

MINISTERIO DE TRABAJO

11419

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

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y su personal;

Resultando que con fecha 7 de abril de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del representante legal de la Empresa de referencia al que acompaña texto del Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre los representantes económicos y los representantes de los trabajadores de la citada Entidad social, que fue firmado por las partes el día 26 de enero de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose la certificación complementaria pertinente;

Resultando que por estar dicho Convenio comprendido en el número 2 del artículo 3.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, se procedió a verificar si el mismo se ajusta a los criterios de referencia que para el crecimiento de la masa salarial se establecen en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 43/1977, no habiéndose hecho necesario suspender el plazo para la homologación del mismo, ni procediendo su elevación a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habida cuenta que el número de trabajadores afectados es de 124, y por cuanto queda exceptuado del Convenio el centro de trabajo de Burgos, cuya plantilla es de 273 trabajadores, respecto del cual se ha firmado un Convenio Colectivo específico;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 36/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citados, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 26 de enero de 1978, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos que se establecen en el número 2 del artículo 5.º y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio, a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 12 de abril de 1978.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Ordenación del Trabajo, José Barriónuevo.

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

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores, en sus distintas sucursales de la Península y Baleares y oficinas centrales, excepto el centro de trabajo de Burgos.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio afecta al personal fijo que preste sus servicios en la Empresa a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, así como al personal eventual o interino que expresamente lo tenga indicado en su contrato de trabajo.

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

3. Si durante la vigencia del Convenio se crea un nuevo puesto de trabajo o categoría laboral, será la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio la que decidirá la conveniencia o no de su inclusión en el Convenio y asimilación, siempre que no se haya aplicado lo establecido en el párrafo anterior.

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

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

1. **Ámbito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1978, cualquiera que sea la fecha de aprobación por la Autoridad laboral o la de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1978.

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

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

4. **Revisión y absorción.**—Será motivo de revisión del presente Convenio el que alguna de las Leyes, Ordenes, Convenios Colectivos Siderometalúrgicos de Madrid o Barcelona, Ordenanza Laboral Siderometalúrgica o disposiciones legales de carácter general, que afecten al personal de «Varta Baterías, S. A.», en todas sus sucursales u oficinas centrales, concedan condiciones económicas y sociales que, valoradas en su conjunto, sean superiores a las pactadas en el presente Convenio.

Asimismo, los salarios establecidos en este Convenio serán revisados si procediera, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, en su artículo 3.º

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

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

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

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

7. **Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.**

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

2. Esta Comisión estará formada por dos representantes económicos y dos representantes sociales, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los representantes que le correspondan. Todos los representantes, tanto los nombrados por la Empresa como los de representación social, serán elegidos, si fuera posible, entre personas que integren la Comisión Deliberadora del Convenio.

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

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

3. Las reuniones se celebrarán cada tres meses, salvo apreciación de urgencia estimada y a petición de las representaciones social o económica, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

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

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

4. Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevará el problema debatido a la Autoridad laboral competente.

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

La Comisión, por medio de su Secretario, publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la representación social, en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación social.

Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en el presente Convenio.

Art. 4.º Organización del trabajo.

Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa en todo su ámbito la organización práctica del trabajo con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

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

Art. 5.º Registros de personal.

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

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

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

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

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

Art. 6.º Ingresos y ascensos.

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

2. Todas las plazas vacantes o de nueva creación serán publicadas en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo, para que los trabajadores de plantilla o los hijos de los trabajadores en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

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

a) Personal con categoría de mando:

- Directores.
- Jefes de Sucursal.
- Jefes de Sección administrativa.
- Técnicos titulados.

b) Resto del personal.

Las vacantes del personal del grupo a) serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

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

Si las vacantes del personal del grupo b) no quedaran cubiertas por el concurso-oposición descrito anteriormente o no se hubieran presentado solicitudes de los trabajadores, se convocará concurso-oposición entre el personal externo de la Empresa.

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

5. La convocatoria del concurso-oposición se anunciará con una antelación no inferior a treinta días. No obstante, y mientras se realiza todo el proceso de selección, la Empresa podrá

cubrir la vacante interinamente, si las circunstancias de urgencia así lo requieren.

En dicha convocatoria deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacantes o puestos a cubrir y categoría a que corresponden.

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

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

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

- a) Que pertenezca al centro de trabajo donde se produjo la vacante
- b) Antigüedad en la Empresa.
- c) Ser mayor de cuarenta años.
- d) Ser titular de familia numerosa.

7. En el caso de ascensos automáticos por edad se estará a lo dispuesto por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Art. 7.º Periodo de prueba.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, según la índole del puesto a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del siguiente tiempo:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Técnicos no titulados: Tres meses.
- Administrativos y Vendedores: Un mes.
- Resto de personal: Un mes.

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

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

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

Art. 8.º Ceses.

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

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

Art. 9.º Principios generales del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la Empresa se llevará a cabo por escrito con la Dirección de Personal.

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

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

Art. 10. Formalización del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo deberá respetar en todo caso las normas de derecho necesarias vigentes en cada momento.

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

- Clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- Salario y forma de pago.
- Jornada de trabajo y descansos.
- Grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social.
- Aceptación o renuncia de las normas por las que se rige este Convenio.
- Modalidad de contratación.
- Condiciones ambientales y grado de toxicidad del lugar de trabajo.

Art. 11. Admisión.

Para la admisión definitiva en la Empresa, ya sea con carácter eventual o fijo, el trabajador deberá presentar obligatoriamente los siguientes documentos:

- Certificado de estudios primarios o cualquier otro de rango superior, o bien fotocopia del título correspondiente, si se requiriera para el puesto de que se trate.
- Cartilla sanitaria o certificado médico de no padecer enfermedad infectocontagiosa.
- Cartilla militar o documento que supla a la misma, si fuera exigible para el puesto.
- Libro de Familia, en su caso.
- Documento nacional de identidad.
- Documento de afiliación a la Seguridad Social, si ya estuviera dado de alta en la misma.
- Documentos de carácter fiscal o administrativo impuestos por las leyes.

Art. 12. Modalidades de contratación.

Se podrán establecer las siguientes modalidades de contratos:

a) Por tiempo indefinido.

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

b) De duración determinada.

La Empresa podrá concertar contratos de trabajo por tiempo cierto para obras o servicio determinado.

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

c) De trabajo eventual.

Se entenderán por trabajos de carácter eventual aquellos que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa.

La Empresa podrá concertar contratos de trabajo con carácter eventual en aquellos supuestos en que los trabajos a realizar no excedan de seis meses. No obstante, podrá efectuarse una prórroga del mismo no superior a tres meses, con la previa formalización de la misma por escrito entre las dos partes. Si al término de este segundo período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo en plantilla, con antigüedad desde el comienzo de sus servicios.

Si la Empresa rescindiera el contrato antes de su terminación estará obligada a indemnizar con los salarios que faltaran hasta la finalización del contrato incluyendo incentivos.

d) De interinidad.

Se podrá concertar el contrato de interinidad cuando se trate de sustituir la ausencia de un trabajador fijo de plantilla y con derecho a reserva del puesto de trabajo, como incorporación al Servicio Militar, excedencia, enfermedad o accidente o cualquier situación análoga. En todo caso, deberá figurar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, cesando el sustituto al incorporarse el sustituido, sin derecho a indemnización alguna.

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

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

Art. 13. Servicios médicos.

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

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

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

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

Art. 14. Enfermedad y accidentes.

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

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, los incentivos (doceava parte del plan de ventas para los que trabajan a comisión), la antigüedad y el plus familiar.

Art. 15. Premio a la antigüedad en la Empresa.

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

1. Como antigüedad se contarán los años ininterrumpidos de trabajo en «Exclusivas Comerciales», «Internas» o «Venta Baterías, S. A.», teniéndose en cuenta para el cómputo lo establecido en el apartado 6 de este artículo.

2. El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan quince años de servicio a la Empresa, se harán acreedores a un premio de 15.000 pesetas.

3. El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan veinticinco años de servicio a la Empresa se harán acreedores a un premio de 15.000 pesetas.

4. El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan treinta años de servicio a la Empresa se harán acreedores a un premio de 15.000 pesetas.

5. El día 31 de diciembre de cada año que sobrepase la antigüedad de treinta años en la Empresa, el trabajador se hará acreedor a un premio de 15.000 pesetas.

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

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

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

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

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

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

Art. 16. Plus de matrimonio.

La Empresa establece un plus de matrimonio consistente en 10.000 pesetas, que abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y que contraiga matrimonio. Dicho plus se hará efectivo a presentación del Libro de Familia en la Dirección de Personal.

Art. 17. Natalidad.

Por cada nuevo hijo, tanto legítimo como natural o adoptivo, que tengan los trabajadores desde la entrada en vigor del Convenio, la Empresa abonará la cantidad de 3.000 pesetas, revisando esta cantidad en los próximos Convenios.

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

Art. 18. Dote.

Se estará en lo establecido a las normas legales vigentes en este tema para todo el personal femenino en plantilla existente al 31 de diciembre de 1977.

Art. 19. Economato.

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

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

Art. 20. Préstamos.

Se podrá otorgar a todos los trabajadores, cuya antigüedad sea superior a un año, que lo soliciten, la cantidad máxima de hasta 50.000 pesetas, destinadas inexcusablemente a cubrir alguna situación de extrema necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de doce mensualidades.

Los representantes de los trabajadores estudiarán las peticiones que se efectúen y propondrán a la Dirección de la Empresa una concesión o denegación, siendo esta última inapelable.

Art. 21. Fondo Social.

Se establece un Fondo Social que estará administrado por una Comisión compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa, entre los que deberá figurar el Director de Personal.

Este Fondo se nutrirá económicamente de las siguientes cantidades:

— Una cantidad inicial aportada por la Empresa por una sola vez, de pesetas 80.000 (ochenta mil pesetas).

— Una cuota mensual aportada por cada trabajador, de acuerdo con el siguiente baremo:

	Pesetas
Viajantes	40
Administrativos	40
Taller	30
Almacén	30
Reparto	30
Cobrador	30
Auxiliares Administrativos	30
Ordenanzas	25

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

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

Art. 22. Objetivos de la formación profesional.

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

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

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

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

Art. 23. Premios a la iniciativa.

Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada o las sugerencias declaradas de utilidad. La cuantía del premio se graduará por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor de 2.000 pesetas.

No obstante, antes de hacerse efectivo este premio, deberán ser oídos los representantes de los trabajadores.

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

Art. 24. Seguridad e higiene en el Trabajo.

a) Objeto de la Seguridad e higiene en el Trabajo.

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

b) Higiene del Centro de trabajo.

Se efectuarán los estudios correspondientes con los medios a su alcance o recabando la colaboración de los Organismos oportunos desde el punto de vista higiénico, de los locales de trabajo, operaciones industriales, materias primas utilizadas y productos intermedios obtenidos, requerimientos psicofisiológicos de los puestos de trabajo, conservación en buenas condiciones de los servicios higiénicos generales, maquinaria, utillajes e instalaciones.

c) Higiene de los trabajadores.

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

d) Ropa de trabajo.

Almacén: Un delantal plástico, una chaquetilla, un pantalón, dos camisas, un par de botas punta dura y un par de guantes (todos los necesarios).

Repartidores: Un pantalón, una chaquetilla, dos camisas, un par de botas tela o material punta dura y un par de guantes (todos los necesarios).

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

Dos batas para Administrativos de sucursales y personal de Proceso de Datos.

Art. 25. Quebranto de moneda.

Este riesgo quedará cubierto totalmente por la Empresa.

Art. 26. Jornada de trabajo y vacaciones.

a) Se respetará la jornada de horas de trabajo en cómputo anual, realizadas durante el año 1977.

b) Los horarios y calendario laboral de cada Centro de trabajo se fijarán, de acuerdo con las características del mismo, entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

c) Las vacaciones serán de treinta días naturales, fijándose la fecha de disfrute de las mismas entre la Empresa y los trabajadores.

Art. 27. Plus de comida.

Se fija el plus de comida en 275 pesetas diarias por cada día de trabajo efectivo para las personas que en Central lo tenían concedido. Este plus no se devengará durante la época en que se realice jornada continuada.

Art. 28. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte de 65 pesetas diarias por cada día de trabajo efectivo para las personas sujetas a este Convenio y que no dispongan de medio de transporte facilitado por la Empresa.

Excepcionalmente, en el caso de sucursal La Coruña, y como ya venían percibiendo este plus con anterioridad a la firma de este Convenio, se les abonará un importe diario de 78,50 pesetas.

Art. 29. Dietas.

Se establece la dieta completa en la cantidad de 1.400 pesetas. La comida o cena cuando se efectúen sin dormir serán de 375 pesetas cada una, y dormir 650 pesetas.

Para los vendedores denominados placistas se establece un plus para gastos de representación consistente en 115 pesetas por cada día de trabajo efectivo.

Art. 30. Remuneraciones.

a) Salarios.

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

b) Número de pagas.

Se establece el número de catorce pagas, de treinta días, según la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica dispone, consistiendo en:

Doce mensualidades ordinarias.

Dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre.

c) Antigüedad.

Se percibirá en forma de quinquenios, y su cuantía se estimula en un 5 por 100 (cinco por ciento) sobre salario real del presente Convenio, estimándose una base tope para el cálculo del valor quinquenio de 500.000 pesetas anuales para el año 1978, como consecuencia de respetar lo establecido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

d) Horas extraordinarias.

Se mantendrán durante el año 1978 los mismos valores en pesetas que rigieron en el año 1977, sin variación alguna.

e) Salario de Viajantes.

La Empresa garantiza que el salario de los Viajantes se compondrá de un 75 por 100 fijo y el otro 25 por 100 variable. El importe del 75 por 100 asciende a pesetas 34.350 mensuales, según se refleja en la tabla salarial.

f) Tabla salarial oficinas centrales

Categoría	Salario mensual	Sección	Grupo cotización Seguridad Social
Oficial Administrativo 1.ª A	53.700	Proceso de Datos	5
Oficial Administrativo 1.ª A	48.000	Clientes	5
Oficial Administrativo 1.ª A	43.100	Contabilidad	5
Oficial Administrativo 1.ª B	42.100	Contabilidad	5
Oficial Administrativo 1.ª B	39.300	Clientes y Personal	5
Oficial Administrativo 2.ª A	38.100	Contabilidad Servicios Generales y Proceso de Datos	5
Oficial Administrativo 2.ª B	33.000	Sección y Clientes	5
Oficial Administrativo 2.ª C	30.700	Sección	5
Auxiliar Administrativo A	33.000	Proceso de Datos	7
Auxiliar Administrativo B	30.700	Contabilidad	7
Ordenanza A	27.000	Servicios Generales	8
Ordenanza B	24.700	Servicios Generales	8

g) Tabla salarial sucursales.

Categoría	Salario mensual	Grupo cotización Seguridad Social
Viajante	34.350 (1)	5
Oficial Administrativo 1.ª A	49.900	5
Oficial Administrativo 1.ª B	46.200	5
Oficial Administrativo 1.ª C	40.500	5
Oficial Administrativo 2.ª A (Jefe Almacén)	40.100	5
Oficial Administrativo 2.ª A	40.100	5
Oficial Administrativo 2.ª B (Encargado Establecimiento)	38.600	5
Auxiliar Administrativo A	32.600	7
Auxiliar Administrativo B	28.800	7
Jefe de Taller	34.800	3
Profesional Oficio 1.ª A	34.800	8
Profesional Oficio 1.ª B	33.000	8
Profesional Oficio 1.ª C	32.600	8
Profesional Oficio 2.ª A	32.600	8
Profesional Oficio 2.ª B	30.400	8
Profesional Oficio 2.ª C	27.300	8
Cobrador	32.600	6

(1) Corresponde al 75 por 100, según se expresa en el apartado e) de este artículo.

Art. 31. *Respeto a los topes establecidos en el llamado Pacto de la Moncloa:*

Tanto la Empresa como los trabajadores manifiestan que el contenido de este Convenio se ha establecido respetando en todos sus conceptos los topes establecidos por el Gobierno en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, desarrollando los acuerdos tomados en el llamado Pacto de la Moncloa, al cual se han vinculado las partes afectadas por este Convenio.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

11420 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª SA/3.723/76.
Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido subterráneo.
Origen de la línea: Desde OT-930.
Final de la misma: E. T. 6.916, «CTNE».

Término municipal a que afecta: Montornés del Vallés.
Tensión de servicio: 25 KV.
Longitud en kilómetros: 0,060 subterráneo.
Conductor: Aluminio; 150 milímetros cuadrados.
Material de apoyos: Cable subterráneo.
Estación transformadora: Terrenos abonados CTNE. Caseta de Medición.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 16 de marzo de 1978.—El Delegado provincial—1.632-7.

11421 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª SA/4.048/77.
Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.
Origen de la línea: Apoyo 9, línea a 25 KV.: Derivada a estación transformadora 6302, «Bosques del Montnegre I».
Final de la misma: E. T. 6.303, «Bosques del Montnegre II».
Término municipal a que afecta: San Celoni.
Tensión de servicio: 25 KV.
Longitud en kilómetros: 0,832 aéreo.
Conductor: Aluminio-acero; 43,1 milímetros cuadrados.
Material de apoyos: Metálicos y hormigón.
Estación transformadora: Urbanización (Parcela 170), interior, 1 C. E. A., 250 KVA., 25/0,38-0,22 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 16 de marzo de 1978.—El Delegado provincial—1.627-7.

11422 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Bar-