

domingos y fiestas del complejo de Torrelavega, deberán ser iguales al 92 por 100 de los precios establecidos para dichos conceptos en el complejo de Martorell.

13. Lo pactado en el presente acuerdo tendrá la misma eficacia que lo establecido en Convenio Colectivo, cuyas disposiciones sustituye en lo regulado en este acuerdo.

Quedan, por tanto, derogadas todas las disposiciones del II Convenio Colectivo conjunto para los complejos de Torrelavega y Martorell, que se opongan al presente acuerdo.

14. Los efectos económicos de la equiparación o correspondencia funcional se iniciarán antes del 31 de diciembre de 1980.

15. Ambas partes acuerdan remitir a la autoridad laboral el presente acuerdo, a los efectos de su registro.

5870

RESOLUCION de 17 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Alianza Editorial, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Alianza Editorial, S. A.», recibido en esta Dirección General el 12 de los corrientes, suscrito por la representación de la citada Empresa y de los trabajadores el 6 de febrero de 1981. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Dios guarde a Vds.

Madrid, 17 de febrero de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

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

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALIANZA EDITORIAL, S. A.

ACUERDO PRELIMINAR

Es voluntad de las partes que suscriben el presente Convenio mantener las condiciones y textos de los vigentes Convenios nacionales de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados y Editoriales, partiendo de su texto del año 1980 con las sucesivas variaciones de que ha sido objeto a través de Convenios Colectivos y decisiones estatales obligatorias, estableciéndose las modificaciones que se especifican a continuación:

AMBITO DE APLICACION

1. Ambito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre «Alianza Editorial, S. A.», y todos los trabajadores de su plantilla, independientemente de la localización del centro de trabajo.

2. Ambito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo en el ámbito territorial establecido en la cláusula anterior.

Se excluyen:

- Los cargos de Dirección y alto consejo.
- El personal técnico a quien se le encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, que no figure en la plantilla de la Empresa, por ser su contrato civil o mercantil.
- Los Agentes comerciales que trabajen exclusivamente a comisión.

3. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor y surtirá efectos, cualquiera que sea la fecha de su firma por las partes que lo suscriben y sea registrado por la autoridad laboral y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el día 1 de enero de 1981, y tendrá una duración de un año, es decir, que estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 1981, entendiéndose prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

4. Revisión por prórroga.

Si como consecuencia de la cláusula anterior fuese prorrogado el presente Convenio, éste será revisado en la columna de totales de la tabla que figura en el anexo I, de acuerdo con la variación que haya experimentado durante el correspondiente periodo el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística.

5. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con dos meses de antelación a su término o prórroga en curso.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigida a la representación de la Empresa o de los trabajadores.

6. Comisión Mixta Paritaria.

Se designa una Comisión Mixta Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de las cuestiones derivadas del presente Convenio.

Los miembros son:

Por la Empresa: Don José Vergara Doncel y don Juan José Vilches de la Torre.

Por los trabajadores: Don Antonio Macías Morales y don Ramón Villar Cuartero.

7. Compensación y absorción.

Este Convenio será un todo único e indivisible.

Las condiciones del presente Convenio serán compensadas y absorbidas con aquellas que por mejoras, disposiciones o un otro medio, legal pudieran establecerse en el futuro, salvo que en conjunto global y anual superen a las pactadas en este Convenio.

MEJORAS SOCIALES

8. Igualdad de oportunidades.

Debe existir estricta igualdad de oportunidades respecto a la promoción de los trabajadores, con responsabilidad directa del Jefe de Servicio, Sección o Departamento del que dependiera el trabajador y con la vigilancia del Comité de Empresa.

Toda posible reclamación respecto a este artículo podrá ser vista ante la Comisión Mediadora que se cita en el apartado 17, b).

9. Puestos vacantes en la plantilla.

Los puestos vacantes en la plantilla no deberán ser cubiertos por personal ajeno a la Empresa, salvo los casos siguientes:

- Personal de Dirección.
- Personal comercial y Técnicos superiores titulados, en los siguientes casos:

- Que se requiera personal de alta especialización en el campo editorial.
- Que la Empresa precise un inmediato rendimiento.

Deberá cumplirse para el resto de los puestos a cubrir los siguientes requisitos:

- Convocatoria a todos los trabajadores de la Empresa, y sólo a ellos, de pruebas para cubrir el puesto vacante.
- Publicación de la cualificación y normas para acceder a dichos puestos.
- Pase de las pruebas necesarias especificadas en dichas normas ante la comisión correspondiente elegida a tal efecto.

La citada comisión estará compuesta por tres representantes de la Dirección y tres de la Asamblea de trabajadores.

El informe de la comisión será determinante para la toma de decisión de la Empresa respecto a la ocupación de puestos vacantes.

10. Préstamos y becas.

La Empresa, con el fin de atender las solicitudes de sus empleados en cuanto a préstamos particulares y becas para estudios, dotará anualmente un fondo destinado a cubrir estos conceptos.

Este fondo será administrado por el Comité de Mejoras Sociales creado al efecto, cuya composición, funcionamiento y actividades se rigen por los Estatutos que en su momento se establecieron.

11. Complemento por enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad o accidente, acreditados mediante los oportunos partes de baja, el empleado percibirá un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de sus salarios líquidos a percibir.

12. Indemnización por jubilación.

Los empleados de esta Empresa serán indemnizados en la cuantía de una mensualidad del salario líquido a percibir por cada cinco años de servicio en la Empresa, siempre que el empleado cause baja por jubilación con anterioridad o al cumplir los sesenta y cinco años.

13. Ayuda escolar.

La Empresa abonará a cada empleado la cantidad de setecientos (700) pesetas mensuales los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, octubre, noviembre y diciembre, en concepto de ayuda escolar por cada hijo comprendido entre los seis y los dieciséis años y que figuren como beneficiarios en el P. 1.

DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS TRABAJADORES

14. Derechos.

a) Todo trabajador tendrá derecho a expresar libremente sus opiniones personales dentro de los lugares en que ejerza su actividad laboral y sin menoscabo de ésta.

b) Todo trabajador o grupo de trabajadores de la Empresa podrá exponer sus opiniones siempre que no sean insultantes o atentatorias contra la dignidad de las personas. La Empresa

habilitará a estos efectos un tablón de anuncios con acceso libre.

c) Todo trabajador tendrá el derecho inalienable del respeto máximo a su condición, debiendo ser penalizadas todas las acciones vejatorias o denigrantes que atenten contra este derecho.

15. Derechos del Comité de Empresa.

a) El Comité de Empresa o alguno de sus miembros podrá participar en las reuniones que al menos trimestralmente se realicen en los distintos departamentos de la Empresa, encaminadas a la organización y racionalización del trabajo de cada departamento, y velará porque estas reuniones se celebren.

b) De acuerdo con las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa tendrá acceso al balance anual de la Empresa, pudiendo recabar de la Dirección cuantas aclaraciones sean precisas.

c) Los miembros del Comité de Empresa podrán siempre reunirse libremente entre ellos y realizar consultas individuales con cualquier trabajador en todo momento.

16. Derecho de Asamblea.

1. Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a reunirse en Asamblea para tratar asuntos de interés en los locales de la Empresa.

2. La Asamblea es el órgano decisorio, y los acuerdos tomados en ella en votación libre y secreta serán defendidos por el Comité de la Empresa.

3. Las reuniones, ya sean conjuntas, de Sección o categoría, podrán ser convocadas por:

a) La Dirección de la Empresa, cuando lo juzgue oportuno, a través de su dirección o persona delegada.

b) Por la mayoría del Comité de Empresa, haciéndose éste responsable del orden de la misma.

c) Por el 15 por 100 de los trabajadores de la Empresa. Una comisión de los firmantes se responsabilizará de la misma.

d) Por el 50 por 100 más uno de la plantilla de trabajadores, cuyas firmas legibles se unirán a la convocatoria. En este caso la responsabilidad deberá asumirla el Comité de Empresa.

4. Las convocatorias se realizarán por escrito y se publicarán en el tablón de anuncios con cuarenta y ocho horas de antelación a su celebración, comunicándolo simultáneamente a Personal. En el caso de asamblea pedida por el 50 por 100 más uno de los trabajadores, no habrá necesidad de ningún tipo de aviso.

5. El tiempo previsto para duración de las asambleas será:

a) En los casos de convocatoria previstos en los apartados b) y c) del punto 3 se limitan las horas de asamblea a un total de veinticuatro horas anuales.

b) En los casos de convocatoria de los apartados a) y d) del punto 3 el tiempo invertido en las asambleas no se computará en el límite de las horas establecidas en el punto anterior.

17. Garantías.

a) Cuando la Empresa, agotados los preavisos marcados por la Ley, decida abrir expediente, ya sea de sanción o de despido, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y éste se pondrá en contacto con el trabajador afectado para que se pronuncie sobre su deseo de actuación o no de la Comisión Mediadora.

b) La Comisión Mediadora se formará a petición del trabajador o trabajadores afectados o de la Dirección de la Empresa y estará compuesta por los representantes nombrados por la asamblea y un igual número por la Dirección.

El objetivo de la Comisión será el esclarecimiento de las cuestiones planteadas, emitiendo un informe con su criterio sobre las mismas y no permitiendo injerencia alguna de las partes implicadas.

Esta Comisión, durante su funcionamiento, tendrá los mismos derechos y obligaciones que el Comité de Empresa.

18. Obligaciones del Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa velará por:

a) Condiciones de trabajo en la Empresa.
b) Formación profesional.
c) Seguridad e higiene en el trabajo.
d) Distribución de los fondos sociales que la Empresa destina a su personal.

2. El Comité de Empresa no podrá tomar ninguna decisión que comprometa a los trabajadores sin previa consulta a la Asamblea de los mismos.

RELACIONES LABORALES

19. Clima laboral.

Considerando la notable influencia que en la consecución y mantenimiento de un adecuado clima laboral tienen las relaciones mando-subordinado se establece que toda petición, queja o reclamación que el personal desee realizar deberá canalizarse necesariamente a través de sus mandos directos, quienes vendrán obligados a resolver o gestionar la solución de las cuestiones planteadas.

Toda petición se formulará en el correspondiente impreso diseñado para tal fin.

Todos los empleados efectuarán su trabajo con la mayor asiduidad, diligencia y celo, poniendo todo su interés en efec-

tuarlo lo mejor posible y procurando no entorpecer la actividad normal de la Empresa.

Ningún empleado deberá abandonar el trabajo sin el permiso de su Jefe antes de la hora de salida.

La Empresa descontará el tiempo por falta de asistencia al trabajo sin causa justificada y el que pase de una hora al mes por falta de puntualidad en la asistencia al trabajo.

El valor de la hora-salario se calculará aplicando la siguiente fórmula:

$$Vh/s = 0,0091 D_i - 12$$

20. Ausencia por enfermedad.

Los empleados que falten al trabajo por encontrarse inesperadamente enfermos vendrán obligados con la mayor rapidez posible, a ponerlo en conocimiento del Departamento de Personal y a presentar el parte de consulta del Seguro Obligatorio de Enfermedad, debidamente diligenciado por el Facultativo correspondiente.

21. Prevención.

Interesada la Empresa en la prevención de la salud de sus empleados, se establece que, al menos una vez al año, se pase reconocimiento médico a todos los trabajadores de la plantilla.

CALENDARIO Y JORNADA LABORAL

22. Jornada de trabajo.

El horario de trabajo, salvo las modificaciones a título individual por necesidad de servicio, queda establecido como sigue: Entrada: De lunes a viernes, a las ocho horas; sábados, a las ocho horas.

Salida: De lunes a viernes, a las quince horas; sábados, a las trece horas.

Cada sábado librará el 50 por 100 de la plantilla; con este fin la plantilla se dividirá en dos grupos: «A» y «B».

Los sábados que debe trabajar cada grupo son los días siguientes:

Enero: Grupo «A», 10 y 24; grupo «B», 3, 17 y 31.

Febrero: Grupo «A», 7 y 21; grupo «B», 14 y 28.

Marzo: Grupo «A», 7 y 28; grupo «B», 14.

Abril: Grupo «A», 25; grupo «B», 4.

Mayo: Grupo «A», 8; grupo «B», 23.

Junio: Grupo «A», 6; grupo «B», 13.

Septiembre: Grupo «A», 19; grupo «B», 26.

Octubre: Grupo «A», 3, 17 y 31; grupo «B», 10 y 24.

Noviembre: Grupo «A», 14 y 28; grupo «B», 7 y 21.

Diciembre: Grupo «A», 12; grupo «B», 5 y 19.

El Departamento de Personal publicará en el tablón de anuncios la lista con el personal que integra cada grupo.

Se tomarán como puentes los días 20 de marzo, 19 de junio y 7 de diciembre.

23. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas consisten en treinta días naturales. Se conviene que el período general de vacaciones sea del 1 al 30 de agosto, ambos inclusive, salvo las modificaciones por necesidades de servicio.

Los días 13, 14, 15 y 18 de abril se considerarán vacaciones de Semana Santa.

Con el fin de adaptar estas vacaciones con las escolares, se podrán sustituir los días 13, 14 y 15 por los días 20, 21 y 22 del mismo mes.

24. Calendario.

Regirá el calendario laboral oficial de 1981 en cuanto a festividades.

RETRIBUCIONES

25. Conceptos retributivos.

Se mantienen los conceptos del Convenio Nacional de Artes Gráficas:

a) Salario base.—Será el establecido en la columna (1) de la tabla anexa.

b) Plus lineal.—Será el establecido en la columna (2) en la referida tabla.

Además se pactan como conceptos retributivos por este Convenio los complementos de calidad y cantidad.

c) Plus Convenio.—Será el establecido en la columna (3) de la tabla anexa.

d) Incentivos.—Será el establecido en la columna (4) de la misma tabla.

Si durante la vigencia de este Convenio se modificara el salario base o el plus lineal, el incremento que sufran éstos se disminuirá del complemento «Plus Convenio».

26. Incentivos.

La cantidad que por incentivos se fija en la columna (4) de la tabla anexa no se percibirá en las pagas extras de Julio, Navidad y Beneficios.

27. Antigüedad.

La antigüedad se devengará en la cuantía del 5 por 100 del salario base, en los dos primeros trienios. A partir de los dos primeros trienios, cada año será incrementado en un 1 por 100.

28. Plus de distancia.

La Empresa hará efectivo mensualmente el pago de un plus de distancia a los trabajadores de las dependencias de Torrejón o de cualquier otro centro que pueda establecerse en el futuro a similar distancia y dependencia de la sede central, en la cuantía de un 15 por 100 del salario base más el plus lineal, tomando como base para el cálculo el de un Auxiliar de Almacén.

29. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de julio, Navidad y beneficios se abonarán con todos los conceptos retributivos, excepto incentivos.

La paga de beneficios de cada año se abonará durante el mes de marzo y se devengará en la cuantía y proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año natural anterior.

30. Gratificación especial.

La Empresa abonará, en el mes de octubre de 1981, una cantidad neta de 10.000 pesetas (diez mil pesetas), en concepto de suplido por gasto de formación profesional.

31. Horas extras.

El valor de la hora extraordinaria se calculará aplicando la siguiente fórmula:

$$Vh/ex = 0,0159 - 21$$

CLAUSULA ACLARATORIA

El personal comercial de la categoría Viajantes y Corredores de Plaza no devengarán el incentivo a la productividad.

ANEXO

Tabla salarial de las retribuciones para 1981

| Coeficiente | S. B. (1) | P. L. (2) | P. C. (3) | Incent. (4) | Totales |
|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|---------|
| 1,16 | 18.279 | 12.180 | 9.351 | 6.500 | 46.310 |
| 1,22 | 19.224 | 12.180 | 9.416 | 6.500 | 47.320 |
| 1,34 | 21.115 | 12.180 | 9.539 | 6.500 | 49.334 |
| 1,47 | 23.164 | 12.180 | 9.662 | 6.500 | 51.526 |
| 1,70 | 26.788 | 12.180 | 9.926 | 6.500 | 55.394 |
| 1,90 | 29.939 | 12.180 | 10.142 | 6.500 | 58.761 |
| 2,40 | 37.818 | 12.180 | 10.876 | 6.500 | 67.174 |
| 2,60 | 40.970 | 12.180 | 10.896 | 6.500 | 70.546 |
| 2,80 | 44.121 | 12.180 | 11.102 | 6.500 | 73.903 |
| 3,00 | 47.273 | 12.180 | 11.313 | 6.500 | 77.266 |
| 3,10 | 48.848 | 12.180 | 11.419 | 6.500 | 78.947 |
| 3,90 | 61.454 | 12.180 | 12.274 | 6.500 | 92.408 |

5871

RESOLUCION de 17 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se revisa el XII Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro.

Visto el escrito que formula la Asociación de Cajas de Ahorro para las relaciones laborales solicitando la homologación y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la revisión del XII Convenio Colectivo de 24 de marzo de 1980, y Resultando que en el artículo 5.º del mencionado Convenio Colectivo, su párrafo segundo establece que «la vigencia del Convenio se extiende a dos años, excepto en el aspecto salarial, que será objeto de negociación por las partes firmantes el 1 de enero de 1981. En esta fecha se procederá a deliberar sobre los estudios referidos a clasificación de oficinas, Reglamento tipo orientativo de préstamos para viviendas y jubilación que haya efectuado la Comisión Mixta interpretativa y la Comisión Técnica Actuarial que más adelante se menciona;

Resultando que de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 5.º del Convenio, la Comisión Deliberadora del mismo ha negociado la revisión de la escala salarial, y dado su aprobación a la clasificación de oficinas y texto del Reglamento tipo orientativo de préstamos para vivienda, redactando una norma complementaria, sustitutoria y adicional repetido XII Convenio Colectivo, que, respetando la vigencia del mismo hasta el 31 de diciembre del corriente año, le agrega los artículos 21 al 25 y un anexo, sometiendo dicho texto a la homologación de esta Dirección General, de acuerdo con el mandato citado;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para conceder la homologación solicitada, de acuerdo con lo establecido en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, ya que el texto sometido a tal homologación deriva del mandato contenido en el artículo 5.º del Convenio de 24 de marzo de 1980, cuya Comisión Negociadora se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Ley 8/1980;

Considerando que el tan repetido texto ha sido aprobado y firmado por la totalidad de la representación empresarial en la Comisión Negociadora, y en lo que a la representación de los trabajadores se refiere, por siete de los doce componentes de la misma, por lo que se da la mayoría prevista en el artículo 8.º de la citada Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que el texto presentado es conforme al mandato recibido y no contraviene disposición alguna de derecho necesario, por lo que se estima procedente su homologación como complemento al Convenio Colectivo de 24 de marzo de 1980, antes mencionado.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el texto de normación complementaria, sustitutoria y adicional del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro de 24 de marzo de 1980, suscrito por la Comisión Negociadora el día 4 de febrero actual.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de trabajadores y Empresas en dicha Comisión, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 17 de febrero de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonero.

5872

RESOLUCION de 18 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para el «Grupo Asegurador MAPFRE».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas del «Grupo Asegurador MAPFRE», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 12 de febrero de 1981, suscrito por las representaciones empresarial y de los trabajadores de las Empresas del «Grupo MAPFRE»: «MAPFRE, Mutualidad de Seguros»; «MAPFRE, Industrial, S. A.»; «MAPFRE, Servicio de Reaseguros, S. A.» y «MAPFRE, Servicios de Caución, S. A.», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 18 de febrero de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonero.

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DEL «GRUPO ASEGURADOR MAPFRE»

Que se establece entre las representaciones empresarial y de los trabajadores de las siguientes Entidades del «Grupo MAPFRE»:

- «MAPFRE, Mutualidad de Seguros».
- «MAPFRE, Industrial, S. A.».
- «MAPFRE, Servicios de Reaseguro, S. A.».
- «MAPFRE, Servicios de Caución, S. A.».

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio se formaliza, de conformidad con la legislación vigente, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorar el nivel de vida de los empleados en todos los órdenes y las relaciones laborales dentro del marco de la Empresa, así como incrementar la productividad y reducir el absentismo.

Art. 2.º *Ambito personal y territorial*.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Estado español y afectarán a la totalidad de los empleados que integran las plantillas de:

- «MAPFRE, Mutualidad de Seguros».
- «MAPFRE, Industrial, S. A.».
- «MAPFRE, Servicios de Reaseguro, S. A.».
- «MAPFRE, Servicios de Caución, S. A.».

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio:

- a) El personal de alta dirección y otros directivos cuyas relaciones laborales se consideren de carácter especial por disposiciones legales.
- b) Los miembros del Consejo Directivo o del Consejo de Administración cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero.