 11.761 | 12.518 | 13.479 | 16.129 | 16.910 | 19.358 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 7.595 | 8.217 | 8.495 | 8.821 | 9.388 | 10.109 | 12.097 | 12.682 | 14.519 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,64 % | 24,59 % | 24,60 % | 24,60 % | 24,52 % | 24,50 % | 24,37 % | 24,38 % | 24,33 % |
| Antigüedad 28 % | Anual..... | 126.848 | 137.293 | 141.963 | 147.431 | 156.953 | 169.057 | 202.419 | 212.250 | 243.072 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 10.571 | 11.441 | 11.830 | 12.286 | 13.079 | 14.088 | 16.868 | 17.688 | 20.256 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 7.928 | 8.581 | 8.873 | 9.214 | 9.810 | 10.566 | 12.651 | 13.266 | 15.192 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,62 % | 24,56 % | 24,58 % | 24,58 % | 24,50 % | 24,48 % | 24,35 % | 24,31 % | 24,32 % |
| Antigüedad 34 % | Anual..... | 132.176 | 143.111 | 147.998 | 153.723 | 163.693 | 176.364 | 211.290 | 221.581 | 253.848 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 11.015 | 11.926 | 12.333 | 12.810 | 13.641 | 14.697 | 17.608 | 18.465 | 21.154 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 8.261 | 8.944 | 9.250 | 9.608 | 10.231 | 11.023 | 13.206 | 13.849 | 15.866 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,59 % | 24,54 % | 24,56 % | 24,56 % | 24,48 % | 24,46 % | 24,33 % | 24,35 % | 24,30 % |
| Antigüedad 40 % | Anual..... | 137.504 | 148.928 | 154.035 | 160.016 | 170.432 | 183.670 | 220.160 | 230.912 | 264.624 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 11.459 | 12.411 | 12.836 | 13.335 | 14.203 | 15.306 | 18.347 | 19.243 | 22.052 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 8.594 | 9.308 | 9.627 | 10.001 | 10.652 | 11.479 | 13.761 | 14.432 | 16.539 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,57 % | 24,52 % | 24,54 % | 24,54 % | 24,46 % | 24,44 % | 24,32 % | 24,34 % | 24,29 % |
| Antigüedad 46 % | Anual..... | 142.832 | 154.745 | 160.072 | 166.309 | 177.171 | 190.977 | 229.030 | 240.243 | 275.400 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 11.903 | 12.895 | 13.339 | 13.859 | 14.764 | 15.915 | 19.086 | 20.020 | 22.950 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 8.927 | 9.672 | 10.005 | 10.394 | 11.073 | 11.936 | 14.314 | 15.015 | 17.213 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,55 % | 24,50 % | 24,52 % | 24,52 % | 24,44 % | 24,43 % | 24,30 % | 24,32 % | 24,28 % |
| Antigüedad 52 % | Anual..... | 148.160 | 160.563 | 166.108 | 172.601 | 183.910 | 198.284 | 237.901 | 249.574 | 286.176 |
| | Mensual (12 pagas)..... | 12.347 | 13.380 | 13.842 | 14.383 | 15.326 | 16.524 | 19.825 | 20.798 | 23.848 |
| | Por paga (16 pagas)..... | 9.260 | 10.035 | 10.382 | 10.788 | 11.494 | 12.393 | 14.869 | 15.598 | 17.886 |
| | % 1980 s/. 1979..... | 24,52 % | 24,48 % | 24,50 % | 24,50 % | 24,42 % | 24,41 % | 24,29 % | 24,31 % | 24,27 % |

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detecciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará una copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Art. 31. Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la empresa:
 - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - b) Anualmente, conocer el balance, la

cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e hi-

giene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad personal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará, no sólo, porque en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 32. Derecho de reunión y asamblea.—Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes.

Art. 33. Garantías sindicales.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato

a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales, retribuidas como a continuación se relaciona:

| | HORAS |
|---|-------|
| — En los centros de hasta 100 trabajadores..... | 15 |
| — De 101 a 250 trabajadores..... | 25 |
| — De 251 en adelante..... | 40 |

Estas horas podrán computarse acumulativamente, sin rebasar el máximo total.

Art. 34. Prendas de trabajo.

a) Para el personal de fábrica, CASBEGA, S. A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado reglamentario, determinado por normas de seguridad, así como guantes de seguridad, según necesidades.

b) Para el personal de reparto, CASBEGA, S. A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes.

Asimismo CASBEGA, S. A., dotará a sus distribuidores de dos pares de zapatos al año, unos para verano y otros para invierno, respondiendo los trabajadores de su correcto uso y conservación.

Art. 35. Economato.—CASBEGA, S. A., de acuerdo con el Comité de Empresa, determinará la conveniencia de es-

tablecer un contrato con un economato laboral, para los empleados que voluntariamente quieran adherirse, estableciéndose el pago de la cuota de la siguiente forma: 75 por 100 CASBEGA, S. A., y un 25 por 100 el trabajador.

Art. 36. *Características especiales de distribución.*—CASBEGA, S. A., y sus trabajadores, coinciden en la problemática que supone el servicio a determinados clientes por el difícil acceso a cuevas y almacenes, y el consiguiente riesgo de accidentes, por lo cual, en estos determinados lugares, habrá que estudiar conjuntamente entre las partes interesadas, para solucionarlo de la forma más conveniente y que reúna las condiciones más razonables, para evitar dichos impedimentos.

Art. 37. *Cláusula de absorción.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos centros de CASBEGA, S. A., que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Art. 38. *Disposiciones legales de rango superior.*—Si por las disposiciones legales de rango superior a este Convenio se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.

Art. 39. *Cálculo salario/día.*—Para calcular el salario día, se dividirá el importe total anual de los conceptos que componen el salario entre 485 días (salario base + plus convenio).

Art. 40. En todo cuanto no está prenormado en el presente Convenio regirán las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior o en las disposiciones legales vigentes.

Art. 41. *Comisión de interpretación del Convenio.*—Para entender en cuanto a la aplicación que pueda suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, y coadyuara plantearse de forma oficial ante la Administración de Jurisdicción Laboral, se constituye una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por tres representantes designados por cada una de las partes, con el asesoramiento técnico que consideren preciso.

Esta Comisión se reunirá tantas veces como se produzcan razones para ello. Por la representación de los trabajadores se designa a los siguientes señores: Don Juan José Novella Resa, don Angel Rodríguez Cerdeño y don Angel Sánchez Zorita.

Por la representación empresarial se designa a los siguientes señores: Don José Ganado Puga, don Angel Marazuela Melero y don Jesús Maestro San José.

(G. C. 9.593)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, HOMOLOGANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO MAYORISTAS Y EXPORTADORES DE PESCADOS SUSCRITO POR LA COMISION DELIBERADORA DEL MISMO

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Mayoristas y Exportadores de Pescados, suscrito por la Comisión Deliberadora del mismo, y Resultando que con fecha 8 de septiembre de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el texto del Convenio Colectivo del Grupo Mayoristas y Exportadores de Pescados, suscrito por la Comisión Deliberadora del mismo el 22 de abril de 1980 y constituida la mencionada Comisión Deliberadora el 2 de enero de 1980.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación, le viene atribuida a esta Delegación Provincial de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos y por aplicación de la Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según consta en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituye con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, y que las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente.

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación.

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo.

ACUERDA

1.º Homologar el Convenio Colectivo del grupo Mayoristas y Exportadores de Pescados, suscrito por la Comisión Deliberadora del mismo.

2.º Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, y su inscripción en el Registro correspondiente. Madrid, 22 de septiembre de 1980.—El Delegado de Trabajo.

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación al término de Madrid y su provincia.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente convenio obliga a las empresas de «Mayoristas y Exportadores de Pescado» y a los trabajadores empleados en las mismas, sujetas a las Ordenanzas para el Trabajo de Comercio, aprobado por la Orden del 24 de julio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 14-471).

Quedarán excluidas las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de manipulación de pescado, mariscos y otros productos del mar, frescos o congelados, para su comercialización y posterior distribución.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Será de aplicación a la totalidad de las empresas citadas y a los trabajadores de las mismas, tanto si realizan funciones técnicas o administrativas, como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención. Quedarán excluidos los cargos contemplados en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—La vigencia del Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 1980, entendiéndose prorrogado tácitamente si no media denuncia expresa por alguna de las partes, con tres meses de antelación al término de su vigencia.

Art. 5.º *Clasificación del personal.*—La clasificación del personal que se relaciona es meramente enunciativa y no obliga a las empresas a tener provistas todas las plazas y categorías que se enumeran, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. Según sus funciones y características de la empresa, el personal que en ellas se ocupa se clasificará en los grupos siguientes:

- Personal Mercantil:
- a) Jefe de Ventas.
 - b) Jefe de Compras.
 - c) Vendedor-Subastador.
 - d) Comprador-Vendedor.
 - e) Ayudante de Vendedor (equiparado al dependiente de 22 a 25 años).
 - f) Ayudante de Comprador (equiparado al dependiente de 22 a 25 años).
- Personal Administrativo:

- a) Jefe Administrativo.
 - b) Contable.
 - c) Oficial Administrativo.
 - d) Auxiliar Administrativo.
- Actividades Auxiliares:
- a) Oficial de 1.ª
 - b) Oficial de 2.ª
 - c) Capataz.
 - d) Empacador.
 - e) Mozo especializado.
 - f) Mozo.

Los trabajadores con la categoría de mozo, que desempeñen durante un año las funciones propias de su categoría en la misma empresa pasarán a tener la categoría de mozo especializado.

Los trabajadores con categoría de auxiliar administrativo, que desempeñen durante tres años las funciones propias de su categoría en la misma empresa, pasarán a alcanzar la categoría de oficial administrativo, previa demostración de su capacidad en el examen a que sean sometidos.

Los trabajadores de cualquier categoría que presten sus servicios como eventuales y pasen a adquirir la condición de fijos en plantilla, tendrán computada la antigüedad desde su prestación como eventuales.

Art. 6.º *Remuneraciones.*—Los sueldos o remuneraciones mínimas de las diferentes categorías profesionales, se establecen en las tablas de salarios que figuran como anexo al final del presente Convenio. Se hará una revisión semestral de los mismos, incrementándolos en el porcentaje del índice de precios al consumo que rebasa el 7,5 por 100 en dicho período.

Las retribuciones que se fijan en el presente artículo y siguientes de este capítulo, se entenderán sobre jornada completa, pudiéndose hacer el abono por semanas o por meses, teniendo el trabajador derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago anticipos por cuentas del trabajador hasta el 90 por 100 de la retribución devengada.

Art. 7.º *Salario de Convenio.*—Todas las mejoras pactadas en este convenio tendrán el carácter de no absorbibles por el salario mínimo legal que se fije en los decretos anuales correspondientes.

Art. 8 *Aumentos por Antigüedad.*—A partir del 1 de enero de 1980, el personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el incre-

mento de un 6 por 100 de su salario base, por cada cuatrienio.

Art. 9 *Gratificaciones Periódicas Fijas.*—El personal sujeto a este Convenio percibirá las siguientes pagas extraordinarias:

- 24 de junio (San Juan): una mensualidad.
- Navidad: una mensualidad.

Las citadas gratificaciones se abonarán el día laborable inmediato anterior al 24 de junio y al 22 de diciembre respectivamente. La mensualidad a que se refiere el párrafo anterior estará compuesta por el salario base, plus lineal, antigüedad y plus de transporte.

Art. 10 *Gratificaciones en función de las ventas o beneficios.*—Consistirán en el importe de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba. Se abonará anualmente a la terminación de cada ejercicio económico y dentro del primer trimestre del año siguiente.

Art. 11 *Plus Circunstancial de Transporte Nocturno.*—Mientras esté vigente el horario actual, todos los trabajadores, excepto los del grupo de exportadores, percibirán la cantidad de 5.000 pesetas mensuales no incluíbles en pagas extraordinarias.

Art. 12 *Plus Lineal.*—Se establece un Plus Lineal con carácter salarial, por importe de 10.155 pesetas mensuales, para las categorías descritas en las tablas salariales anexas.

Art. 13 *Indemnización por gastos de locomoción.*—Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá por este concepto, la cantidad de 4.890 pesetas mensuales si pertenece al grupo de mayoristas y 4.140 pesetas mensuales si pertenece al grupo de exportadores, las cuales no tendrán carácter salarial.

En caso de que el trabajador afectado por este convenio sea dado de baja por enfermedad, o falta al trabajo por cualquier otro motivo se le descontará en nómina la parte del Plus de Transporte en proporción a los días que haya dejado de asistir al trabajo.

Art. 14 *Reposición de prendas de trabajo.*—Con el objeto de compensar a los trabajadores de los gastos de compra de prendas de trabajo, las empresas abonarán a los mismos por este concepto la cantidad de 1.000 pesetas al mes.

Art. 15 *Jubilación.*—Todo trabajador al jubilarse, que haya prestado sus servicios en la empresa de uno a diez años,

TABLA DE SALARIOS GRUPO MAYORISTAS

| CATEGORIA | SUELDO BASE | PLUS LINEAL | PLUS TRANS. | P.T. | PLUS T.N. | TOTAL |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------|-----------|--------|
| Jefe de Ventas | 31.256 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 52.301 |
| Jefe Administrativo | 31.256 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 52.301 |
| Comprador-Vendedor | 27.602 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 48.647 |
| Vendedor-Subastador | 27.602 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 48.647 |
| Ayudante de Vendedor..... | 25.194 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 46.239 |
| Jefe de Contabilidad | 27.602 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 48.647 |
| Oficial Administrativo | 25.510 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 46.555 |
| Auxiliar Administrativo | 25.194 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 46.239 |
| Cobrador | 24.717 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 45.762 |
| Oficial Primero | 25.194 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 46.239 |
| Oficial Segundo..... | 24.717 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 45.762 |
| Capataz | 25.194 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 46.239 |
| Empacador..... | 25.194 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 46.239 |
| Mozo Especializado..... | 25.194 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 46.239 |
| Mozo..... | 24.717 | 10.155 | 4.890 | 1.000 | 5.000 | 45.762 |

TABLA DE SALARIOS GRUPO EXPORTADORES

| CATEGORIA | SUELDO BASE | PLUS LINEAL | PLUS TRANS. | P.T. | TOTAL |
|--|-------------|-------------|-------------|-------|--------|
| Jefe de Ventas o Compras | 31.256 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 46.551 |
| Jefe Administrativo | 31.256 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 46.551 |
| Comprador-Vendedor | 27.602 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 42.897 |
| Ayudante de vendedor o comprador | 25.194 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 40.489 |
| Jefe de Contabilidad | 27.602 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 42.897 |
| Oficial Administrativo | 25.510 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 40.805 |
| Auxiliar Administrativo | 25.194 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 40.489 |
| Cobrador | 24.717 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 40.012 |
| Oficial Primero | 25.194 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 40.489 |
| Oficial Segundo..... | 24.717 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 40.012 |
| Capataz | 25.194 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 40.489 |
| Empacador..... | 25.194 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 40.489 |
| Mozo Especializado..... | 25.194 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 40.489 |
| Mozo..... | 24.717 | 10.155 | 4.140 | 1.000 | 40.012 |

recibirá una paga y de ahí en adelante un 10 por 100 por cada año más, de la última paga que recibió.

Se creará una comisión de trabajo para el estudio y gestión de la consecución de la jubilación anticipada.

Art. 16 *Horario de trabajo*.—El horario de trabajo del personal afectado por el presente convenio será el siguiente:

A) Grupo de Mayoristas
— Vendedores y Jefes de Venta: Jornada continuada de 6 a 13 horas, con media hora para el desayuno.

— Administrativos: Jornada continuada con media hora para el desayuno.

— Capataces, mozos especializados y mozos: de 4 de la mañana hasta las 11, con media hora para el desayuno.

B) Grupo de Exportadores
— Administrativos: De 7 de la mañana a 12,30 y de 17 a 19 horas, excepto los sábados en que la jornada terminará a las 12,30 horas, con media hora diaria para el desayuno.

— Resto del personal: Jornada continuada de 7 de la mañana a 14 horas, con media hora para el desayuno.

Art. 17 *Vacaciones*.—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

1.º Se disfrutarán dentro de los cuatro meses de junio, julio, agosto y septiembre.

2.º Tendrán una duración de 30 días naturales naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador.

3.º No habrá preferencia por antigüedad produciéndose de forma rotativa.

4.º Cuando un trabajador cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

Art. 18 *Permisos*.—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a los permisos que a continuación se detallan:

a) 15 días por matrimonio.

b) 3 días por el alumbramiento de la esposa o nacimiento de un hijo.

c) 2 días por defunción de abuelos, nietos, hermanos o cuñados.

d) 4 días por defunción de esposa o hijos.

e) 3 días por operación quirúrgica o enfermedad grave de esposa, hijos o padres.

f) 3 días por defunción de padres o padres políticos.

g) 2 días por traslado de domicilio paternal o conyugal.

h) 1 día por matrimonio de padres hijos o hermanos.

i) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público impuesto por la Ley. En todo caso se entiende que estos días son naturales y dentro de la provincia de Madrid. Si se tiene que desplazar fuera de la provincia estos días se entenderán con prórroga de un día más.

Art. 19 *Caja de Socorro Mutuo*.—Las empresas Mayoristas satisfarán por una sola vez la cantidad de 0,75 pesetas por bulto que tenga entrada en el Mercado Central de Pescados, para nutrir la Caja de Socorro Mutuo de los trabajadores del Mercado. Las empresas exportadoras

pagarán a estos mismos fines la cantidad de 150 pesetas mensuales, por cada empresa, durante la vigencia de este convenio. El pago de estas cantidades se efectuará dentro de los dos meses siguientes como máximo.

Art. 20 *Condiciones más beneficiosas*.—Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, habrán de respetarse las existentes implantadas por costumbre, acuerdo o concesión, cuando examinadas en conjunto resulten más beneficiosas al trabajador. En todo caso se respetarán independientemente si existieran las siguientes:

a) Los sueldos iniciales reglamentarios superiores.

b) La jornada de trabajo inferior a la establecida o las jornadas intensivas.

c) Las vacaciones de mayor duración.

d) Las gratificaciones periódicas fijas de mayor cuantía.

Art. 21 *Repercusión en precios*.—Las partes que establecen este convenio manifiestan y así lo hacen constar a los efectos oportunos que las mejoras retributivas pactadas no podrán determinar en ningún momento alza en los precios.

Art. 22 *Vigilancia y cumplimiento del convenio*.—Quedará encomendada la interpretación y la vigilancia del cumplimiento del convenio, a una comisión mixta formada por dos titulares y un suplente por la parte social y dos titulares y un suplente por la parte económica. Pertenece a esta comisión el presidente de Gremio de Mayoristas y Exportadores de Pescados.

Art. 23 *Premio a la constancia*.—Cuando un trabajador anunció con 2 años an-

tipados su jubilación y ésta se produzca al cumplir los 65 años, la empresa de ascenderá a la categoría inmediata superior, con el fin de agradecerle así los servicios prestados al sector.

Art. 24.—Se creará una comisión de trabajo para el estudio y gestión de la creación de un equipo médico de la mancomunidad de empresas, con revisión médica anual obligatoria.

Art. 25.—Al ser trasladado el mercado al nuevo emplazamiento y si es dentro del año 1980, se negociarán aquellas partes del convenio que se viesan afectadas por dicho traslado. Al mismo tiempo se informará a las secciones sindicales respectivas del sector, para que éstas vigilen que en dicho traslado no se perjudiquen los intereses de los trabajadores, tanto de tipo social como económico.

Art. 26.—La comisión mixta expresada en el artículo n.º 22, así como las que se señalan en los artículos n.º 15 y 24 del presente convenio, queda formada por las siguientes personas:

Parte Social.
Titulares: Diego Soriano Cruz y Julián Alcántara Pérez.

Suplente: Pedro Sanmartín Jimeno.

Parte Económica.
Presidente: Romualdo Mercado Vidal

Titulares: Antonio Bruna Valerio y Rafael Roldán Rodríguez

Suplente: Pascual Cuenca Parra

Art. 27.—Se estará a la Ley en lo referente a los derechos sindicales en las empresas.

(G. C. 9.199)