

10028 *RESOLUCION de 9 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 6 de abril de 1981, suscrito por la mencionada Empresa y por la representación de los trabajadores el día 17 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 v 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 (IMAC).

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

Madrid, 9 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «VARTA BATERÍAS, SOCIEDAD ANÓNIMA».

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 sus oficinas centrales.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

1.º 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 no fijo que expresamente lo tenga indicado en su contrato de trabajo.

2.º Quedan excluidos del ámbito de vigencia de este Convenio, el personal directivo a que hace referencia el artículo 1.º apartado c), del punto dos, del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato individual y que hayan renunciado de forma también individual y expresa a su inclusión en el Convenio.

3.º 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, dejando a salvo lo indicado en el párrafo anterior de este artículo.

4.º 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, compensación y garantías personales, vinculación y Comisión Mixta:*

1.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 1981, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1981.

2.º *Prórroga.*—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente en sus propios términos 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.º *Compensación.*—Lo pactado en este Convenio compensa hasta donde alcancen las condiciones económicas y sociales que en cómputo anual tenga cada trabajador concedidas con anterioridad.

4.º *Revisión.*—En caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar al 30 de junio de 1981, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1981.

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

Si por 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.º *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.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible. Por tanto, en el supuesto de que la Jurisdicción competente 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.º *Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio:*

7.1. 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.

7.2. La Comisión Mixta estará compuesta por un Presidente, que será un miembro de la Empresa y un Secretario que será un miembro de los representantes de los trabajadores, más dos Vocales, uno por cada una de las partes.

7.3. Las reuniones se celebrarán ineludiblemente cada tres meses, salvo apreciación de urgencia estimada, y a petición de los representantes de los trabajadores o de la Empresa, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario, previo acuerdo con el Presidente, se expresará el orden del día.

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

7.4. 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 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 interpretativo 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 este 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 tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización del trabajo en cada Centro.

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

Contra los datos que figuran en el Registro de Personal, cabrá reclamación fundamentada por parte del personal, a través de sus representantes, en el plazo de treinta días naturales, ante la Dirección 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.º 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.º Todas las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan en oficinas centrales y sucursales, serán publicadas en el tablón de anuncios de todos los Centros de trabajo, haciendo constar nombre y puesto del titular anterior, si lo hubiere, para que los trabajadores de plantilla o los hijos de trabajadores en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas, puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

También se comunicarán las vacantes de fábrica, siempre que no se cubran dentro de su propio ámbito y normas específicas.

3.º 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, teniendo en cuenta al personal de la plantilla en el proceso de selección.

Las vacantes del personal del grupo b), se cubrirán por concurso-oposición.

4.º Los Jefes de Sucursal o Directores de Departamento, serán los responsables de la selección del personal. En todo el proceso de la 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.º 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, categoría a que corresponden y nombre del que causó baja, si procediera.

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 y demás circunstancias que sean pertinentes.

6.º En el plazo máximo de cinco días hábiles, a partir del examen, deberá ser puesta en conocimiento de los representantes de los trabajadores, en el Centro de trabajo, una relación nominal ordenada de las calificaciones 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.º En el caso de ascensos automáticos por edad, se estará a lo dispuesto por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás leyes en vigor.

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:

a) Técnicos titulados, seis meses.

b) Resto del personal, excepto no cualificados, tres meses.

c) Personal no cualificado, quince días laborables.

Dentro del apartado b), los administrativos y viajantes que sean personal de plantilla, tendrán un periodo de prueba de un mes.

Durante estos periodos, tanto el trabajador como la Empresa, podrá 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 al tiempo invertido en la prueba.

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

Art. 8.º *Ceses.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección 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 del salario diario, así como retenerles la liquidación hasta cumplir el plazo de preaviso.

La Empresa deberá poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores las anteriores incidencias.

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 corresponden al trabajador, así contratado y que figuren en el contrato, y rigiéndose con carácter general por la que se establecen en el presente Convenio.

Independientemente de que 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 en las reuniones de la Comisión Mixta sobre la situación de la plantilla a los representantes de los trabajadores.

Art. 10. *Formalización del contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo deberá respetar en todo caso las normas de derecho necesario 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 descanso.

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 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.

Documento de carácter fiscal o administrativo impuesto 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 es por tiempo indefinido.

b) De duración determinada: La Empresa podrá concertar contratos de trabajo por tiempo cierto para obras o servicios determinados.

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

c) De trabajo eventual: Se entenderá por trabajos de carácter eventual, cuando las circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

La Dirección de Personal 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 de los mismos, no superior a tres meses, con la previa formalización de la misma por escrito entre las dos partes. Si al término de este segundo periodo el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo en la plantilla, con antigüedad desde el comienzo de sus servicios.

d) De interinidad: Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

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

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

e) Especiales de carácter coyuntural: También se podrán concertar contratos especiales que el Gobierno pueda autorizar en coyuntura que así lo aconseje, tales como los establecidos en los Decretos números 41 y 42, del 5 de enero de 1979, de empleo juvenil y de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo.

Todos los modelos de contrato que se utilicen durante el vigente Convenio, serán revisados por la Comisión Mixta. (Este requisito se refiere únicamente al personal incluido en el Convenio).

f) Contratos de trabajo en prácticas, para la formación y a tiempo parcial, con los requisitos, forma y efectos señalados por la Ley.

Art. 13. *Trabajo de categoría superior.*—El personal de la Empresa podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales y por la duración no superior a tres meses consecutivos, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios la retribución de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito.

Cuando un trabajador realice durante más de tres meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su

salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos, o en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

Igualmente, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante diez meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los dos párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

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. 15. Enfermedad, accidentes y maternidad.—El trabajador que por enfermedad, accidente o maternidad 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 centavos, la antigüedad y el plus familiar.

Art. 16. Jubilación.—Cualquier trabajador que, cumplidos los sesenta años, desee pasar a la situación de jubilado, podrá proponerlo a la Dirección de la Empresa que estudiará las posibilidades para que dicho trabajador pase a la referida situación de jubilado con las condiciones más beneficiosas para el mismo.

Art. 17. Permisos retribuidos.—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos según los casos que se detallan a continuación:

1.º Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta seis cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

2.º Dos días naturales que podrán ampliarse hasta cinco cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en caso de fallecimiento o enfermedad grave de hermanos políticos, hijos políticos, abuelos políticos, tíos carnales directos o del cónyuge.

3.º Un día natural, que podrá ampliarse hasta tres cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de matrimonio de hijos, o padres y hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge.

4.º Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

5.º Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta cinco cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de alumbramiento de la esposa.

6.º Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

7.º Por el tiempo necesario en el caso de asistencia o consulta médica, cuando el horario de ésta no fuera compatible con el de la jornada del trabajador, estando debidamente justificado.

8.º Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes relacionados con los estudios que cursen en cada caso, previa justificación de tener formulada la matrícula correspondiente.

9.º Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter cívico, político o administrativo impuesto por la Ley, disposición administrativa o sindical.

Art. 18. Flexibilidad de horario para estudios.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que se encuentren en la situación que establece el punto uno, apartados a y b, del citado artículo, propondrán a su Jefe inmediato el horario más conveniente para poder cumplir con las obligaciones escolares, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo entre el interesado y el Jefe inmediato, el trabajador podrá plantear sus necesidades a la Comisión Mixta.

Art. 19. Excedencias.—Será obligatoria por parte de la Empresa la concesión de excedencia voluntaria a cualquier trabajador que la solicite, con un año al menos de antigüedad, siempre que el número de excedencias no supere el 4 por 100 de la

plantilla afectada por este Convenio, por una duración de dos años como mínimo, a cinco años como máximo.

Se concederá una segunda excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera y no se supere el 4 por 100 de esta situación.

La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la Empresa cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical, y alcanzará en el tiempo el período de desempeño de aquél, con independencia de los topes establecidos en los párrafos anteriores.

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito el cual la hará llegar a la misma. Deberá ser efectuada al dirigido a la Dirección que el trabajador entregará a su Jefe, menos con un mes de antelación a la fecha para la que se solicita el comienzo de la excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir el sueldo ni retribución alguna, y no podrá ser utilizada para prestar servicio en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.

El tiempo que dure la excedencia, no será computable a ningún efecto.

La petición de reingreso al término de la excedencia, deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reingreso, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

La excedencia en caso de alumbramiento se regulará por el apartado tres del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Las incidencias que puedan surgir en la práctica de este artículo, pasarán a la Comisión Mixta.

Art. 20. Premio a la antigüedad en la Empresa.—La Empresa, considerando como parte integrante de ella al trabajador, 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.º Como antigüedad se contarán los años ininterrumpidos de trabajo en «Exclusivas Comerciales», «Internasa» o «Varta Baterías, S. A.», teniéndose en cuenta para el cómputo lo establecido en el apartado 6 de este artículo.

2.º 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 22.120 pesetas brutas.

3.º 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 22.120 pesetas brutas.

4.º 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 22.120 pesetas brutas.

5.º 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 22.120 pesetas brutas.

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

a) La situación de excedencia, cualquiera que fuere 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.º 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 Jefe del Centro de trabajo y los representantes de los trabajadores del Centro de que se trate.

8.º 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. 21. Plus de matrimonio.—La Empresa establece un plus de matrimonio consistente en 14.747 pesetas, que abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y que contraa matrimonio. Dicho plus se hará efectivo a la presentación del Libro de Familia en la Dirección de Personal y será bruto.

Art. 22. Plus de 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 4.424 pesetas brutas.

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

Art. 23. Dote.—Se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes en este tema para todo el personal femenino en plantilla existente al 31 de diciembre de 1977.

Art. 24. 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.

En aquellos Centros en que no exista posibilidad de afiliación a economato, la Empresa abonará la cantidad de 1.130 pesetas brutas a final de año.

Art. 25. *Préstamos*.—Se podrá otorgar a todos los trabajadores fijos en plantilla que lo soliciten la cantidad máxima hasta 100.000 pesetas, destinadas inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de doce mensualidades.

La cantidad pendiente de amortización por préstamos, en ningún caso será superior a 500.000 pesetas, más el 50 por 100 del saldo del fondo social de sucursales y central que exista en cada momento.

La solicitud será entregada al Jefe del Centro de trabajo o departamento correspondiente, el cual solicitará de los representantes de los trabajadores el informe correspondiente y elevará a la Dirección de Personal dicha solicitud, la cual efectuará los trámites definitivos, comunicando a los interesados a través del mando correspondiente la solución adoptada, siendo esta última inapelable.

Art. 26. *Premio 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 4.000 pesetas brutas.

Las sugerencias sobre este premio deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta, los cuales propondrán su estudio y concesión.

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 contratadas.

Art. 27. *Fondo social*.—El fondo social 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.

A la entrada en vigor del presente Convenio existe un saldo de 347.288 pesetas, que se incrementará de la siguiente manera:

Una cuota mensual aportada por cada trabajador, consistente en el 1 por 1.000 sobre el sueldo Convenio de la tabla salarial que se refleja en el artículo 34 (apartados f y g).

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.

El objeto general de este fondo social es el de hacer posible la aportación de un complemento económico-social cuando determinadas situaciones de necesidad de los trabajadores de la Empresa lo requieran.

Art. 28. *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, cursos, 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. 29. *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 psico-fisiológicos de los puestos de trabajo, conservación en buenas condiciones de los servicios higiénicos generales, maquinaria, utillaje e instalaciones.

En los meses de enero y septiembre de cada año, los representantes de los trabajadores enviarán a la Dirección Comer-

cial y Dirección de Administración, respectivamente, con copia a la Dirección Social, un informe detallado sobre las condiciones higiénicas, ambientales y de acondicionamiento de cada Centro de trabajo, al objeto de que la Empresa subsane en el menor tiempo posible las deficiencias detectadas.

Los Jefes de cada Centro de trabajo tendrán en cuenta estas necesidades en los meses citados anteriormente a la hora de proponer las inversiones anuales a la Dirección.

c) Higiene de los trabajadores: Refiriéndose fundamentalmente a los reconocimientos médicos previos al ingreso, reconocimientos anuales del 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 de plástico.
Una chaquetilla.
Un pantalón.
Dos camisas.
Un par de botas de punta dura.
Guantes (todos los necesarios).

Reparto:

Un pantalón.
Una chaquetilla.
Dos camisas.
Un par de botas de tela o material, punta dura.
Guantes (todos los necesarios).

Administrativos y vendedores que manejen baterías:

Un pantalón.
Una camisa.

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

Dos batas para personal administrativo (central y sucursales) y personal de Proceso de Datos.

Art. 30. *Quebranto de moneda*.—Este riesgo quedará cubierto totalmente por la Empresa.

Art. 31. *Jornada de trabajo y vacaciones*.—Se establece la jornada anual de trabajo de 1.920 horas, respetándose la jornada anual en los Centros en que ya fuera inferior a lo indicado.

Los horarios y calendario laboral serán establecidos en cada Centro de trabajo, de acuerdo con las características del mismo, entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, pudiendo ser las vacaciones como máximo, de treinta y un días naturales continuados.

El plan de vacaciones de cada centro de trabajo estará confeccionado antes del 15 de mayo de 1981.

Los tiempos de trabajo que sobrepasen los horarios establecidos en cada centro serán compensados de mutuo acuerdo entre el trabajador y su mando intermedio, mediante permisos.

Art. 32. *Plus de transporte*.—Se establece un plus de transporte de 112 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. El importe se entiende bruto.

Será motivo de revisión cualquier cambio en el precio de la gasolina, en la forma habitual.

Art. 33. *Dietas*.—Se establece la dieta completa en la cantidad de 2.355 pesetas, según el siguiente desglose:

Dormir, 960 pesetas; desayuno, 145 pesetas; comida, 625 pesetas y cena, 625 pesetas.

Art. 34. *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, consistentes en:

Doce mensualidades ordinarias.
Dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre.

Se percibirán en forma de quinquenios y su cuantía se estipula en un 5 por 100 sobre el salario real del presente Convenio.

d) Horas extraordinarias:

Cuando exista la imposibilidad del descanso compensatorio citado en el artículo 31, se estará a lo siguiente:

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de al menos un 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

Las horas extraordinarias que se trabajen de diez de la noche a seis de la mañana en domingo y festivo, se abonarán con el 100 por 100 de recargo.

e) Salario viajantes:

La Empresa garantiza que el salario fijo mensual de los viajantes asciende a un importe de 57.391 pesetas brutas, según la tabla adjunta.

Además, los viajantes tendrán una comisión que en caso de cumplimiento de la cifra prevista de ventas, se estima ascenderá a 249.264 pesetas brutas.

Asimismo, la Empresa garantiza que durante los ocho primeros meses las comisiones devengadas en los mismos serán, como mínimo, las correspondientes a las previsiones establecidas para dichos meses, regularizándose posteriormente, en su caso.

f) Tabla salarial Oficinas centrales:

Categoría	Salario mensual	Grupo cotización Seguridad Social
Analista	77.634	5
Oficial administrativo 1.º D	70.021	5
Oficial administrativo 1.º C	63.477	5
Oficial administrativo 1.º B	62.142	5
Programador	62.142	5
Oficial administrativo 1.º A	58.402	5
Oficial administrativo 2.º C	58.799	5
Operador	58.799	5
Oficial administrativo 2.º B	49.987	5
Oficial administrativo 2.º A	48.916	5
Verificador Grabador	49.987	5
Auxiliar administrativo	48.916	7
Ordenanza B	41.975	6
Ordenanza A	38.903	6

g) Tabla salarial sucursales:

Viajante	57.391	5
Oficial administrativo 1.º C	72.559	5
Oficial administrativo 1.º B	67.618	5
Oficial administrativo 1.º A	60.006	5
Oficial administrativo 2.º	59.471	5
Auxiliar administrativo	44.379	7
Jefe de Almacén C	59.471	5
Jefe de Almacén B	57.487	5
Jefe de Almacén A	52.392	5
Almacenero D	52.392	6
Almacenero C	49.987	6
Almacenero B	49.453	6
Almacenero A	42.375	6
Repartidor Conductor B	49.987	8
Repartidor Conductor A	49.453	8
Cobrador	49.453	6

Art. 35. *Plus de ventas.*—Se devengará un plus por consecución de unidades vendidas mensualmente y otro por alcanzar el objetivo total de la red comercial.

En reunión conjunta de la Comisión deliberadora del presente Convenio, se establecerá la normativa pormenorizada de las particularidades de este sistema.

Art. 36. *Seguro ocupantes vehículos Empresa.*—La Empresa establecerá una póliza de seguros para ocupantes de vehículos de la Empresa, que cubrirá los capitales siguientes:

Muerte, 500.000 pesetas; invalidez, 750.000 pesetas, y asistencia sanitaria, 30.000 pesetas.

Se firma el Convenio por la Comisión deliberadora del mismo, y el resto de las hojas, por el representante de los trabajadores, señor Alvarez Sáenz, y el señor Olivéros, como Director social, por parte de la Empresa.

Madrid, 17 de marzo de 1981.

10029

RESOLUCION de 9 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa la revisión de los artículos II y II' del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.».

Visto el escrito que formula la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.», solicitando la homologación y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la revisión del Convenio, de fecha 18 de mayo de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de junio);

Resultando que el artículo 4.º del citado Convenio establece como ámbito temporal para los capítulos 2.º y 3.º una vigencia de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1980, cuyos capítulos, que fueron denunciados son los que ahora se han revisado para el periodo de tiempo de 1 de enero a 31 de diciembre de 1981, y que se corresponden con la clasificación profesional, sueldo del Convenio, antigüedad, gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios, plus de

turno, plus de intervalo para comida, incentivos y primas de las Secciones de envase, horas extraordinarias, dietas, kilometraje, gratificación de Jefatura, fondo de acción social, ayuda de estudios, complementos de enfermedad, complementos de accidentes, jubilación e invalidez, complementos de viudedad y orfandad, bolsa de vacaciones, ayuda natalidad, medicina de Empresa, formación profesional, cultura y deportes, plus de transportes, lotes de Navidad, cuota supermercado, oficinas centrales; y revisión salarial en el capítulo segundo y en el tercero: Jornada laboral, jornada de trabajo en Talleres, horarios de trabajo, vacaciones, fiestas: todo ello respetando la vigencia del Convenio en las demás cuestiones y sometiendo el nuevo texto a la homologación de esta Dirección General;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer la homologación solicitada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, ya que el texto sometido a tal homologación deriva del mandato contenido en el artículo cuarto del Convenio de 1 de abril de 1980, cuya Comisión Negociadora se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 8/1980;

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 18 de mayo de 1980 ante mencionado;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el texto de normación complementaria y adicional del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.» de 18 de mayo de 1980, suscrito por la Comisión Deliberadora el 13 de febrero de 1981.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa en dicha Comisión, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 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 (IMAC).

Madrid, 9 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. Presidente y representantes de la Empresa y de los Trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, S. A.».

REVISIÓN DE LOS CAPÍTULOS II Y III DEL IX CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA VALENCIANA DE CEMENTOS PORTLAND S. A.»

CAPITULO II

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Grupo I.

1. Jefe de Servicio.
2. Médico de Empresa.
3. Titulado A.

Grupo II.

4. Ayudante Técnico Sanitario.
5. Jefe Administrativo A.
6. Jefe de turno.
7. Maestro de Taller A.
8. Titulado B.

Grupo III.

9. Delineante Proyectista.
10. Inspector de Ventas.
11. Jefe Administrativo B.
12. Jefe de Sección.
13. Maestro de Taller B.
14. Profesor Formación Profesional.
15. Titulado C.

Grupo IV.

16. Delegado de Ventas.
17. Delineante de primera A.
18. Encargado A.
19. Encargado de Economato.
20. Maestro de Taller C.
21. Oficial primera Administrativo A.