

diciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante «Paular» y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de «Paular».

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en «Paular».

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

D) Colaborar con la dirección de «Paular» para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de «Paular».

E) Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

F) Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de sus competencias, deben elaborarse en el plazo de quince días.

G) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

H) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A), aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señala expresamente el carácter reservado. En ningún caso, ningún tipo de documento entregado por «Paular» al Comité de Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

I) El Comité de Empresa velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

### 3. Derechos y garantías de los miembros de los Comités de Empresa.

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del primer año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieren a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poserán prioridad de permanencia en «Paular», o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión colegiada en «Paular» en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a «Paular», y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Derecho para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determina la Ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la dirección.

Previo informe a la dirección, con una antelación de dos meses, podrá acumularse el crédito de horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes sin rebasar, en cómputo global, el máximo de horas establecido. La acumulación habrá de referirse a períodos superiores al semestre.

E) Se pondrá a disposición del Comité un local, que pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tablonés de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con los trabajadores.

18760

**RESOLUCION de 12 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 30 de abril de 1981, suscrito por la Empresa y la representación de los trabajadores el día 8 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

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, 12 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.—«Los Tres Sietes, S. A.».

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LOS TRES SIETES, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito y vigencia

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio se aplicará exclusivamente a las actividades que desarrolla la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», en sus centros de trabajo de Camas, calle Arjona (Sevilla), y Córdoba.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las disposiciones de este Convenio afectan a todo el personal que figura en la plantilla de la Empresa, de los centros de trabajo de Camas, Córdoba y Arjona (Sevilla), con excepción del comprendido en el artículo 2.º 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1981, salvo para aquello que se establezca una vigencia distinta, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez homologado por la autoridad laboral competente, y sus efectos económicos de carácter salarial se retrotraerán al día 1 de enero, a excepción de aquellos conceptos que en el presente Convenio tengan establecida fecha distinta.

Art. 4.º *Revisión.*—El presente Convenio podrá ser revisado en cuanto a criterios salariales en él establecidos, en los siguientes términos: Si el índice de precios al consumo, al 30 de junio de 1981, superase en los seis meses anteriores el 7 por 100, se revisará el presente Convenio a partir del 1 de enero de 1980.

El criterio para la puesta en práctica de la revisión, cuando ésta procediera, será el de aplicar el número de puntos que excediera del 7 por 100, sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en el artículo 29.

Art. 5.º *Prórroga, denuncia y preaviso del Convenio.*—De no existir preaviso o denuncia por alguna de las partes, con una antelación de dos meses a su extinción, se considerará prorrogado tácitamente este Convenio por períodos anuales, si bien las remuneraciones del año anterior al de la prórroga se incrementarán en un porcentaje igual al aumento que experimente el índice de precios al consumo del año anterior.

En caso de denuncia, la negociación no podrá iniciarse hasta al menos un mes después, a partir de que haga entrega del anteproyecto por la parte denunciante.

Art. 6.º *Garantías individuales.*—Se respetarán individualmente el total de los ingresos con anterioridad al Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hubieran disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sea destinado o promovido.

### CAPITULO II

#### Ingresos, ceses y ascensos

Art. 7.º La admisión del personal es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, siempre que sea solicitada por el interesado y supere el reconocimiento médico, y las pruebas psicotécnicas profesionales adecuadas si bien se dará preferencia en igualdad de circunstancias a los siguientes casos:

- El huérfano del trabajador fallecido en accidente de trabajo.
- El huérfano de trabajador.
- El hijo del trabajador.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa no podrá estar percibiendo pensión de ninguna clase, salvo las que procedan de incapacidad permanente parcial o total.

Art. 8.º *Vacantes.*—Cuando se produjeran vacantes o fuera necesario crear nuevos puestos de trabajo, se dará preferencia al personal de plantilla siempre y cuando acredite estar en condiciones de titulación, preparación y capacidad exigidas para el desempeño del puesto a que aspira.

El procedimiento para cubrir estos puestos se regula en los artículos siguientes.

Art. 9.º *Participantes.*—Todo trabajador que aspire a progresar, esto es, a ocupar una vacante de superior categoría, habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se le exijan con referencia al puesto vacante; en virtud de ello, se establece como único procedimiento de progresión el concurso-oposición en el que se tendrán en cuenta las aptitudes de cada aspirante. Ello determina la renuncia del personal al turno de ascenso por libre designación. El personal que podrá participar en los concursos será únicamente el siguiente:

Técnicos no titulados: Analista, Auxiliar de Laboratorio, Aspirante de Laboratorio.

Administrativos: Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar administrativo y Aspirante administrativo.

Personal comercial: Vendedores.

Personal subalterno: Portero, Conserje, Ordenanza, Botones, Limpiadoras y Mozo de almacén.

Personal obrero: Todos los incluidos en este grupo.

Art. 10. Todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el artículo anterior que lo soliciten podrán tomar parte en el concurso-oposición, siempre que hayan superado el período de prueba.

En el supuesto de que sólo se presentara al concurso-oposición el trabajador o trabajadores que viniesen ocupando la plaza o plazas a cubrir, no será necesario realizar examen si para esta ocupación fuese superior a 120 días consecutivos, salvo las excepciones previstas en el artículo 36,2 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Una vez que se convoque el concurso-oposición, se interrumpirá el plazo antes dicho.

Art. 11. *Publicidad del concurso.*—La Empresa publicará en el tablón de anuncios y comunicará a los representantes de los trabajadores los puestos a cubrir, determinando las características y peculiaridades de los mismos; se concederá un plazo de una semana para recibir solicitudes y documentación.

En los puestos de nueva creación y vacantes destinadas a no amortizar, que surjan, se convocará concurso-oposición en el plazo máximo de quince días.

Art. 12. Las pruebas podrán ser escritas, orales o prácticas. El resultado de los exámenes y la decisión de la Empresa será comunicado con carácter previo a los representantes de los trabajadores. Una vez cumplido este trámite, la Empresa publicará los resultados en el tablón de anuncios.

Art. 13. *Composición del Tribunal.*—El Tribunal que juzgará el concurso-oposición estará constituido por un Presidente nombrado por la Empresa y cuatro Vocales, dos nombrados por la Dirección de la Empresa y dos por los representantes de los trabajadores del centro de trabajo en que se produzca la vacante o la creación del nuevo puesto.

Los Vocales de los representantes de los trabajadores habrán de ser de igual o superior categoría y del mismo grupo profesional del puesto a cubrir.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple de votos, de los cuatro Vocales, decidiendo en caso de empate el voto de calidad del Presidente.

Actuará de Secretario sin voz ni voto, un representante de la Empresa, que redactará tres tipos diferentes de pruebas, que previo conocimiento por el Tribunal de su contenido, se introducirán en sobre cerrado, y de los que se elegirá uno al azar.

Art. 14. *Concurso desierto.*—En el caso de que el concurso convocado se declare desierto, se recurrirá a la contratación de personal procedente del exterior de la Empresa, sin que por ésta haya de observarse cuanto sobre concurso-oposición se establece en los artículos de este capítulo del Convenio.

Art. 15. *Periodo de prueba en el nuevo puesto.*—Aquellos trabajadores que sean designados para ocupar un puesto de trabajo como consecuencia de un concurso-oposición de los regulados en los artículos precedentes, tendrán que superar un periodo de prueba igual al establecido para su categoría en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de demostrar que se adapta al nuevo puesto de trabajo a ocupar.

Si el resultado de esta prueba fuera negativo, deberá volver a su antiguo puesto de trabajo.

Las remuneraciones durante el periodo de prueba serán las del puesto a cubrir de forma transitoria y sin que suponga obligación futura por la Empresa en el caso de que resultare negativa la prueba y hubiese de volver a ocupar el puesto que tenía antes del concurso. El periodo de prueba será de trabajo efectivo. El trabajador, en el mismo tiempo, podrá libremente renunciar al puesto ascendido.

El Tribunal que juzgue las pruebas de aptitud se pronunciará sobre la superación por parte del trabajador del periodo de prueba.

Art. 16. *Excepción al concurso-oposición.*—Si por necesidad de la Empresa o por circunstancias personales del trabajador, éste tuviera que dejar la tarea hasta ese momento encomendada y se diese una vacante o se crease nuevo puesto de trabajo y éste fuese de categoría igual o inferior a la que en la anterior tarea existía, este trabajador tendrá preferencia en ocupar la vacante. Este cambio exigirá acuerdo expreso entre Empresa y trabajador.

Art. 17. Desde la convocatoria del concurso-oposición hasta la publicación de su resultado no podrá transcurrir un plazo superior a un mes.

Art. 18. *Preaviso por cese.*—Todo productor que tenga intención de cesar en la Empresa, deberá notificarlo a la Dirección de la misma, observando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del grupo de Técnicos: Dos meses.
- Personal del grupo de empleados: Quince días para aquellas categorías que concurren al concurso-oposición y para el resto un mes.
- Personal profesional de oficios auxiliares: Ocho días.
- Resto personal obrero y subalterno: Sin preaviso.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación del preaviso, en cada caso, dará derecho a la Empresa a

descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de medio día por cada día de retraso en el aviso.

Si por la causa que fuere no resultase posible el descuento a que se alude en el párrafo anterior, por no existir al producirse el cese saldo a favor del trabajador para cubrir en la proporción señalada en el párrafo anterior la totalidad del plazo señalado para el preaviso, el descuento operará sobre la cantidades que dicho trabajador tuviere pendientes de cobro por gratificaciones extraordinarias de cualquier clase, incluso por beneficios. En tal caso, el descuento se efectuará detrayendo de aquellos conceptos tantas unidades de medio día de salario, cuantos sean los días de retraso en el preaviso.

Art. 19. *Formalización del preaviso.*—Al preavisar su cese con la antelación especificada en el artículo anterior, todo productor vendrá obligado a rellenar y suscribir, por duplicado, el correspondiente impreso que para tal fin tendrá confeccionado la Empresa, y en él hará constar de su puño y letra las siguientes circunstancias: Nombre y apellidos, fecha en que cursa preaviso, fecha en que ha de tener lugar el cese y firma.

Un ejemplar de este impreso será devuelto al productor, debidamente fechado y firmado por la Empresa, como acuse de recibo. La negativa al cumplimiento de tal formalidad o su inobservancia quedarán asimiladas, a todos los efectos, a la falta de absoluta de preaviso.

### CAPITULO III

#### Categorías profesionales

Art. 20. A tenor de lo establecido en el artículo 2.º de este Convenio las categorías profesionales a que el mismo se refiere son las siguientes:

##### Grupo I. Técnicos titulados:

Director Técnico.  
Técnico.  
Perito o Ingeniero Técnico.  
Ayudante Técnico Sanitario.

##### Grupo II. Técnicos no titulados:

Contramaestre.  
Encargado A.  
Encargado.  
Capataz.  
Analista de Laboratorio.  
Auxiliar de Laboratorio.  
Aspirante de Laboratorio.

##### Grupo III. Administrativos:

Jefe de primera.  
Jefe de segunda.  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Auxiliar administrativo.  
Aspirante administrativo.

##### Grupo IV. Personal comercial:

Jefe de Ventas A.  
Jefe de Ventas B.  
Jefe de Ventas C.  
Promotor.  
Vendedor.

##### Grupo V. Personal subalterno:

Almacenero.  
Portero.  
Conserje.  
Cobrador.  
Ordenanza.  
Botones.  
Limpiadoras.  
Mozo de almacén.

##### Grupo VI. Personal obrero:

###### a) Profesional de oficios auxiliares:

Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Oficial de tercera.  
Aprendiz.

###### b) Profesionales de la industria:

Profesionales de primera.  
Profesionales de segunda.  
Ayudante Especialista.  
Peón.  
Pinche.

###### c) Profesionales de actividades complementarias:

Encargado.  
Oficial de primera.

Las definiciones de cada una de las anteriores categorías son las que constituyen el anexo I de este Convenio.

## CAPITULO IV

## Retribuciones

Art. 21. *Sistema retributivo.*—Las retribuciones a percibir por cada trabajador afectado por este Convenio estarán compuestas de los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos personales:

Antigüedad.  
Plus Convenio.  
Plus personal.  
Incentivos: Integrarán este concepto las primas de fábrica, reparto, distribución, administración y comisiones comerciales.

Complementos de vencimiento superior a un mes:

- Pagas extraordinarias.
- Participación en beneficios.

Complementos de puestos de trabajo:

- Gratificaciones de puesto de trabajo.
- Plus de nocturnidad.

Art. 22. *Salario base.*—El salario base de cada categoría profesional afectada por este Convenio será el que como tal se señala en la tabla del anexo III.

Art. 23. *Complementos personales:*

Antigüedad.—Queda congelada en su base actual, es decir, con arreglo al salario mínimo interprofesional vigente al 31 de diciembre de 1979, siguiendo su natural evolución los trienios y quinquenios.

Plus Convenio.—Se establece un plus que se denominará Plus Convenio, cuya cuantía para cada categoría profesional no especifica en el apartado correspondiente de este Convenio, correspondiendo las cantidades establecidas por tal concepto para el personal obrero a veinticinco días por mes, que es el número de días laborables de una mensualidad que convencionalmente se fija a estos efectos.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado y a ritmo normal, es decir, el que corresponda al valor 72 por 100 en la escala de productividad actualmente desarrollada en la Empresa. Si en el transcurso de una semana el trabajador incurriera en una falta injustificada de asistencia al trabajo, perderá el derecho a la percepción del Plus Convenio en la cuantía correspondiente a la totalidad de la semana en que se produjo la falta. Ello naturalmente se entiende sin perjuicio de la sanción que, en su caso, le corresponda por tal falta.

Se considerará falta injustificada, aquella que no se pueda acreditar a la Empresa el motivo por el cual se produjo la ausencia, o aquella otra en la que habiéndose podido solicitar permiso para faltar, no se solicitó.

Este plus compensa el 25 por 100 que se considera como mínimo garantizado cuando se trabaja en régimen de remuneración con incentivo o de destajo, al cual se refieren los artículos 73 y 74 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974.

Plus personal.—En la cantidad que la Empresa, con plena libertad puede establecer en la forma que considere oportuna y para aquellos productores que fueran acreedores a la misma a juicio de la Empresa. El referido plus será absorbible con cualquier mejora económica que se establezca por disposiciones obligatorias o nuevos pactos colectivos. Las cantidades que en nómina se venían abonando por este concepto, se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio, salvo las personas afectadas por la disposición adicional segunda.

Art. 24. *Incentivos.*—Se define el incentivo como un complemento de cantidad y calidad, cuyo objetivo es retribuir el rendimiento del trabajador. Se mantendrá el sistema actual de incentivos. Al aplicar dicho sistema el trabajador deberá poder alcanzar como mínimo las 3.300 pesetas mensuales, para un rendimiento del 90 por 100. Esta cantidad establecida podrá agruparse, según los casos, en periodos iguales o inferiores al año.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán contactos periódicos entre los representantes de los trabajadores y sus asesores y la Dirección de la Empresa, con objeto de estudiar otros posibles sistemas de incentivos sustitutivos del vigente. Los representantes de los trabajadores participarán en el control de los cronometrajes.

Art. 25. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

A. Las gratificaciones julio y diciembre se fijan para todas las categorías profesionales en treinta días de salario base y antigüedad, en su caso, más veinticinco días de Plus Convenio correspondiente, más treinta días de plus personal y gratificación de puesto de trabajo, si las hubiere. Estas pagas tendrán que abonarse antes del día 21 de los meses de julio y diciembre respectivamente.

B. En concepto de participación en beneficios de 1981, la Empresa abonará a todos los productores, entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre de 1982, el importe de quince días de salario base y antigüedad, en su caso, más doce días y medio

de Plus Convenio sobre las tablas salariales del anexo III del presente Convenio.

Art. 26. *Complementos de puesto de trabajo.*

A) Plus nocturnidad.—Se establece como jornada nocturna el período de horas comprendido entre las veintitrés horas y las siete horas.

El plus se percibirá exclusivamente cuando el operario preste sus servicios en turno de noche. Su valor para el período de vigencia de este Convenio será de 250 pesetas por noche trabajada, que comenzarán a devengarse a partir del 16 de marzo de 1981.

B) Complemento de trabajo en festivos.—Cuando por necesidad de la Empresa, tuvieran que realizarse trabajos en los días que se consideran festivos en el artículo 37, número 2 del Estatuto de los Trabajadores, se abonará a los trabajadores que lo realicen un complemento de 560 pesetas por día festivo trabajado. Este complemento se percibirá a partir del 16 de marzo de 1981.

C) Gratificación de puesto de trabajo.—La Empresa, además de las remuneraciones que corresponden a cada productor por su categoría laboral, podrá remunerar a estos con un complemento de puesto de trabajo dependiente de la función que desempeña dentro de la organización de la Empresa.

Tales gratificaciones sólo podrán ser devengadas mientras el productor permanezca desarrollando las funciones que motiven dicha gratificación.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la semana ordinaria de trabajo se abonará con arreglo a la normativa legal vigente.

El nuevo valor hora entrará en vigor a partir del 16 de marzo de 1981.

Para la realización de horas, que no son de libre aceptación por el trabajador, se estará a lo que marca el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35 y la Ordenanza Laboral de la Industria Química en su artículo 51.

Art. 28. *Suplidos.*

A) Dietas.—Se percibirá en concepto de dietas la cantidad de 485 pesetas por media dieta, y 1.110 pesetas diarias por dieta completa. Esta última se elevará a 1.650 pesetas diarias, siempre que se justifique haber pernoctado fuera mediante la factura correspondiente.

Cualquier cantidad que exceda de la establecida por este concepto será de cuenta exclusiva del trabajador.

B) Kilometraje.—El personal que realice desplazamientos utilizando vehículo propio percibirá la cantidad de 9 pesetas por kilómetro recorrido, siempre y cuando dicho desplazamiento sea por motivos de trabajo. En caso de incremento del precio de la gasolina durante el período de vigencia de este Convenio, se revisará este suplido aplicando el porcentaje de incremento correspondiente a la mitad del importe actual.

Debido al carácter extrasalarial de los suplidos, éstos no tendrán efectos retroactivos y por tanto su entrada en vigor se entiende a todos los efectos exclusivamente a partir del 16 de marzo de 1981.

Art. 29. *Incremento salarial.*—El incremento salarial para 1981, será de un 13,5 por 100 proporcional sobre los siguientes conceptos: Salario base, Plus Convenio, artículo 6 Convenio, diferencia mínimo garantizado, gratificación de puesto de trabajo y plus personal. Este incremento afectará a la totalidad del personal afectado por este Convenio. El incremento resultante para cada categoría, más la subida producida en el incremento mínimo, no podrá ser inferior a la cantidad de 5.100 pesetas, en cada una de las doce pagas ordinarias mensuales, y por lo que se refiere a las dos pagas extraordinarias de verano y Navidad, dicho incremento no podrá ser inferior a 4.700 pesetas, puesto que para estas dos pagas no se establecen incentivos.

## CAPITULO V

## Mejoras sociales

Art. 30. *Dotes por matrimonio.*—Los trabajadores que al contraer matrimonio deseen cesar en la Empresa, percibirán de ésta, en concepto de dote por matrimonio, una cantidad equivalente a tantas mensualidades de salario real como años de servicio tenga, sin que la cantidad total pueda exceder del importe de seis mensualidades.

Art. 31. *Póliza de seguro de vida.*—La Empresa viene obligada a contratar póliza de seguro de vida colectivo, que cubra a todos los productores fijos en la Empresa una vez superado el período de prueba.

Art. 32. *Ayuda a subnormales.*—En el caso de padres con hijos disminuidos físico-psíquicos sensoriales, según disposición de 27 de enero de 1981, la Empresa abonará el importe de los centros especializados, en los que aquellos se encuentren acogidos, el importe de media mensualidad del costo de tales centros, con el tope máximo de 7.000 pesetas.

A estos efectos, será absolutamente indispensable que la subnormalidad haya sido reconocida por el Instituto Nacional de Previsión.

Art. 33. *Préstamos.*—La Empresa concederá préstamos a sus productores en cantidad de 75.000 pesetas por persona y año, como máximo, debiendo devolverse la cantidad percibida por

este concepto en el plazo máximo de dos años, y sin que la misma, devengue interés de ninguna clase. A este fin, la Empresa constituirá un fondo por centro de trabajo, con el siguiente detalle: Camas, 1.200.000 pesetas; calle Arjona, 200.000 pesetas, y Córdoba, 150.000 pesetas. De estas cantidades irá deduciendo, las ya concedidas para préstamos o aumentando en su caso, con las que fueren devolviéndose por los prestatarios.

La designación de los beneficiarios del fondo correrá a cargo de los representantes de los trabajadores a través del Organismo establecido por ellos, a tal fin.

Una vez designado el beneficiario del préstamo en la forma establecida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores cursarán las peticiones a la Dirección de la Empresa, a través del Departamento de Personal, con la antelación suficiente para que puedan ser previstas las cantidades dentro del programa de control y tesorería de la Empresa.

En aquellos casos en que la Empresa considere de suma importancia y urgencia, se podrá aumentar el préstamo de 75.000 pesetas a cien mil (100.000) pesetas y siempre con cargo al referido fondo.

Art. 34. *Premio de vinculación.*—Aquellos productores que lleven en la Empresa una antigüedad de veinticinco años, percibirán una vez cumplidos los mismos, en concepto de premio de vinculación y constancia, la cantidad de 30.000 pesetas, por una sola vez.

Art. 35. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá con carácter obligatorio a su personal de las siguientes prendas de trabajo:

Técnico, personal de Laboratorio y Administrativo: Dos batas al año.

Almaceneros y Administrativos de almacén: Una bata y un pantalón que suministrará la Empresa con carácter uniforme al año.

Personal de transporte: Dos uniformes y dos pares de botas o zapatos, adecuados a la función, por año.

Personal obrero y de fabricación: Dos monos o buzos al año y dos pares de botas, al año.

Todo el personal incluido en este artículo vendrá obligado a utilizar las respectivas prendas que para cada uno de ellos se determinan durante las horas de trabajo.

La conservación y limpieza de las prendas de trabajo corresponden a sus usuarios, aunque la propiedad de las mismas sea en todo momento de la Empresa, por cuyo motivo, para su reposición, ésta podrá exigir la entrega de la prenda anteriormente usada.

Las modificaciones en los tipos de prendas de trabajo que hubieren de llevarse a cabo por adaptación de las características de cada Sección, se decidirán por una Comisión mixta de Empresa y trabajadores.

Para ello se atenderá fundamentalmente criterios de funcionalidad, economía y uniformidad.

Art. 36. *Indemnización complementaria por accidentes.*—En los casos de baja por accidente de trabajo del productor, y con la sola excepción del denominado accidente «in itinere», la Empresa complementará a su cargo la indemnización económica que corresponda a los trabajadores afectados, a fin de cubrir la diferencia entre lo que se les otorga por imperativo legal y lo que venían disfrutando en el momento del accidente, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya concedidas o que en el futuro pudieran otorgarse. Este suplemento indemnizatorio será abonado durante los mismos plazos y en las mismas condiciones en que la Seguridad Social concede los suyos.

Art. 37. *Jubilación.*—Todo productor que se jubile al cumplir los sesenta años de edad, percibirá de la Empresa una indemnización por jubilación anticipada consistente en el 100 por 100 de su salario anual bruto, reduciéndose tal cantidad, a efectos de indemnización por cada año que se cumpla de más y hasta cumplir los sesenta y cinco años.

Alternativamente se podrá concertar otro tipo de jubilación anticipada con arreglo a la normativa legal vigente en cada momento.

Se formará una Comisión Mixta, Empresa trabajadores, para consultar, estudiar y realizar la jubilación anticipada de trabajadores antes de los sesenta y cinco años, siguiendo las directrices más recientes de Gobierno, asociaciones empresariales y Centrales Sindicales.

## CAPITULO VI

### Jornada de trabajo y horario

Art. 38. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal para 1981, será de mil novecientas una horas efectivas de trabajo anuales, y confeccionándose el correspondiente calendario para cada centro de trabajo: Camas, Córdoba y calle Arjona, que será visado por la Delegación de Trabajo correspondiente.

En las jornadas continuadas de lunes a viernes se disfrutará un período de descanso de quince minutos a cargo de la Empresa.

Art. 39. *Puntualidad.*—Para todos los supuestos establecidos en los artículos precedentes, y sin excepción alguna, se entiende por hora de entrada al trabajo la de estancia del trabajador en su puesto de trabajo y en relación con tal horario se computarán los retrasos correspondientes.

El control de la puntualidad y entrada, así como el de salida se efectuará por consiguiente en los respectivos puestos de trabajo.

Los retrasos en la entrada será por consiguiente los de incorporación a la tarea productiva, y para la salida, en los casos de cambios de turno, se atenderá a la sustitución del personal saliente por el entrante. Si el entrante no llegara a su hora, el saliente permanecerá obligatoriamente en su puesto de trabajo hasta quince minutos más, salvo que el Encargado le autorice a salir antes.

## CAPITULO VII

### Permisos, licencias y excedencias

Art. 40. *Vacaciones.*—Se establecen con carácter general para todo el personal cualquiera que fuere su categoría, treinta días naturales de vacaciones al año.

El disfrute de estas vacaciones, se hará con arreglo al cuadro anexo II y a las condiciones estipuladas en el mismo.

Art. 41. Para el cómputo de días de vacaciones se seguirá el siguiente régimen:

A) Cuando se trate de disfrute del período continuado, a que se refiere el correspondiente cuadro de vacaciones, el día de comienzo de la vacación será el mismo día laborable en que de principio su disfrute, y el de terminación, el anterior a la incorporación del trabajador.

B) El resto de días de vacaciones hasta completar los que, en cada caso correspondan, se considerarán días naturales, tal como se establece en la Ordenanza.

En consecuencia, sumados los días a que se refieren los dos párrafos anteriores, el total de vacaciones no excederá del número de treinta días naturales.

El cuadro de distribución y disfrute de vacaciones se establecerá por centros de trabajo. Dada la fecha de la firma de este Convenio se pacta que el cuadro de distribución de vacaciones para el año 1981 no necesitará el período de exposición de dos meses en los tablones de anuncios.

Art. 42. El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día por intervención quirúrgica leve y dos días si se considera grave, con justificación médica adecuada.
- Un día por matrimonio de hijos o padres, precisamente el de la ceremonia. Un día por matrimonio de hermanos.
- Dos días en caso de nacimiento de hijos, o tres, si el nacimiento se produce en día inhábil.

También dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En todos estos casos, siempre que se justifique la extrema gravedad, se podrá ampliar este permiso en tres días más con pérdida de retribución por parte del trabajador.

Art. 43. En caso de faltar al trabajo como consecuencia de citaciones cursadas por Organismos oficiales, cuya asistencia sea obligatoria para el trabajador, éste podrá ausentarse del centro de trabajo previa exhibición a su inmediato superior de dicha citación. En caso de no recibir la convocatoria deberá exhibir el justificante a posteriori.

El tiempo de falta al trabajo será el imprescindible para el cumplimiento de la diligencia de que se trate, incluido el correspondiente desplazamiento hasta el Centro oficial de quien dimane la citación.

El productor vendrá obligado a recabar del Organismo que le haya citado un justificante expresivo de la hora en que ha terminado de evacuar la diligencia que motivó la citación.

Art. 44. En caso de solicitud de permiso por motivos distintos de los especificados en los artículos anteriores, o previstos en la legislación vigente, los mismos, caso de serle concedidos, llevarán inherentes a falta de retribución del trabajador por todo el tiempo que dure la ausencia, si bien se concede a éste la posibilidad de recuperar el tiempo no trabajado.

Se consideran incluidas en este artículo todas las ausencias que aun contando con el permiso de la Empresa vayan encaminadas a defender asuntos particulares de cualquier índole del trabajador y entre ellas especialmente aquellas que se causaren con motivo de cualquiera de los trámites y diligencias o actuaciones para la consecución del carnet de conducir.

Art. 45. No se considera injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Art. 46. A los trabajadores que, dado su puesto de trabajo, necesiten conducir (en especial Conductores y Vendedores), en caso de retirada de su carnet de conducir, la Empresa no suspenderá la relación laboral, sino que le asegurará su permanencia en la misma aunque pueden ser cambiados de puesto de trabajo. Su salario será el del puesto de trabajo que desempeñe.

La anterior garantía no podrá sobrepasar los ocho meses de duración a pesar de que el productor tenga retirado el carnet por más tiempo. Durante la retirada del carnet en cuanto exceda de los ocho meses, la relación laboral quedará en suspenso.

Art. 47. El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la

situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto.

La petición de excedencia deberá ser solicitada por el trabajador con derecho a ella, con una antelación mínima de un mes, si se trata de personal administrativo, técnico o cualificado. Las peticiones serán resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de quince días, contados desde su petición teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las causas alegadas en la solicitud.

El reingreso deberá solicitarse con tres meses como mínimo de antelación a la fecha de terminación de la excedencia. Si así no se hiciera, el trabajador causará baja definitivamente en la Empresa.

En todo caso, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en la categoría profesional del productor. Si no existiese vacante en dicha categoría y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o solicitar prórroga de excedencia.

El párrafo anterior no será aplicable en los supuestos en que la excedencia se conceda para atender situaciones personales graves, que habrán de justificarse, y siempre que el productor no realice ningún tipo de trabajo por cuenta ajena como autónomo. En tal caso, la Empresa no vendrá obligada a convocar la plaza a concurso-oposición, pudiendo cubrirse con un productor contratado con carácter interino. En todo caso, la duración de esta excedencia será de un año.

### CAPITULO VIII

#### De los Sindicatos y de los Comités de Empresa

Art. 48. La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 49. Los Sindicatos que en la Empresa dispongan de suficiente y apreciable afiliación, podrán remitir información a la Empresa, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y, sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 25 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 50. *Delegado Sindical*.—En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una filiación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferiblemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 51. *Funciones del Delegado Sindical*:

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

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

d) Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Art. 52. El Delegado Sindical será asimismo informado y oído por la Empresa con carácter previo:

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

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

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

Art. 53. El Delegado podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran

interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, y a los trabajadores en general de la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que se establecerá dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

Art. 54. *Cuota sindical*.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refieren los artículos anteriores, la Empresa descontará a la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa, entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical o miembro del Sindicato, dentro de los cinco días siguientes a su recaudación.

Art. 55. *Excedencia*.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial o superior, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

#### De los Comités de Empresa

Art. 56. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

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

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación profesional de la Empresa.

Art. 57. Asimismo y en función de la materia de que se trata, ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

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

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa, el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar reclamaciones ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

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

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

Art. 58. El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

Art. 59. El Comité participará, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares y colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

Art. 60. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Art. 61. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las materias comprendidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1

del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todos los asuntos sobre los que la Dirección señale expresamente de carácter reservado.

Art. 62. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Garantías de los miembros del Comité de Empresa

Art. 63. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Art. 64. Los miembros del Comité o Delegados de personal poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Art. 65. Los miembros del Comité o Delegados de personal podrán ejercer la libertad de expresión, en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Art. 66. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas al exceso que sobre el mismo se produzca de la designación de Delegado de personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por ámbito de negociación referido.

Los miembros del Comité de Empresa, pueden ceder a otros compañeros del Comité hasta diez horas mensuales de su propio crédito, siempre y cuando lo comunique a la Empresa del 25 al 30 del mes anterior al de la acumulación o cesión.

En aquellos Centros de trabajo en donde haya un solo Delegado de Personal, éste podrá acumular las horas de su propio crédito correspondientes a los meses de noviembre y diciembre, enero y febrero del año siguiente. El resto de los meses podrá computarlas de forma bimensual.

Art. 67. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 68. *Prácticas antisindicales.*—Aquellos supuestos en que, a juicio de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 69. *Derecho de reunión en la Empresa.*—Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea, fuera de horas de trabajo, en los locales de la Empresa, previa comunicación a la Dirección de la Empresa con veinticuatro horas de antelación.

### ANEXO I

#### Categorías profesionales

##### Personal Técnico

Técnicos titulados.—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título profesional expedido por Centro docente mantenido oficialmente por el Estado Español, o por centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera o sean retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción por consiguiente a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.

Director técnico.—Corresponde al mismo la dirección de los servicios de toda la explotación o fábrica.

Técnico.—Es quien en posesión del título académico superior desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación. Se incluirán en esta categoría a los Delegados Técnicos que son los que, en posesión de titulación académica superior, realizan funciones de propaganda técnica, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, en una zona geográfica limitada.

Perito o Ingeniero Técnico.—Es quien, en posesión de título académico secundario realiza funciones para las que aquel lo faculta, a las órdenes inmediatas del Director, Subdirector, Técnico, Jefe y Técnico.

### GRUPO I. TECNICOS NO TITULADOS

Contraamaestre.—Es quien, con conocimientos técnicos y capacidad acreditadas, a las órdenes inmediatas del Técnico titulado, Jefe de Sección, si lo hubiere, tiene mando directo sobre mandos intermedios y personal manual de la misma, siendo su misión la vigilancia o inspección de las distintas fases de la fabricación, respondiendo de la disciplina del personal de la distribución del trabajo, buena ejecución y proporciona datos sobre producción y rendimientos.

Encargado A.—Es el que, con mando directo sobre Encargados, Capataces y Oficiales, está a las órdenes inmediatas del Técnico secundario a éste en el trabajo y servicios a él encomendados.

Encargado.—Es quien, con mando directo sobre los Capataces y Oficiales, está a las órdenes inmediatas del Técnico o Contraamaestre, si lo hubiere, secundando a éste en el trabajo y servicios y sustituyéndolo en sus ausencias.

Capataz.—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige el trabajo de los Capataces y de los Oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquel y de su disciplina.

Auxiliar de laboratorio.—Es quien realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, como talabro de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Analista de laboratorio.—Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis físicos o químicos y determinaciones de laboratorio para la cual no es siempre necesario que se le indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación; prepara los reactivos necesarios; se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

Aspirante de laboratorio.—Es el menor de dieciocho años que trabaja en labores sencillas para capacitarse en técnicas de análisis de laboratorio.

### GRUPO II. ADMINISTRATIVOS

Jefe de primera.—Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de una o más secciones estando encargado de imprimirles unidad. Tendrán esta categoría los Inspectores Administrativos.

Jefe de segunda.—Es quien, provisto o no de poder, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa.

Oficial de primera.—Es quien, con un servicio determinado a su cargo, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: Funciones de cobros y pagos, dependiendo directamente de un Jefe o desarrollando su labor como Ayudante o Auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; factura y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión estadística; transcripción de libros de cuentas corrientes, Diario Mayor, correspondientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de la nómina de salarios, sueldos u operaciones análogas, Taquimecanógrafo en idioma extranjero.

Oficial de segunda.—Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvante de las mismas; organiza archivos o ficheros; Taquimecanógrafo en idioma nacional; asimismo realiza correspondencia sin iniciativa y otras funciones similares.

Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad se dedica dentro de la oficina a operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran las Telefonistas y Mecanógrafos de ambos sexos.

Aspirante.—Es quien, con edad comprendida entre los catorce y los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

### GRUPO III. PERSONAL COMERCIAL

Jefe de ventas A.—Son aquellos que están responsabilizados de programar, organizar, ejecutar y controlar el plan de ventas en un sentido general.

Jefe de ventas B.—Son aquellos que, dependientes de los Jefes de ventas A, están responsabilizados de efectuar y controlar el plan de ventas en un gran sector.

Jefe de ventas C.—Son aquellos que, dependientes de los Jefes de ventas A, están responsabilizados de ejecutar y controlar el plan de ventas en un sector más reducido.

Promotor.—Es el empleado que, dependiendo del Jefe de ventas, si lo hubiere, o de la Dirección en otro caso, lleva a cabo visitas, comprobaciones, estadísticas, estudios, proyectos y demás actuaciones que se le encomienden, en orden al funcionamiento de la organización de las ventas de la Empresa, sobre los diversos aspectos de la promoción comercial, publicidad y servicios de pedidos.

Vendedor.—Es el empleado que, al servicio exclusivo de la Empresa, a cuya plantilla pertenece, ofrece las mercancías, toma nota de los pedidos, informa de los mismos, da cuenta

de su gestión ante sus superiores y debiendo permanecer en las oficinas de la Empresa, realizando trabajos relacionados con las ventas, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

#### GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO

**Almacenero.**—Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en el almacén, cumplimentando los procedimientos administrativos que conllevan dichas funciones.

**Conserje.**—Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones o Recadistas y Empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

**Portero.**—Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las fábricas, o locales industriales realizando funciones de custodia y vigilancia.

**Cobrador.**—Es el mayor de edad con iniciativa y responsabilidad restringida que por orden de la Empresa realiza cobros, ingresos y pagos o transporta monedas, talones u otros documentos con contravalor monetario o auxiliar a los Cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

**Ordenanza.**—Tendrá esta categoría el Subalterno cuya misión consista en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

**Botones o Recaderos.**—Son los mayores de catorce años y menores de dieciocho encargados de labores de reparto dentro o fuera del local a que están adscritos.

**Empleados de limpieza.**—Son los que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa.

**Mozo de almacén.**—Es el mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, así como a la carga y descarga de vehículos de transporte.

#### GRUPO V. PERSONAL OBRERO

**Profesionales de oficios auxiliares.**—Comprende esta categoría a los trabajadores que después de su aprendizaje realizan trabajos de un oficio auxiliar de la industria química.

Estos profesionales de oficios auxiliares se definen como sigue:

**Oficial de primera.**—Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducción, por lo que en esta categoría quedan incluidos los gruitas.

**Oficial de segunda.**—Interesa esta categoría a quien sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

**Oficial de tercera.**—Es quien habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda.

**Aprendiz.**—Es aquel productor ligado a la Empresa por un contrato especial en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñar un oficio.

**Profesionales de la industria.**—Son los que, por un período de práctica y un alto grado de conocimiento y perfección tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, transporte mecánico dentro del recinto de la factoría, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria química, cuidándose su buena marcha, engrase y conservación.

Este subgrupo lo integran las siguientes categorías:

**Profesional de primera.**—Es quien, con un alto grado de perfección, ejecuta alguna de las tareas definidas anteriormente.

**Profesionales de segunda.**—Integra esta categoría quien, sin llegar a la perfección exigida para los profesionales de primera ejecuta las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

**Ayudante especialista.**—Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los profesionales de primera y segunda, estando preparado para suplir a estos últimos en caso de ausencia.

Quedarán incluidos dentro de esta categoría profesional aquellos productores que ocupen alguno de los puestos que a título enunciativo, aunque no limitativo, se indican a continuación:

Máquina ordenadora-alimentadora; máquina taponadora; máquina etiquetadora; máquina encajonadora o empaquetadora; máquina paletizadora; máquina impresora serigráfica automática; máquina extrusora; máquina sopladora o inyectora; máquina granecedora; máquina mezcladora; máquina lavadora; máquina llenadora o bien se dedique con o sin máquina a:

Reparar y controlar la producción; servir la impresora serigráfica manual; empaquetar; envasar y etiquetar la producción; limpieza de laboratorio; alimentación manual de líneas; Envasado, serigráfico, similares, empaquetado, etc., y en general otras operaciones elementales; desempeño de labores mecánicas en el almacén, relacionadas con la recepción y expedición de mercaderías.

Dentro de esta categoría, aquellos que ocupen los siguientes puestos de trabajo: Máquina ordenadora, etiquetadora, encajo-

nadora o empaquetadora, paletizadora, impresora serigráfica automática, extrusora, extrusora sopladora o inyectora y rellenadora, tendrán la gratificación de puesto de trabajo que corresponde a estas funciones.

En aquellos casos que los ayudantes especialistas que ocupen algunas de las máquinas reseñadas en el párrafo anterior, pasen circunstancialmente a otros puestos de trabajo, será por el tiempo indispensable y sin sufrir perjuicio económico.

**Peón.**—Es el mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

**Pinche.**—Es el trabajador, hombre o mujer mayor de catorce años y menor de dieciocho, que realiza funciones de características análogas a las que se fijan para los Peones, compatibles con las exigencias de su edad.

#### Profesionales de actividades complementarias

**Encargado.**—Es quien al frente de un grupo de Oficiales, vigila y cuida el trabajo, la asistencia y disciplina de los mismos.

**Oficiales de primera.**—Quedarán incluidos dentro de esta categoría profesional aquellos productores que ocupen alguno de los puestos que a título enunciativo, aunque no limitativo, se indican a continuación, siempre que cuando el ejercicio de su actividad laboral no les requiera esfuerzo físico continuado ni se les exijan las tareas conexas de entretenimiento y conservación de la máquina a su cargo. Dichos puestos son los siguientes:

- Máquina ordenadora.
- Máquina etiquetadora.
- Máquina encajonadora o empaquetadora.
- Máquina paletizadora.
- Máquina impresora serigráfica automática.
- Máquina extrusora.
- Máquina extrusora sopladora o inyectora.
- Máquina llenadora.

Si en el desempeño de la actividad laboral se exigiese a los productores que ocupan los anteriormente indicados puestos de trabajo esfuerzo físico continuado a las tareas conexas de entretenimiento y conservación de las máquinas indicadas, el productor quedará asimilado, a los exclusivos efectos de clasificación profesional retributiva, a la categoría de Ayudante especialista profesional de la industria.

**Aprendices.**—Son aquellos productores ligados a la Empresa por un contrato especial en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñar un oficio.

#### ANEXO II

##### Cuadro de vacaciones

Todo el personal, veintidós días seguidos de junio a septiembre.

Resto:

- A) Centro Arjona nueve días a convenir.
- B) Centro de Camas y Córdoba: Cinco días en Navidad y cuatro a convenir.

Como indicaciones para cumplir el cuadro anterior se establecen las que siguen:

- Flexibilidad para cambiar personal de puesto de trabajo sin necesidad de los trámites legales.
- Mantenimiento del nivel de esbentismo.
- A petición del trabajador, se podrá cambiar el período continuado establecido para los meses de junio a septiembre.
- Todos los días que excedan de los que quedan a convenir se descontarán de los que se han de disfrutar en el período continuado de verano.

#### ANEXO III

##### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.**—Se constituirá una Comisión Mixta por la Empresa y los trabajadores, con un máximo de cuatro miembros, dos por cada parte, y ello para cualquier tema interpretativo en relación con el presente Convenio.

**Segunda.**—Durante el presente año a partir de la firma del Convenio Colectivo, por la Comisión Mixta se estudiará la nueva reclasificación de categorías profesionales. Los criterios a seguir por esta Comisión serán los siguientes:

1. Definición funcional de puestos de trabajo.
2. Relecionar los puestos de trabajo con las categorías.
3. Reclasificar al personal de acuerdo con las categorías que le correspondan, según las funciones que desempeñen habitualmente.
4. Las mejoras económicas que esto suponga, serán absorbibles con cualquier tipo de gratificación que se posea. En ningún caso y durante la vigencia de este Convenio, estas reclasificaciones supondrán deterioro en la retribución global del trabajador.

##### DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974, disposiciones complementarias y demás de general aplicación.

ANEXO III  
Tabla salarial

	Sueldo base	Plus Convenio	Total mes
<b>Grupo I. Técnicos</b>			
Director técnico .....	36.300	25.330	61.630
Técnico .....	27.040	21.090	48.130
Perito .....	24.510	19.280	43.790
A. T. S. ....	19.850	7.210	26.860
<b>Grupo II. Técnicos no titulados</b>			
Contramaestre .....	25.170	18.245	43.415
Encargado A .....	25.180	17.455	42.635
Encargado B .....	25.155	16.615	41.770
Capataz .....	25.140	14.815	39.955
Analista Laboratorio .....	25.100	14.700	39.800
Auxiliar Laboratorio .....	25.070	11.800	36.870
Aspirante Laboratorio .....	17.130	13.550	30.680
<b>Grupo III. Administrativos</b>			
Jefe de primera .....	27.765	19.075	46.840
Jefe de segunda .....	27.335	14.975	42.310
Oficial primera .....	24.020	16.340	40.360
Oficial segunda .....	24.010	15.550	39.560
Auxiliar administrativo .....	23.000	13.550	36.550
Aspirante administrativo .....	17.130	13.550	30.680
<b>Grupo IV. Comerciales</b>			
Jefe Ventas A .....	27.315	19.075	46.390
Jefe Ventas B .....	27.285	14.975	42.260
Jefe Ventas C .....	27.270	13.040	40.310
Promotor .....	24.010	15.550	39.560
Vendedor .....	23.925	10.130	34.055

	Salario base	Plus Convenio	Salario base	Plus Convenio	Total mes
<b>Grupo V. Subalternos</b>					
Almacenero .....	758	622	22.740	15.550	38.290
Portero .....	758	581	22.740	14.525	37.265
Conserje .....	758	622	22.740	15.550	38.290
Cobrador .....	758	576	22.740	14.400	37.140
Ordenanza .....	758	622	22.740	15.550	38.290
Botones .....	571	542	17.130	13.550	30.680
Limpiadora .....	783	472	23.490	11.800	35.290
Mozo Almacén .....	783	488	23.490	12.200	35.690
<b>Grupo VI. Personal obrero</b>					
<b>Oficios auxiliares:</b>					
Oficial primera POA .....	809	643	24.270	16.075	40.345
Oficial segunda POA .....	790	634	23.700	15.850	39.550
Oficial tercera POA .....	770	623	23.100	15.575	38.675
Aprendiz .....	571	542	17.130	13.550	30.680
<b>Profesionales industria:</b>					
Profesional primera .....	790	612	23.700	15.300	39.000
Profesional segunda .....	770	607	23.100	15.175	38.275
Ayudante Especialista .....	770	582	23.100	14.550	37.650
Peón .....	780	579	22.800	14.475	37.275
Pinche .....	571	542	17.130	13.550	30.680
<b>Profesionales actividades complementarias:</b>					
Encargado PAC .....	825	527	24.750	13.175	37.925
Oficial primera PAC .....	802	505	24.080	12.625	36.685
Aprendiz .....	571	542	17.130	13.550	30.680

18761

RESOLUCION de 9 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Calatrava, S. A.».

Visto el acuerdo de revisión salarial suscrito con fecha 27 de marzo de 1981 entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores, en cumplimiento y desarrollo de lo estipulado en el Convenio Colectivo de la Empresa «Calatrava, S. A.»;

Resultando que el mencionado Convenio fue homologado por esta Dirección General de Trabajo con fecha 24 de abril de 1980, al amparo de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en su título primero, artículo 3.º, ámbito temporal, dice: «La vigencia del presente Convenio será de un año, salvo los títulos III y V y el artículo 2.º del título I, cuya vigencia será de dos años», y en el anexo I, en su punto 1.º dice «Los salarios de esta tabla se percibirán en dieciséis mensualidades», y el punto 2 dice: «En el caso de que el índice de precios al consumo supere el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercu-