

## ISLAS

	Salario Base x 15	Plus Acti- vidad x 15	Plus Resi- dencia x 12	Total Mensual	Total Anual	Trienios
Titulado Superior A	41.830	30.383	20.915	93.128	1.334.175	2.207
" " B	41.830	26.840	20.915	89.585	1.281.030	2.207
" " C	41.830	24.115	20.915	86.860	1.240.155	2.207
Grado Medio A	37.482	18.926	18.741	75.149	1.071.012	2.000
" " B	34.792	18.891	17.396	71.079	1.013.997	1.862
Jefe de Sección A	41.830	30.383	20.915	93.128	1.334.175	2.207
" " B	41.830	26.840	20.915	89.585	1.281.030	2.207
" " C	41.830	24.115	20.915	86.860	1.240.155	2.207
Jefe de Negociado A	37.997	24.405	18.999	81.401	1.164.018	1.931
" " B	37.997	23.860	18.999	80.856	1.155.843	1.931
" " C	37.997	21.953	18.999	78.949	1.127.238	1.931
Oficial A	32.390	22.110	16.195	70.695	1.011.840	1.724
" B	32.390	21.020	16.195	69.605	995.490	1.724
" C	32.390	19.657	16.195	68.242	975.045	1.724
Operador	31.066	17.493	15.533	64.092	914.781	1.724
Auxiliar A	22.186	21.959	11.093	55.238	795.291	1.242
" B	22.186	19.507	11.093	52.786	758.511	1.242
Telefonista	22.186	20.324	11.093	53.603	770.766	1.173
Delineante	32.390	19.657	16.195	68.242	975.045	1.724
Conserje A	24.635	23.325	12.318	60.278	867.216	1.379
" B	24.635	22.507	12.318	59.460	854.946	1.379
Ordenanza A	21.667	21.933	10.834	54.434	784.008	1.242
" B	21.667	21.660	10.834	54.167	779.913	1.242
Mozo A	21.667	21.933	10.834	54.434	784.008	1.242
" B	21.667	21.660	10.834	54.167	779.913	1.242
Sereno A	21.667	21.933	10.834	54.434	784.008	1.242
" B	21.667	21.660	10.834	54.167	779.913	1.242
Conductor Turismo A	22.349	22.341	11.175	55.865	804.450	1.310
" " B	22.349	21.796	11.175	55.320	796.275	1.310
Conductor Camión A	23.193	22.314	11.597	57.104	821.769	1.310
" " B	23.193	21.497	11.597	56.287	809.514	1.310
Encargado de Almacén	22.594	21.551	11.297	55.442	797.739	1.310
Aspirante 17 años	12.911	13.249	6.456	32.616	469.872	
" 16 años	12.460	12.883	6.230	31.573	454.905	

20047

RESOLUCION de 10 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Embotelladora Madrileña, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Embotelladora Madrileña, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 4 de mayo de 1982, suscrito por la Comisión deliberadora el día 20 de abril de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,  
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 del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 10 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardenedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Embotelladora Madrileña, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO DE «EMBOTELLADORA MADRILEÑA, S. A.»**

**Aplicación y vigencia**

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo de Empresa, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales del personal fijo de «Embotelladora Madri-

leña, S. A. para todos sus Centros de Trabajo establecidos en Madrid y en las restantes provincias de la franquicia perteneciente a EMSA.

Art. 2.º *Duración.*—El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, esto es, desde el 1 de abril de 1982 hasta el 31 de marzo de 1983.

Art. 3.º La totalidad de las condiciones establecidas en el presente Convenio surtirán efecto según el artículo 2.º.

En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas supere para el periodo 1 de abril de 1982 al 20 de septiembre de 1982, el 6,5 por 100 se efectuará con revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de octubre de 1982, no haciéndose dicha revisión a los que no estén incluidos según la Ley vigente sobre este tema.

Art. 4.º La organización corresponde a la Dirección de la Empresa y a las personas que tengan delegación de facultades para ello, dentro de las normas legales y respondiendo de su uso ante la autoridad.

### Organización del trabajo

#### Clasificación por departamentos

A) La Empresa se compondrá de los departamentos siguientes: Producción, Comercial-Ventas, Administración, Talleres mantenimiento, Proceso de Datos y Almacén.

B) Los departamentos estarán constituidos por los siguientes grupos profesionales:

Producción: Perito, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Encargado de Grupo, Oficial primera Monitor, Oficial primera, Oficial segunda, Ayudante y Peón.

Comercial-Ventas: Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Encargado de Grupo, Oficial primera Monitor, Oficial primera Preventista, Oficial primera, Oficial segunda, Ayudante.

Administración: Licenciado, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Oficial primera, Oficial segunda y Auxiliar. (Subalternos): Ordenanzas, Portero, Cobradores, Vigilantes, personal de limpieza y Botones.

Talleres de mantenimiento: Perito, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Oficial primera Monitor, Oficial primera, Oficial segunda, Ayudante y Peón.

Almacén: Jefe de Departamento o Encargado de Sección, Encargado de Grupo, Oficial primera, Oficial segunda, Ayudante y Peón.

Las diferentes categorías, denominación, asimilación de puestos y funciones de los mismos serán los establecidos en las disposiciones legales vigentes.

La dirección de la Empresa informará al Comité sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.

Art. 5.º Los incrementos para 1982/1983 serán los siguientes:

1. Las condiciones salariales para este Convenio 1982/1983 serán las que figuran en las tablas anexas.

Estas tablas suponen un incremento sobre el salario base del año anterior de:

10,50 por 100. Para la categoría de Peón hasta Oficial segunda.

7,5 por 100. Para la categoría de Oficial primera Obrero. 9,5 por 100. Para las restantes categorías incluidas Oficial primera Administrativo.

Art. 6.º Dicha tabla se abonará en la siguiente forma:

Doce mensualidades al finalizar cada mes, abonándose en estas mensualidades, todos los emolumentos recogidos en el presente Convenio y que integra el total de la nómina.

- Quince días en la primera quincena de enero.
- Treinta días en la primera quincena de mayo.
- Diez días en la primera quincena de junio.
- Treinta días en la segunda quincena de julio.
- Treinta días en la primera quincena de octubre.
- Treinta días en la primera quincena de diciembre.
- Treinta días de bolsa de vacaciones al iniciarse ésta.

Art. 7.º Estas pagas compensarán en conjunto anual todas las pagas extraordinarias y gratificaciones existentes o que puedan establecerse en el futuro.

La bolsa de vacaciones será de la cuantía que se corresponda a los salarios aprobados en el presente Convenio con carácter retroactivo al 1 de enero.

Art. 8.º Las cláusulas y condiciones de este Convenio constituyen un conjunto indivisible no pudiendo ser aplicados parcialmente. La renuncia a alguna de ellas implicará la renuncia a la totalidad.

No serán de aplicación las condiciones de este Convenio, salvo los específicos de jubilación, a las personas que, en edad de jubilarse, no lo realicen a los sesenta y cinco años.

#### Ingresos, ascensos y ceses

Art. 9.º *Periodo de prueba.*—El personal nuevo de EMSA, está sometido al siguiente periodo de prueba.

— Seis meses para los Técnicos titulados u ocupando puesto similar.

— Treinta días para los trabajadores cualificados.

— Quince días para los trabajadores no cualificados.

Finalizado el periodo de prueba, el trabajador pasa a ser fijo, salvo que exista contrato por temporada, eventual, interino o cualquier otro tipo de contrato reconocido legalmente.

Art. 10. *Ascensos.*—Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, antigüedad del trabajador y el haber desempeñado la función del puesto que se solicita, debiendo superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Art. 10-bis. *Ingresos.*—Para cubrir las posibles vacantes de personal, la Empresa recurrirá en primer lugar a los hijos de los empleados y en segundo lugar al personal exterior.

Para los puestos que exijan formación profesional específica, se realizarán las pruebas necesarias, teniendo en igualdad de condiciones prioridad los hijos de empleados.

Art. 11. *Ceses.*—En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo al Departamento de Personal de EMSA y al Comité de Empresa, con quince días de antelación.

#### Vacaciones

Art. 12. El periodo de vacaciones será de treinta días anuales.

Con el fin de regular el uso de las mismas, las vacaciones se disfrutarán en la siguiente forma:

— Vacaciones febrero: del 31 de enero al 1 de marzo.

— En los restantes periodos de vacaciones se disfrutarán por meses naturales completos y en forma rotativa por Departamentos y categorías.

Los trabajadores que por causa de enfermedad no hubieran disfrutado sus vacaciones dentro del periodo correspondiente, las disfrutarán en el mes posterior a ser dados de alta en la Empresa.

Art. 13. El personal fijo, previa solicitud y posterior justificación, tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días de permiso:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, excepto para los trabajadores fijos que podrán solicitar quince días más sin retribución.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijos, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborables.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Para realizar funciones sindicales o representación del personal, los establecidos por la Ley.

e) Un día por boda de parientes en primer grado y si es fuera de la provincia, dos.

En los demás permisos y especialmente en las condiciones relativas a la mujer, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Excedencias.*—La excedencia puede ser voluntaria y forzosa, ambas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, siéndole computado la antigüedad a la forzosa, en su vigencia, la cual se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro en la Empresa deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Se concederá excedencia voluntaria al personal fijo, al menos con una antigüedad de un año y por una duración no menor a un año ni superior a cinco, y siempre que los productores en tal situación no superen el 5 por 100 de la plantilla. Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia. Durante la situación de excedencia no podrá tener relación laboral ni prestar servicios a otra Empresa del mismo sector que se considere competencia, a no ser que exista permiso expreso.

Art. 15. *Trabajo a tarea.*—El personal del Departamento de Ventas y otros afines, realizarán trabajo a tarea.

Con el fin de regular el trabajo, la Empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones laborales vigentes en este Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea que se ha señalado, y no pueda terminarla, formulará por escrito la reclamación ante su superior. En caso de no ser atendida la misma, al efecto podrá ir acompañado de dos miembros del Comité a resolverlo ante la Dirección Comercial.

Los camiones de reparto, no deberán rebasar la carga normal y la Comisión de interpretación de Convenio determinará cual es la carga normal en caso de conflicto.

Los vendedores y preventistas llevarán en sus listados un número de clientes aceptable, con el fin de poder realizar su trabajo dentro de la jornada laboral, y a la vez los vendedores tendrán su ayudante fijo siempre que sea posible.

Por las circunstancias actuales del tráfico, el personal vendedor se procurará cambiarle de zona lo menos posible evitando con ello que el desconocimiento de la misma haga menos fluido el reparto.

Art. 16. La remuneración de este personal estará compuesta de dos partes:

- a) Una se corresponderá con la marcada en la tabla de salarios, según su categoría profesional.
- b) Complemento salarial de cantidad y calidad en el trabajo, que servirá para retribuir la forma en que se desarrollarán las especiales características de esta labor y como incentivo de venta.

Con referencia al párrafo b) el Comité de Empresa recibirá información mensual concerniente a la forma que se distribuyen las rutas y las cajas vendidas, así como los servicios especiales del total de las ventas mensuales realizadas en la planta.

Art. 17. Ninguna persona de la Sala de Ventas, podrá salir sola a distribuir a ruta sin su propia conformidad y la aprobación de alguno de los representantes del Comité de Empresa.

Art. 18. En el caso de que un trabajador sufra la retirada del carné de conducir por motivos no imputables al mismo, la Empresa le procurará otro trabajo, manteniéndole en todo caso la categoría y la remuneración que le corresponda. En cualquier otro caso, por el que a un trabajador se le retire el carné de conducir, la Empresa le proveerá, un puesto de trabajo mientras se mantenga su situación.

#### Previsión social

Art. 19. *Incapacidad laboral transitoria.*—El personal fijo de EMSA tendrá las siguientes prestaciones:

1. Enfermedad: Para la incapacidad laboral transitoria con una duración mayor de tres días hasta dos años, se fijan las siguientes prestaciones:

- Personal de distribución: El 100 por 100 de los salarios y el 100 por 100 de las comisiones.
- Personal de otros departamentos: El 100 por 100 de los salarios y el 100 por 100 de las primas o incentivos recogidos en este Convenio.
- Para el pago de comisiones, primas o incentivos se abonará la media del Convenio anterior con el incremento correspondiente al actual, por departamentos y categorías.

Estas prestaciones económicas quedarán sin efecto cuando el trabajador no cumpla las prescripciones establecidas bien por los Médicos de la Seguridad Social o por el Médico de la Empresa.

2. Accidente: Para la incapacidad laboral transitoria debida a accidente de trabajo, la prestación será el 100 por 100 en todos los conceptos expresados con anterioridad y desde el primer día de baja. Esta consideración comprenderá igualmente al personal eventual.

La Empresa cumplimentará todas las prestaciones indicadas en la nómina del mes correspondiente.

Art. 20. *Fallecimiento.*—En caso de fallecimiento, los trabajadores fijos de EMSA tienen derecho a que la Empresa entregue a sus derechohabientes por una sola vez la cantidad de 600.000 pesetas y en el caso de que concurren las siguientes circunstancias:

1. Que esté casado, en cuyo caso cobrará la viuda la totalidad de la suma arriba indicada.
2. Que esté viudo y con hijos no emancipados. En este segundo caso se repartirá la cantidad arriba citada entre los hijos en los que concurren estas circunstancias, o personas de su familia que estén a su cargo.
3. Si el trabajador es soltero o viudo sin hijos, la citada cantidad se entregará a sus padres, hermanos o personas a su cargo.

Art. 21. El personal fijo de EMSA tiene derecho a la solicitud de préstamos para la compra de viviendas hasta un máximo de 250.000 pesetas; estableciéndose como fondo total para estos préstamos por la Empresa, la cantidad de 4.000.000 de pesetas amortizables en cinco años por periodos mensuales con un interés del 3 por 100, que se integrará en el fondo social de EMSA. Para la concesión de estos préstamos, será necesaria la aprobación del Comité de Empresa.

Art. 22. EMSA tiene establecido para todo su personal fijo cimiento por accidente 800.000 pesetas, y en caso de fallecimiento natural 400.000 pesetas por persona; en caso de fallecimiento por accidente 800.000 pesetas, y en caso de fallecimiento por accidente de tráfico 1.200.000 pesetas, por invalidez total permanente y absoluta 400.000 pesetas.

Las cuotas de dicho Seguro serán abonadas en un 33 por 100 por los beneficiarios y un 66 por 100 por la Empresa.

Art. 23. EMSA concederá a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la cantidad de 8.000 pesetas mensuales por cada hijo disminuido existente entre el personal fijo de la Empresa, que sea beneficiario de la Seguridad Social.

El fondo social, nutrido por las sanciones producidas sobre primas e incentivos, dotará asimismo a los hijos disminuidos del personal de EMSA con 3.000 pesetas.

La Empresa y el Comité, estudiará los casos concretos cuya situación pueda ser objeto de mejora y propondrá las soluciones que mejor se adapten a cada caso.

Art. 24. Para cubrir las plazas que puedan ejercer los incapacitados será necesario el informe médico de la Seguridad Social y del Médico de EMSA. Los trabajadores que cubran dichas plazas ostentarán la categoría que corresponda a las mismas.

Para la adjudicación de estas plazas intentará la Empresa y el Comité de Trabajadores.

Art. 25. El personal de EMSA sujeto a este Convenio y que desee acogerse a la jubilación anticipada, podrá optar entre las siguientes modalidades:

a) Percibo de la cantidad que se indica, por una sola vez, en la siguiente escala:

- Sesenta años cumplidos, 750.000 pesetas.
- Sesenta y un años cumplidos, 600.000 pesetas.
- Sesenta y dos años cumplidos, 525.000 pesetas.
- Sesenta y tres años cumplidos, 450.000 pesetas.
- Sesenta y cuatro años cumplidos, 375.000 pesetas.

b) Percibo de la cantidad que indica, en la siguiente escala, mediante cuatro pagos trimestrales:

- Sesenta años cumplidos, 1.050.000 pesetas.
- Sesenta y un años cumplidos, 900.000 pesetas.
- Sesenta y dos años cumplidos, 750.000 pesetas.
- Sesenta y tres años cumplidos, 600.000 pesetas.
- Sesenta y cuatro años cumplidos, 525.000 pesetas.

c) Completar a cargo de la Empresa, el 100 por 100 de su salario, durante el siguiente periodo:

- Jubilación a los sesenta años, cuatro años.
- Jubilación a los sesenta y un años, tres años.
- Jubilación a los sesenta y dos años, dos años.
- Jubilación a los sesenta y tres años, un año.

En todo caso la Empresa estudiará todas aquellas propuestas que le sean hechas de forma razonada e individualmente, por los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación anticipada, para llegar a un mutuo acuerdo que les permita pasar a dicha situación.

La Empresa podrá en cualquier momento, no hacer jubilaciones anticipadas si lo creyera conveniente.

#### Calendario laboral

Art. 26. El calendario laboral del presente Convenio, se ajustará a las siguientes condiciones:

- a) Como norma general las semanas serán de cinco días laborables, descansando el sábado.
- b) Con arreglo a lo dispuesto anteriormente, se trabajarán los sábados siguientes:

#### DEPARTAMENTO PRODUCCION:

- Junio, 19.
- Julio, 10-24.
- Agosto, 7.
- Septiembre, 11.
- Octubre, 9.
- Diciembre, 4-II.
- Enero, 8.

Estos sábados trabajados, dos podrán ser movidos a disposición de la Empresa.

#### RESTANTES DEPARTAMENTOS:

- Abril, 3-17.
- Junio, 12.
- Julio, 3.
- Octubre, 16.
- Noviembre, 6-13.
- Diciembre, 11.
- Enero, 8.

El día 8 de enero podrá ser cambiado por cualquier otro sábado, quedando a disposición de la Empresa.

c) Las modificaciones con respecto a los sábados movibles, deberán ser avisadas con cinco días de antelación.

La jornada laboral será la aprobada por la Delegación de Trabajo, comenzando a las siete horas de la mañana.

Art. 27. *Jornada nocturna.*—El personal que trabaje durante el periodo entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, tendrá una retribución específica equivalente al 30 por 100 de su salario y un plus de nocturnidad de 500 pesetas por día desde octubre a mayo, y el resto 400 pesetas/día.

Art. 28. La retribución del personal subalterno que preste sus servicios de vigilancia nocturna parcial o temporalmente, consistirá en el salario correspondiente a la categoría inmediata superior.

Excepcionalmente y exclusivamente la prolongación de jornada para el turno de noche del personal de Almacén, y por todos los conceptos, quedará fijada en 1.600 pesetas/día de prolongación.

Art. 29. Las primas anuales de asistencia al trabajo se repartirán de la siguiente forma:

1. La cantidad a percibir será de 12.000 pesetas/anuales, repartidas en doce mensualidades de 1.000 pesetas/mes.

2. A los solos efectos de esta prima para todo el personal de EMSA habrá tres días al año que podrán ser usados para cualquier gestión. Consumidos estos tres días, cualquier falta de asistencia al trabajo, excepto las vacaciones, dará lugar a la pérdida mensual de esta prima.

3. Una sola falta de asistencia sin justificar acarreará la pérdida de la prima mensual.

Art. 29-bis. Todos los productores de EMSA, tendrán derecho a adquirir cualquiera de los productos fabricados por la Empresa, para su consumo, a su precio con un tope máximo establecido de tres cajas por mes y empleado, y una bonificación de 70 pesetas/unidad.

Art. 30. *Faltas y sanciones.*—En el supuesto de ejercitarse por parte de EMSA alguna medida disciplinaria con algún trabajador ésta deberá ser comunicada por escrito al mismo y al Comité de Empresa.

De ser llamado algún trabajador por parte de otro empleado de rango superior por faltas laborales, podrá ir acompañado por uno de los miembros del Comité.

En el caso de no ser comunicadas las sanciones al Comité éstas quedarán sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

Art. 31. *Horas extraordinarias.*—Las horas extras se pagarán según tabla adjunta, informándose mensualmente al Comité de Empresa.

Las horas a realizar en cada departamento, se realizarán de forma equitativa para todos, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Art. 32. *Prolongación de jornada.*—Será de 1.200 pesetas prolongación, se entiende como prolongación cuando en una Sección se de una cierta continuidad, de forma indistinta por el personal de la misma.

Art. 33. Cuando un vendedor salga solo en el camión a repartir tendrá una compensación de 1.000 pesetas.

Art. 34. *Ayuda de comidas.*—Cuando un empleado de EMSA por causas del trabajo tenga que comer fuera de su domicilio se le dará una ayuda de comidas por valor de 360 pesetas. Quedan excluidos los mandos de la Empresa, salvo autorización de su superior.

#### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 35. En cuantas materias afectan a Seguridad e Higiene en el trabajo será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A este respecto ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios:

a) Enfermedad profesional. Ley de Enfermedades Profesionales (Decreto 792/1961, de 13 de abril) y el artículo 85 del texto articulado primero de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 28 de diciembre de 1963, en la que la enfermedad profesional es definida como «la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias y en las actividades que se especifiquen en el cuadro anejo a las normas de aplicación y desarrollo de esta Ley».

b) Comité de Seguridad e Higiene. Decreto 432/1971, de 11 de marzo, del Ministerio de Trabajo, por el que se regulan la constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo.

El Decreto 432/1971, en su artículo 3.º apartado E dice: «Tres miembros en las Empresas que ocupan hasta 500 trabajadores, cuatro en las que tengan 501 a 1.000, y cinco en las de más de 1.000, todos los cuales serán designados por mayoría del Jurado de Empresa (actualmente Comité de Empresa)».

El Comité de Higiene y Seguridad es un Organismo representativo y autorizado que ayuda a la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de sus obligaciones.

c) Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo. Bajo esta denominación se refieren al Servicio Médico de Empresa. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios Médicos, de la Memoria de actividades que se remite, como es perceptivo, a la O. S. M. E. es entregada al Presidente del citado Comité. Por parte del Servicio Médico informará trimestralmente al Comité al mismo tiempo que se emite el parte trimestral de accidentes y enfermedades profesionales a la O. S. M. E.

Los reconocimientos periódicos anuales al personal fijo de la Empresa, se ha conseguido consten de lo siguiente:

A todo el personal:

— Análisis de sangre: Recuento hemáticos, hemoglobina, valor gematocrito. Fórmula leucocitaria y recuento; velocidad de sedimentación. Determinación en sangre de glucosa. Urea. Colesterina y ácido úrico.

— Análisis de orina sistemático.  
— Radiografía de tórax.  
— Examen de visión por Screenoscope.  
— Tensión arterial.

Personal en ambiente ruidoso:

— Audiometría.

Personal de reparto:

— Radiografías de columna lumbosacra en dos proyecciones.

Una vez recibidos todos los datos, se informará de forma individual de los resultados del mismo y normas a seguir.

d) Programa presupuesto. Por el presente Convenio ambas partes se comprometen a elaborar un plan de Seguridad e Higiene, en el que se establezcan criterios prioridades, presupuestos, etcétera.

Informándose al Comité de Seguridad e Higiene.

e) Durante el periodo de vigencia de este Convenio, ambas partes asumen el compromiso de abordar conjuntamente el análisis y estudio conducente a la mejora de las actuales condiciones de trabajo.

#### Acción sindical de la Empresa

Art. 36. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados del personal serán elegidos y revocados por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones en la representación de los mismos e interviniendo en cuantas cuestiones le sean conferidas por dichas disposiciones.

Art. 37. Sin perjuicio de lo dispuesto por aplicación de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de ventas y producción de la Entidad probable de empleo.

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

3. Emitir informes con carácter previo a su ejecución por parte de la Empresa, de las disposiciones adoptadas por ésta, sobre:

3.1. Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales.

3.2. Reducción de la jornada y traslado de instalaciones.

3.3. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

3.4. Estudio de tiempos, establecimiento, sistemas de prima o incentivos y valoración puestos de trabajo.

b) Conocer los modelos del contrato de trabajo que se utilizan en la Empresa.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, así como despidos.

d) Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, etc.

Art. 38. *Ejercer una labor.*

1. De cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

2. De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

3. De colaborar con la Dirección de la Empresa, para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

Art. 39. *Participar en los siguientes Organismos:*

— Comité de Higiene y Seguridad.

— Tribunal de concurso/oposición de pruebas de aptitud, para ascensos de categoría, excepto personal directivo y mandos.

— Comité de vigilancia de cumplimiento del Convenio.

— Así como cualquier otro Organismo de competencia social/laboral, que se forme en el futuro.

Art. 40. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores que así lo soliciten, la cuota sindical correspondiente, por periodos cuatrimestrales. El trabajador interesado en tal operación remitirá por escrito tal solicitud a la Jefatura de Personal, con vigor de un año.

La Dirección de la Empresa, entregará copia de las transferencias a donde lo han requerido dichas centrales.

Art. 41. *Derecho de los componentes del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*—Se reconocen todos los derechos que regula la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente modificación:

— Disponer de un crédito de cuarenta horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación. Solicitud de veinticuatro horas al menos.

— Dichas horas podrán acumularse en los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total, y previa notificación a la Jefatura de Personal de la Empresa.

**Art. 42. Capacidad y sigilo profesional:**

a) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales, para todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

b) Los miembros el Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los puntos 1 y 2, del apartado a) del artículo 35, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente reservadas.

En todo caso ningún documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado en el estricto ámbito de aquella y para los distintos fines a que haya motivado su entrega. Asimismo, la Empresa reconocerá el Reglamento por el que se regula el funcionamiento del Comité de Empresa.

**Art. 43.** La Empresa reconoce la legitimidad de un Delegado Sindical por cada Central Sindical, siempre y cuando cada una de ellas acredite una afiliación superior al 5 por 100 de la plantilla. Este Delegado representa y defiende los intereses de sus afiliados, y puede asistir a las reuniones del Comité, así mismo, se le reconocen todas las funciones que le hayan sido, o le sean conferidas por la Ley. Se fija un derecho para los representantes o delegados de las Centrales Sindicales, para coger permisos no retribuidos de hasta doce días al año.

**Varios**

**Art. 44. Trabajos de categoría superior e inferior.**—Los trabajadores a petición de la Empresa deberán realizar funciones de categoría superior a la suya. En este caso, tales trabajos no tendrán duración superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años. Si se superasen dichos periodos de tiempo ocupando el citado puesto de categoría superior, se entenderá que existe vacante pudiendo convocar el oportuno concurso para cubrir dicha vacante.

Por necesidades perentorias o imprevistas, la Empresa podrá destinar a un trabajador a realizar las funciones correspondientes a una categoría inferior durante el periodo estricto que subsistieran las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos de su categoría. Ello se realizará de forma rotatoria entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Cuando se produzcan dichos hechos, serán informados y oídos los componentes del Comité de Empresa.

**Art. 45. Traslado de personal.**—EMSA no podrá trasladar al personal exigiendo cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y por periodo máximo de un año. Si el desplazamiento es por más de tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

**Art. 46. Prendas de trabajo.**—Se facilitarán las prendas de trabajo necesarias según cuadrante anexo.

**Art. 47. Características especiales de distribución.**—EMSA y sus trabajadores reconocen las dificultades que representan determinados clientes, cuyos almacenes tienen difícil acceso, originando graves problemas de distribución y encareciendo los costes de reparto.

En consecuencia se hace necesario cambiar paulatinamente estos factores negativos de los clientes, haciéndoles comprender y motivándolos hacia soluciones que faciliten la distribución y lograr que el reparto sea fluido y eficaz.

**Art. 48. Carga y descarga.**—La Empresa pondrá los medios necesarios para que la carga y descarga de los vehículos de reparto en Almacén se efectúe con agilidad, entendiéndose que de no existir causas excepcionales los camiones de EMSA tendrán prioridad de tratamiento en Almacén.

**Art. 49.** La Empresa renuncia a iniciar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo ningún expediente de regulación de plantilla, salvo que el Comité de Empresa y ésta lo estimen oportuno.

**Art. 50.** EMSA de acuerdo con el Comité de Empresa mantendrá las mismas normas actuales para el disfrute por el personal de la Empresa de los beneficios del Economato.

**Art. 51. Prima de permanencia:**

— Para el personal que cumpla quince años al servicio de la Empresa: 20.000 pesetas por una sola vez.

— Para el personal que cumpla veinte años al servicio de la Empresa: 25.000 pesetas por una sola vez.

— Para el personal que cumpla veinticinco años al servicio de la Empresa: 30.000 pesetas por una sola vez.

Dicha prima se hará efectiva fuera de la nómina y dentro del mes en que se cumplan.

**Art. 52. Comité de Control de Convenio.**—Dicho Comité estará formado por cuatro miembros. Dos por la Empresa y dos por los trabajadores.

Cuando un trabajador de comercial, Sección de reparto, no salga al mercado por interés de la Empresa, percibirá la cantidad de 750 pesetas.

Esta cantidad, así como las que se den en compensación de comisiones, serán tenidos en cuenta a los efectos del artículo 19, a los valores de este Convenio.

**Art. 53.** Cuando los vendedores o preventistas por exceso de clientes o cajas, o por causas ajenas a sus normales características de trabajo, no terminen su tarea, no serán sancionados ni económica ni socialmente.

**Art. 54.** El cambio de turno del puesto de trabajo se realizará rotándose semanalmente de mañana y tarde.

Cuando por necesidades del trabajo sea necesario mantener una misma persona durante dos semanas consecutivas en el puesto de tarde, ésta percibirá 350 pesetas por cada día de trabajo en estas condiciones.

La rotación del turno de noche no tendrá esta consideración, ya que este tipo de trabajo tiene condiciones económicas diferentes.

Estos cambios de turno serán comunicados al Comité de Empresa.

**Art. 55:**

a) El personal que en la actualidad mantiene clasificación de Monitores, seguirá percibiendo 2.300 pesetas mensuales o 27.600 pesetas anuales como gratificación por su especialización.

b) El personal que en la actualidad venía percibiendo en nómina la cantidad que en su día le fue concedida por la Empresa, como compensación a la Seguridad Social, de 287 pesetas mensuales, la seguirá percibiendo.

c) Los conductores de distribución exterior que se queden en fábrica sin salir a ruta por causa de la Empresa, percibirán como compensación 750 pesetas/día.

d) Todo el personal que en la actualidad percibía 125 pesetas mensuales para la limpieza de monos, las seguirá percibiendo.

e) El personal de la Sección de Prémix que por necesidades de la Empresa tenga que realizar trabajos fuera de su centro habitual de trabajo, tendrá una gratificación de 1.000 pesetas diarias como compensación. Esto no será aplicable a los que, por la índole específica de su trabajo, lo realicen habitualmente.

f) A fin de atender los servicios de limpieza, engrase y revisiones necesarias para el buen mantenimiento de la maquinaria, se establecerá un turno especial, voluntario, de diecisiete horas a veinticuatro horas que se responsabilice de estos trabajos.

g) Los conductores de distribución exterior tendrán una prima de 4.360 pesetas mensuales en las siguientes condiciones:

- Cumplimiento de los objetivos de transporte marcados por la Dirección comercial.
- Carencia de accidentes y multas.
- Vigilancia de la conservación del vehículo llevando reportes en orden.

El incumplimiento de alguna de estas condiciones llevará aparejado el descuento en la prima e incluso la pérdida total de la misma en el mes correspondiente.

h) Cuando por necesidades del servicio se organice un servicio exclusivamente para retirar envases el Oficial primera cobrará cinco pesetas por caja y el ayudante 4,5 pesetas. Si dicho servicio fuera complementario, ya que el trabajador hubiera realizado el suyo normal antes, sólo se percibirá el 50 por 100 de las cantidades antes indicadas.

i) Cuando sea necesario tener un servicio especial de atender pedidos, el vendedor que lo atienda percibirá un complemento de 12.000 pesetas mensuales o la parte proporcional.

j) En publicidad, eventos especiales, se concede la prima siguiente por su colocación:

	Plas/U.
Luminosos ... ..	100
Muestras ... ..	150
Kioscos ... ..	1.500
Neveras ... ..	90
Celostias ... ..	40
Mostradores ... ..	90
Chapas ... ..	40
Frigoríficos ... ..	125

k) Por cada cliente nuevo, se percibirá la cantidad de 200 pesetas.

l) Se entregarán seis botellas por camión y día como degustación.

m) El cálculo de las comisiones de los preventistas se realizará incluyendo las cajas de regalo.

n) Los vendedores, miembros del Comité de Empresa, cuando no salgan en ruta en ejercicio de sus funciones de representación, percibirán en concepto de comisiones 1.800 pesetas.

VENTAS	I N V I E R N O														VERANO								
	Carretillas	Carritos	Chaquetillas	Corbata	Jersey	Zapatos	Chubasquer	Monos	Botas	Guantes	Bata Azul	Coreana	Traje Mecánico	Chaqueta Mahón	Pantalón Mahón	Pañuelo Azul	Chaquetilla Mahón	Zapatillas	Gabardina	Pantalón	Camisa	Pañuelo Mahón	
Vendedores-Monitor		2		1	1	1										1							
" - Preventa	1	2	1	1	1	1														2	2		
" - Repartid.	1	2	1	1	1	1	A			B										2	2		
<b>ALMACEN</b>																							
Apuntadores	1	2	1	1	1			1				C								2	2		
Carretillistas	1	2	1	1	1			1	B			C								2	2		
Encargados	1	2	1	1	1			1				C								2	2		
Almaceneros					1			2	1	B		C								1	2		
<b>PRODUCCION</b>																							
Jefe Departamento y Encarg. Sección		2			1									1	1						2		1
Encarg. de Grupo		2																			2		
Carretillistas	1	2	1	1	1			1	B			C			1					2	2		1
Mecánicos		2						1					2								2		
Almacenero					1			1			2										2		
Embotelladores					1			2	1	B											1	2	
<b>PUBLICIDAD - OBREROS</b>	1	2	1	1	1	1	A	1		B										2	2		
" - MONITOR		2		1	1	1		1								1					2		
<b>PREMIX - MONITOR</b>		2		1	1	1		1								1					2		
" - OBREROS	1	2	1	1	1	1	A	1												2	2		
<b>TRANSPORTISTAS</b>	1	2	1	1	1	1		1				C								2	2		
<b>TALLERES-AUTOMOVILES</b>																							
Jefe		2												1	1						2		
Encargado Sección		2			1			1						1	1						2		
Mecánicos					1			4	1					1									
Lavacoches								3	1														
<b>SUBALTERNOS</b>																							
Ordenanzas		2		1	1	1										1					2		
Porteros	1	2	1	1	1	1															2		
Vigilantes																					1		
Limpiadoras											2							2					
Cobradores																			D1				
Limpiador					1			2	1														

(A) Según necesidad (durante dos años).  
 (B) Según necesidad (duración, dos años).  
 (C) Según necesidad (duración, dos años).  
 (D) Según necesidad (duración, dos años).

## A. COMISIONES:

Para el personal del departamento Comercial se establecen las siguientes:

	Comisión por venta — Por caja	Base de cálculo
<b>1. Jefe de Dpto.:</b>		
Jefe Ventas Madrid.	0,15	Venta directo Madrid.
Jefe Ventas Zona ...	0,21	Venta total Zona.
Jefe Admón. Ventas.	0,15	Venta directo Madrid.
Jefe Proceso Datos ...	0,15	Venta directo Madrid.
Jefe Tall. v Mant. ...	0,15	Venta directo Madrid.
<b>2. Jefe Encarg. Sección:</b>		
Adjunto Ventas ... ..	0,14	Venta directo Madrid.
<b>3. Enc. y Jefe Grupo:</b>		
Supervisores ... ..	0,89	Para 10 pers/s/venta directo Madrid, ext. al resto del personal con dichas funciones.
Encargado Talleres ..	0,09	Venta directo Madrid.
<b>4. Preventa y Reparto:</b>		
Preventistas ... ..	4,80	Venta personal.
Ofic. 1. <sup>a</sup> (T. Normal).	7,30	Venta personal.
Ofic. 1. <sup>a</sup> (T. Litro) ...	9,80	Venta personal.
Ofic. 1. <sup>a</sup> (T. 1,5 l.) ...	12,00	Venta personal.
Ofic. 2. <sup>a</sup> (T. Normal).	6,80	Venta personal.
Ofic. 2. <sup>a</sup> (T. Litro) ...	9,30	Venta personal.
Ofic. 2. <sup>a</sup> (T. 1,5 l.) ...	11,40	Venta personal.
<b>5. «Prémix»:</b>		
	Por tanque «prémix»	
Oficial 1. <sup>a</sup> ... ..	14,17	
Oficial 2. <sup>a</sup> ... ..	13,08	
Oficial 1. <sup>a</sup> ... ..	29,00	
Oficial 2. <sup>a</sup> ... ..	26,16	
<b>6. Delegados Zona:</b>		
	Por caja	
Guadalajara ... ..	1,74	S/venta zona asig.
Salamanca ... ..	1,87	S/venta zona asig.
Valladolid ... ..	2,49	S/venta zona asig.
Madrid ... ..	0,28	S/venta zona asig.
Talavera ... ..	0,87	S/venta zona asig.

I. *Prima personal administrativo de Administración, Contabilidad y Secretaría General.*—La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1. Se establece un fondo de prima mensual de 0,031 pesetas por caja vendida en total de planta durante dicho periodo y persona.

Dicho fondo se distribuirá por partes iguales al tiempo de presencia de dicho personal.

2. Para la percepción de dicha prima deberán cumplirse los objetivos siguientes:

a) Facturación mensual de clientes (directo y depósitos) entregadas en el departamento Comercial antes del día 10 de cada mes.

b) Nóminas, declaraciones de Seguridad Social, impuestos de rendimiento de trabajo personal y documentación complementaria terminada en la fecha que permita a la Empresa cumplir sus obligaciones en los plazos legales.

c) Balance mensual antes del día 30 del mes siguiente, excepto cierre anual y apertura.

3. Esta prima incluye al personal que anteriormente percibían la prima IV, al personal de Administración, Ventas y Proceso de Datos.

II. *Prima de productividad de Talleres y mantenimiento vehículos.*—La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1. Se establece un fondo de prima mensual de 0,23 pesetas caja vendida en el total de la planta, durante dicho periodo, sobre una base de 11 personas.

Dicho fondo se distribuirá en partes iguales al tiempo de presencia de dicho personal.

2. Por cada persona que aumente/disminuya la base citada, se incrementará/disminuirá el fondo en 0,019 pesetas/caja/persona.

3. Para la percepción de la prima, será necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos:

a) Realización de las reparaciones urgentes de los vehículos averiados en ruta.

b) Realización de las reparaciones necesarias para que los vehículos de distribución y venta, y las carretillas elevadoras efectúen el servicio a que están destinados según las necesidades diarias de la planta.

c) Realización de las reparaciones necesarias en vehículos y carretillas de las Delegaciones.

III. *Incentivo transportes zona.*—Los transportes de larga distancia a los depósitos tendrán la siguiente prima:

	Guadalajara	Valladolid	Salamanca	Cáceres
Menos de 20 toneladas ...	710	1.526	1.635	2.125
Más de 20 toneladas ... ..	820	1.635	1.744	2.616

## Condiciones:

1. Todos los destinos que no figuran en la relación se abonarán a 4,36 pesetas/kilómetro, no pudiendo resultar una cantidad total menor a 654 pesetas por viaje o reparto.

El vehículo a utilizar lo designará la Empresa.

2. Dietas:

— Media dieta, 700 pesetas.

— Dieta completa, 1.050 pesetas.

— Especial Cáceres, 1.300 pesetas.

3. Los horarios de los transportistas los fijará la Administración Ventas.

4. El segundo viaje, siempre que se realice dentro de las veinticuatro horas del mismo día, tendrá una sobre prima de 708 pesetas.

## BAREMO DE INCENTIVOS Y DIETAS POR TRANSPORTE DE CAJAS

LOCALIDAD	INCENTIVO	PTS. MEDIA DIETA	PTS. DIETA COMPLETA
Alcalá de Henares ..	545	763	1.144
Arenas de S. Pedro ..	1.280	763	1.144
Ciempozuelos .....	600	763	1.144
Colmenar Viejo .....	654	763	1.144
El Raso de Candeleda	1.471	763	1.144
El Tiemblo .....	872	763	1.144
Illescas .....	654	763	1.144
La Ponderosa .....	1.362	763	1.144
Las Navas del Marques	763	763	1.144
La Ponderosa	1.362	763	1.144
(Crta. Coruña KM 100)			
Miraflores Sierra ..	763	763	1.144
El Real de S. Vicente	980	763	1.144
S. Martín de Pusa ..	980	763	1.144
Socuellamos .....	1.907	763	1.144
Talavera de la Reina	980	763	1.144
Torrijos .....	926	763	1.144
Alcazar de S. Juan ..	1.744	763	1.144
Cuellar .....	1.308	763	1.144
Iscar .....	1.308	763	1.144
Toledo .....	872	763	1.144
Escalona .....	926	763	1.144
Villarejo .....	763	763	1.144
Quintanar de la Orden	1.199	763	1.144
Tarancón .....	872	763	1.144

Guadalajara  
Cercanías  
NOTA: Se abonará a razón de la mitad de media dieta 400.- pts.

## Notas:

1. Se abonarán 5.450 pesetas/mes a los conductores de vehículos de más de 20 toneladas.

2. Los destinos que no figuran en la relación se abonarán a 4,36 pesetas/kilómetro.

3. El segundo viaje, siempre que se realice dentro de las veinticuatro horas del mismo día, tendrá una sobreprima de 708 pesetas.

V. *Cambio de turno-producción.*—El cambio de turno para los trabajadores que lo tienen acreditado en la actualidad, se establece en 7.150 pesetas.

El horario de producción establecido, será el siguiente:

- Primer turno: De siete horas a catorce treinta horas.
- Segundo turno: De catorce treinta horas a veintiuna treinta horas.
- Tercer turno: De veinticuatro horas a siete horas.
- En todos los turnos con interrupción de quince minutos para bocadillo.

El personal de estos turnos rotará semanalmente, de acuerdo con las necesidades del servicio.

El cambio de turno, establecido en la actualidad como compensación por la variación de jornada, de acuerdo con las necesidades de la Empresa es a título personal, por el tiempo de duración del presente Convenio, considerándose a extinguir en el futuro.

Se abonará en doce mensualidades.

VI. Prima de producción.—Fórmula:

$$\frac{\text{Cajas producidas}}{\text{T. presencia} - \text{T. improduc.}} \times 100 = \text{Rend.}$$

Produc. teórica en cajas/h.

Se define como tiempo improductivo todo aquel dentro de la jornada que programadamente no se pueda embotellar y que resultan ser:

	Minutos
Arranque líneas 5 y 6 (sólo en turno) ... ..	30
Bocadillo líneas 5 y 6 (en cada turno) ... ..	15
Cambios producto líneas 5 y 6 ... ..	20
Cambios de tamaño línea 5 ... ..	20
Cambios de tamaño línea 6 ... ..	90

Fondo prima: Se lleva el porcentaje resultante a la tabla correspondiente, se multiplicarán las pesetas correspondientes al rendimiento resultante por el número de cajas producidas y se distribuye proporcionalmente al tiempo presencia del personal de producción (día a día y máquina a máquina).

	% Rendim.	PESETAS POR CAJA PRODUC.	
		L. 5 (2 LL)	L. 6 (1 LL)
Hasta .....	57		
" .....	58		
" .....	59		
" .....	60		1,80
" .....	61		1,91
" .....	62		2,02
" .....	63		2,13
" .....	64		2,24
" .....	65	1,80	2,35
" .....	66	1,90	2,46
" .....	67	2,00	2,58
" .....	68	2,1	2,70
" .....	69	2,2	2,82
" .....	70	2,3	2,94
" .....	71	2,4	3,06
" .....	72	2,5	3,18
" .....	73	2,6	3,31
" .....	74	2,72	3,44
" .....	75	2,84	3,57
" .....	76	2,96	3,70
" .....	77	3,08	3,83
" .....	78	3,20	3,96
" .....	79	3,32	4,09
" .....	80	3,44	4,23
" .....	81	3,57	4,37
" .....	82	3,70	4,51
" .....	83	3,83	4,65
" .....	84	3,96	4,79
" .....	85	4,09	4,93
" .....	86	4,22	5,07
" .....	87	4,35	5,21
" .....	88	4,48	5,36
" .....	89	4,61	5,51
" .....	90	4,74	5,66
" .....	91	4,87	5,81
" .....	92	5,00	5,96
" .....	93	5,13	6,11
" .....	94	5,26	6,28
" .....	95	5,40	6,45
" .....	96	5,54	6,62
" .....	97	5,68	6,79
" .....	98	5,82	6,96
" .....	99	5,96	7,13
" .....	100	6,10	7,30

En ningún caso se valorarán las cajas producidas por debajo de 1,80 pesetas.

4. En todos los casos en los que un determinado número de personas de producción, encontrándose algunas de las líneas de embotellado paradas, preste servicio en otros Departamentos, o en el propio para realizar trabajos programados de revisión de maquinaria, la prima proporcional al número de personas por jornada de trabajo equivalentes, correrá de forma independiente por cuenta de la Empresa.

En el caso específico de selección de cajas en almacén, se pagará por caja seleccionada, el valor mínimo de prima definido para el embotellado.

Caso de maniobras de lavado de botellas sin embotellar, se aplicará para el cálculo de prima de todas las cajas lavadas, el rendimiento promedio obtenido el mes anterior.

5. Se definen las siguiente plantillas de producción:

- Dos turnos, 95 personas.
- Tres turnos, 120 personas.
- Cuatro turnos, 150 personas.

En los casos de aumento en el número de personas por necesidades de la Empresa, la prima correspondiente a ellas correrá de forma independiente por cuenta de la Empresa.

6. Los tanques premix, se transformarán en cajas, multiplicando por 3 y pagando dichas cajas, al valor que resulten las embotelladas en L.5 y en su defecto en L.6.

Producciones teóricas:

- Tren número 5: Dos llenadoras, 1.800 cajas/hora.
- Tren número 6: Una llenadora, 1.330 cajas/hora.

1. La mezcla de botellas para ser seleccionada en línea de embotellado no deberá sobrepasar el 5 por 100 en todos los casos.

2. Cuando el porcentaje de mezcla supere el 5 por 100, se optará para el cálculo de prima, por la solución más beneficiosa de las dos siguientes:

- a) Rendimiento del día excluyendo cajas seleccionadas.
- b) Rendimiento promedio mes anterior, incluyendo las cajas seleccionadas.

3. En los periodos de revisión general de una línea de embotellado, la Empresa abonará de forma independiente la parte proporcional correspondiente al tiempo de reparación general de 25 personas, por cada turno que no se embotelle.

Cuando la revisión general se aplique a las dos líneas de embotellado simultáneamente, la prima se calculará con el valor mínimo pesetas/caja, definido en la tabla del fondo prima aplicado a las producciones nominales de cada línea de embotellado, como se definen seguidamente:

- Línea 5, 9.000 cajas por turno.
- Línea 6, 7.500 cajas por turno.

VII. Prima de cobranza.

1. Se determina una comisión de cobro de 0,5232 pesetas por cada 100 pesetas cobradas, no pudiendo resultar una cantidad mayor de 1.000 pesetas por factura.

2. Asimismo, los cobradores percibirán 30 pesetas por cada factura cobrada.

3. El personal que tendrá derecho a percibir comisión de cobro es el determinado en el anexo.

4. Con las comisiones correspondientes a cobros realizados por los Supervisores de Ventas, se constituirá un fondo común que se determinen.

5. No se percibirá comisión por la gestión de cobro de documentos devueltos dos veces.

VIII. Prima de almacén.—El personal de Almacén, percibirá una prima de productividad con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Se establece un fondo de prima mensual integrado por las siguientes cantidades:

- 1,05 pesetas por cada caja llena cargada.

2. Dicho fondo de prima de productividad, se repartirá mensualmente entre el personal que en dicho mes haya trabajado, proporcionalmente al tiempo de presencia y sin considerar horas extraordinarias ni prolongaciones de jornada, en base a 41 personas.

3. En el caso de no realizarse el trabajo se establece una penalización de 1,75 pesetas por caja no cargada, salvo que lo sea por causas no imputables al personal.

4. El personal de las Delegaciones, percibirá una prima de productividad en las mismas condiciones establecidas para almacén, pero limitada al trabajo realizado en dicho depósito.

IX. Turno rotativo.—Para el personal de almacén con derecho reconocido y afecto al turno rotativo, se establece con este concepto, las siguientes percepciones:

- Oficial primera, 5.000 pesetas.
- Oficial segunda, 4.400 pesetas.
- Ayudante, 4.200 pesetas.



El horario de almacén será el siguiente:

- Turno de mañana, de siete horas a catorce treinta horas.
- Turno de tarde, de catorce treinta horas a veintiuna treinta horas.
- Turno de noche, de veintiuna treinta horas a siete horas.

X. *Prima del personal de eventos y publicidad.*—La prima de productividad de dicho personal, se determinará conforme a lo siguiente:

1. Se establece un fondo de prima mensual de 0,1853 pesetas/caja vendida del total de la planta durante dicho periodo sobre una base de 4 personas.

Dicho fondo se distribuirá por partes proporcionalmente iguales al tiempo de presencia de dicho personal.

Por cada personal que aumentó/disminuya la base citada se incrementará/disminuirá el fondo en 0,04 pesetas/caja/persona.

2. Para la percepción de la prima, será necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos:

a) Realización de los trabajos encomendados al departamento en los tiempos standard establecidos.

b) El descuento que a título personal se asigna en las primas, se realizará previo informe del Jefe de Sección, y con arreglo al siguiente baremo:

- Falta leve, 10 por 100.
- Falta grave, 50 por 100.
- Falta muy grave, 100 por 100 (definitivo).

XI. *Prima del personal de la Sección Premix.*—La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1. Se establece un fondo de prima mensual de 3,27 pesetas por persona y tanque vendido en la totalidad de la planta.

Dicho fondo se distribuirá por partes proporcionalmente iguales al tiempo de presencia de dicho personal.

2. Para la percepción de la prima, será necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos:

a) Realización de los trabajos encomendados, dentro del contexto general de la sección.

b) El descuento que a título personal se asigna en las primas, se realizará previo informe del Jefe de Sección, y con arreglo al siguiente baremo:

- Falta leve, 10 por 100.
- Falta grave, 50 por 100.
- Falta muy grave, 100 por 100 (definitivo).

XII. *Prima complementaria.*

1. Se determinará una prima complementaria de asistencia y puntualidad.

2. Dicha prima será percibida con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Sólo podrán percibirla aquellas personas que no perciban prima ni comisiones por inclusión en algún otro sistema de incentivos.

b) El fondo de prima estará constituido por 0,24 pesetas por el total de cajas vendidas en el mes correspondiente, que se distribuirá a prorrata entre las personas que asistan al trabajo en dicho mes.

c) El reparto del fondo de prima se hará entre 13 trabajadores. Cualquier variación en dicho número originará el reajuste correspondiente en el fondo de prima.

d) Para poder percibirla será necesaria la asistencia al trabajo, la puntualidad a su llegada y, la realización de las funciones que se le encomienden.

e) En el caso de sanción, se perderá el derecho a prima de acuerdo con la siguiente escala:

- Falta leve, pérdida hasta 10 por 100 de 1 a 3 meses.
- Falta grave, pérdida hasta 40 por 100 de 1 a 4 meses.
- Falta muy grave, pérdida hasta 100 por 100 de 1 a 3 meses.

Las cantidades no abonadas por sanciones pasarán a incrementar el fondo común.

TABLA 1  
COEFICIENTE ANTIGÜEDAD DEL (  0 )

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VICENCIA 1982-1983			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGÜEDAD	
PEON	533.896	108.633	-	642.529
ORDENANZA	562.649	117.677	-	680.326
COBRADOR	562.649	123.627	-	686.276
SUBALTERNO	565.909	111.727	-	677.636
AYUDANTE	581.917	105.063	-	686.980
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578.508	128.683	-	707.191
OFICIAL 2º OBRERO	597.924	110.298	-	708.222
OFICIAL 2º ADMINISTRAC.	594.367	169.799	-	764.166
OFICIAL 1º OBRERO	623.586	129.306	-	752.892
OFICIAL 1º ADMINISTRAC.	604.645	199.760	-	804.405
ENCARGADO GRUPO DISTRIB.	635.275	156.808	-	792.083
ENCARGADO GRUPO RESTO.	635.275	161.268	-	796.543
ENCARG. SECCION DISTRIB.	727.170	109.801	-	836.971
ENCARG. SECCION RESTO	727.170	114.497	-	841.667
JEFE 1º ADMON y ENCARG. GENERAL.	819.062	72.083	-	891.145

T A B L A 2

COEFICIENTE ANTIGÜEDAD DEL (  5% )

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VICENCIA 1982-1983			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGÜEDAD	
PEON	533.896	100.330	26.695	660.921
ORDENANZA	562.649	109.374	28.132	700.155
COBRADOR	562.649	115.324	28.132	706.105
SUBALTERNO	565.909	103.424	28.945	698.278
AYUDANTE	581.917	96.760	29.096	707.773
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578.508	120.560	28.925	727.993
OFICIAL 2º OBRERO	597.924	101.996	29.896	729.816
OFICIAL 2º ADMINISTRAC.	594.367	161.496	29.718	785.581
OFICIAL 1º OBRERO	623.586	121.002	31.179	775.767
OFICIAL 1º ADMINISTRAC.	604.645	191.527	30.232	826.404
ENCARGADO GRUPO DISTRIB.	635.275	148.575	31.764	815.614
ENCARGADO GRUPO RESTO.	635.275	153.035	31.764	820.074
ENCARG. SECCION DISTRIB.	727.170	101.082	36.358	864.610
ENCARG. SECCION RESTO	727.170	106.194	36.358	869.722
JEFE 1º ADMON y ENCARG. GENERAL.	819.062	63.851	40.953	923.866

T A B L A 3

COEFICIENTE ANTIGÜEDAD DEL ( 10 % )

CATEGORÍA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VICENCIA 1982-1983			TOTAL
	SALARIO	P. CONVENIO	ANTIGÜEDAD	
PEON	533.896	92.027	53.390	679.313
ORDENANZA	562.649	101.071	56.265	719.985
COBRADOR	562.649	107.021	56.265	725.935
SUBALTERNO	565.909	95.121	56.591	717.621
AYUDANTE	581.917	88.457	58.192	728.566
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578.508	112.257	57.851	748.616
OFICIAL 2º OBRERO	597.924	93.693	59.792	751.409
OFICIAL 2º ADMINISTRAC.	594.367	153.193	59.437	806.997
OFICIAL 1º OBRERO	623.586	112.700	62.359	798.645
OFICIAL 1º ADMINISTRAC.	604.645	183.294	60.464	848.403
ENCARGADO GRUPO DISTRIB.	635.275	140.342	63.527	839.144
ENCARGADO GRUPO RESTO.	635.275	144.803	63.527	843.605
ENCARG. SECCION DISTRIB.	727.170	93.336	72.717	893.223
ENCARG. SECCION RESTO	727.170	97.961	72.717	897.848
JEFE 1º ADMON y ENCARG. GENERAL.	819.062	55.618	81.906	956.586

T A B L A 4

COEFICIENTE ANTIGÜEDAD DEL ( 16 % )

CATEGORÍA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VICENCIA 1982-1983			TOTAL
	SALARIO	P. CONVENIO	ANTIGÜEDAD	
PEON	533.896	82.065	85.423	701.384
ORDENANZA	562.649	91.109	90.024	743.782
COBRADOR	562.649	97.059	90.024	749.732
SUBALTERNO	565.909	85.159	90.545	741.613
AYUDANTE	581.917	78.495	93.107	753.519
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578.508	102.295	92.561	773.364
OFICIAL 2º OBRERO	597.924	83.731	95.668	777.323
OFICIAL 2º ADMINISTRAC.	594.367	143.230	95.099	832.696
OFICIAL 1º OBRERO	623.586	102.738	99.774	826.098
OFICIAL 1º ADMINISTRAC.	604.645	173.415	96.743	874.803
ENCARGADO GRUPO DISTRIB.	635.275	130.463	101.644	867.382
ENCARGADO GRUPO RESTO.	635.275	134.924	101.644	871.843
ENCARG. SECCION DISTRIB.	727.170	83.457	116.347	926.974
ENCARG. SECCION RESTO	727.170	88.082	116.347	931.599
JEFE 1º ADMON y ENCARG. GENERAL.	819.062	45.739	131.050	995.851

TABLA 5

COEFICIENTE ANTIGÜEDAD DEL ( 22,5 )

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VICENCIA 1982-1983			TOTAL
	SALARIO	P. CONVENIO	ANTIGÜEDAD	
PEON	533.896	72.102	117.457	723.455
ORDENANZA	562.649	81.146	129.783	767.578
COBRADOR	562.649	87.096	123.783	773.528
SUBALTERNO	565.909	75.196	124.500	765.605
AYUDANTE	581.917	68.532	128.022	778.471
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578.508	92.332	127.272	798.112
OFICIAL 2º OBRERO	597.924	73.768	131.543	803.235
OFICIAL 2º ADMINISTRAC.	594.367	133.268	130.761	858.396
OFICIAL 1º OBRERO	623.586	92.812	137.189	853.587
OFICIAL 1º ADMINISTRAC.	604.645	163.536	133.022	901.203
ENCARGADO GRUPO DISTRIB.	635.275	120.584	139.760	895.619
ENCARGADO GRUPO RESTO.	635.275	125.045	139.760	900.080
ENCARG. SECCION DISTRIB.	727.170	73.578	159.977	960.725
ENCARG. SECCION RESTO	727.170	78.203	159.977	965.350
JEFE 1º ADMON y ENCARG. GENERAL.	819.062	35.860	180.194	1.035.116

T A B L A 6

COEFICIENTE ANTIGÜEDAD DEL ( 28,5 )

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VICENCIA 1982-1983			TOTAL
	SALARIO	P. CONVENIO	ANTIGÜEDAD	
PEON	533.896	62.139	149.491	745.526
ORDENANZA	562.649	71.183	157.542	791.374
COBRADOR	562.649	77.133	157.542	797.324
SUBALTERNO	565.909	65.233	158.455	789.597
AYUDANTE	581.917	58.564	162.937	803.418
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578.508	82.369	161.982	822.859
OFICIAL 2º OBRERO	597.924	63.805	167.419	829.148
OFICIAL 2º ADMINISTRAC.	594.367	123.305	166.423	884.095
OFICIAL 1º OBRERO	623.586	82.812	174.604	881.002
OFICIAL 1º ADMINISTRAC.	604.645	153.657	169.301	927.603
ENCARGADO GRUPO DISTRIB.	635.275	110.705	177.877	923.857
ENCARGADO GRUPO RESTO.	635.275	115.166	177.877	928.318
ENCARG. SECCION DISTRIB.	727.170	63.699	203.608	994.477
ENCARG. SECCION RESTO	727.170	68.324	203.608	999.102
JEFE 1º ADMON y ENCARG. GENERAL.	819.062	25.981	229.337	1.074.380

T A B L A 7

COEFICIENTE ANTIGÜEDAD DEL ( 34.5 )

CATEGORIA PROFESIONAL	EMPLENOS VICENCIA 1982-1983			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGÜEDAD	
PEON	533.896	62.139	181.525	777.560
ORDENANZA	562.649	71.183	191.301	825.133
COBRADOR	562.649	77.133	191.301	831.083
SUBALTERNO	565.999	65.233	192.410	823.552
AYUDANTE	581.917	58.564	197.852	838.333
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578.508	82.369	196.693	857.570
OFICIAL 2º OBRERO	597.924	63.805	203.294	865.023
OFICIAL 2º ADMINISTRAC.	594.367	123.305	202.065	919.757
OFICIAL 1º OBRERO	623.586	82.812	212.019	918.417
OFICIAL 1º ADMINISTRAC.	604.645	153.657	205.579	963.881
ENCARGADO GRUPO DISTRIB.	635.275	110.705	215.993	961.973
ENCARGADO GRUPO RESTO.	635.275	115.166	215.993	966.434
ENCARG. SECCION DISTRIB.	727.170	63.699	247.238	1.038.107
ENCARG. SECCION RESTO	727.170	68.324	247.238	1.042.732
JEFE 1º ADMON y ENCARG. GENERAL.	819.062	25.981	278.482	1.123.525

T A B L A 8

COEFICIENTE ANTIGÜEDAD DEL ( 40.5 )

CATEGORIA PROFESIONAL	EMPLENOS VICENCIA 1982-1983			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGÜEDAD	
PEON	533.896	62.139	213.558	809.593
ORDENANZA	562.649	71.183	225.060	858.892
COBRADOR	562.649	77.133	225.060	864.842
SUBALTERNO	565.999	65.233	226.364	857.506
AYUDANTE	581.917	58.564	232.767	873.248
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578.508	82.369	231.403	892.280
OFICIAL 2º OBRERO	597.924	63.805	239.170	900.899
OFICIAL 2º ADMINISTRAC.	594.367	123.305	237.747	955.419
OFICIAL 1º OBRERO	623.586	82.812	249.434	955.832
OFICIAL 1º ADMINISTRAC.	604.645	153.657	241.858	1.000.160
ENCARGADO GRUPO DISTRIB.	635.275	110.705	254.110	1.000.090
ENCARGADO GRUPO RESTO.	635.275	115.166	254.110	1.004.551
ENCARG. SECCION DISTRIB.	727.170	63.699	290.868	1.081.737
ENCARG. SECCION RESTO	727.170	68.324	290.868	1.086.362
JEFE 1º ADMON y ENCARG. GENERAL.	819.062	25.981	327.625	1.172.668

T A B L A 9

COEFICIENTE ANTIGÜEDAD DEL ( 46 % )

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VICENCIA 1982-1983			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGÜEDAD	
PEON	533.896	62.139	245.592	841.627
ORDENANZA	562.549	71.183	258.819	892.651
COBRADOR	562.549	77.133	258.819	898.601
SUBALTERNO	565.909	65.233	260.318	891.460
AYUDANTE	581.917	58.564	267.682	908.163
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578.508	82.369	266.114	926.991
OFICIAL 2º OBRERO	597.924	63.805	275.045	936.774
OFICIAL 2º ADMINISTRAC.	594.367	123.305	273.409	991.081
OFICIAL 1º OBRERO	623.586	82.812	286.850	993.248
OFICIAL 1º ADMINISTRAC.	604.645	153.657	278.137	1.036.439
ENCARGADO GRUPO DISTRIB.	635.275	110.705	292.226	1.038.206
ENCARGADO GRUPO RESTO.	635.275	115.166	292.226	1.042.667
ENCARG. SECCION DISTRIB.	727.170	63.699	334.498	1.125.367
ENCARG. SECCION PESTO	727.170	68.324	334.498	1.129.992
JEFE 1º ADMON y ENCARG. GENERAL.	819.062	25.981	376.769	1.221.812

T A B L A 10

COEFICIENTE ANTIGÜEDAD DEL ( 52 % )

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VICENCIA 1982-1983			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGÜEDAD	
PEON	533.896	62.139	277.626	873.661
ORDENANZA	562.549	71.183	292.577	926.409
COBRADOR	562.549	77.133	292.577	932.359
SUBALTERNO	565.909	65.233	294.273	925.415
AYUDANTE	581.917	58.564	302.597	943.078
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578.508	82.369	300.824	961.701
OFICIAL 2º OBRERO	597.924	63.805	310.920	972.649
OFICIAL 2º ADMINISTRAC.	594.367	123.305	309.071	1.026.743
OFICIAL 1º OBRERO	623.586	82.812	324.264	1.030.662
OFICIAL 1º ADMINISTRAC.	604.645	153.657	314.415	1.072.717
ENCARGADO GRUPO DISTRIB.	635.275	110.705	330.343	1.076.323
ENCARGADO GRUPO RESTO.	635.275	115.166	330.343	1.080.784
ENCARG. SECCION DISTRIB.	727.170	63.699	378.128	1.168.997
ENCARG. SECCION PESTO	727.170	68.324	378.128	1.173.622
JEFE 1º ADMON y ENCARG. GENERAL.	819.062	25.981	425.912	1.270.955

Horas extraordinarias		Auxiliar administrativo	
Peón		Oficial 2.º obrero	
<u>¢ ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA</u>	<u>¢ ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA</u>
S/A	441	S/A	492
5%	451	5%	504
10%	462	10%	516
16%	474	16%	532
22%	486	22%	546
28%	498	28%	560
34%	510	34%	574
40%	522	40%	588
46%	534	46%	602
52%	546	52%	616
Subalterno		Oficial 2.º administración	
<u>¢ ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA</u>	<u>¢ ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA</u>
S/A	465	S/A	485
5%	476	5%	497
10%	488	10%	511
16%	502	16%	525
22%	516	22%	541
28%	530	28%	555
34%	544	34%	570
40%	558	40%	586
46%	572	46%	600
52%	584	52%	616
Ayudante			
<u>¢ ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA</u>	<u>¢ ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA</u>
S/A	470	S/A	537
5%	483	5%	551
10%	493	10%	565
16%	509	16%	579
22%	523	22%	594
28%	537	28%	609
34%	553	34%	623
40%	567	40%	637
46%	581	46%	651
52%	595	52%	665

Oficial 1.º obrero

ANTIGÜEDAD	VALOR HORA
S/A	539
5%	553
10%	565
16%	582
22%	598
28%	616
34%	632
40%	647
46%	665
52%	681

Oficial 1.º administración

ANTIGÜEDAD	VALOR HORA
S/A	581
5%	595
10%	607
16%	624
22%	640
28%	656
34%	673
40%	689
46%	705
52%	721

Comisión de interpretación: Don Miguel González Bartolomé, don Julio Hernández, don Rafael Noguero, don José E. de Sanjuán, don Juan Mares Maqueda y don Silverio Muñoz.

**20043** RESOLUCION de 1 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Grupo Asegurador «Generali».

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Grupo Asegurador «Generali», recibido en esta Dirección General con fecha 25 de junio último suscrito por las representaciones del grupo y de los trabajadores el día 1 y del mismo mes y año. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. apartados 1.º y 2.º, de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2.º y 6.º del Real Decreto 1040/1982, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la comisión negociadora.

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

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

Madrid, 1 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO GRUPO GENERALI

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 19.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todo el personal que, rigiéndose por la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, figure en las plantillas del Grupo Asegurador Generali, compuesto por las Compañías ASSICURAZIONI GENERALI, CAJA DE PREVISION Y SOCORRO y COVADONGA, sin más limitaciones que las establecidas en los artículos 1 y 2 de la Ordenanza de Seguros de 14 de Mayo de 1.070 y 1.3c y 2.1a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación para todo el territorio del Estado Español.

Artículo 30.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1.982 y tendrá validez hasta el 31 de Diciembre del mismo año, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, de no ser denunciado con un mes de antelación, por lo menos, por escrito de cualquiera de las partes, dirigido a la otra, del que se enviará copia a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 40.- ABSCISION

Las condiciones resultantes de este Convenio, en cómputo anual, serán absorbibles hasta donde alcancen por cualesquiera otras que, por Disposición Legal, Convenio u Ordenanza, pudieran establecerse.

CAPITULO II - JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 50.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada diaria de trabajo será de 7'30 a 15 horas, y de lunes a viernes. Se declara no laborable a todos los efectos el día 24 de Diciembre. La jornada de trabajo del día 31 de Diciembre será de 7'30 a 12 horas.

Diariamente se establece un periodo de 20 minutos para desayunar en los locales que la Empresa habilite al efecto.

Los trabajadores de los servicios externos, tales como Inspectores de Producción, Sinistros, Administración, etc., no estarán sujetos a horarios fijos, ya que deberán acomodar el desempeño de su cometido a las exigencias propias de sus funciones.

En lo que se refiriere a los porteros afectados por este Convenio se ajustarán conforme correspondiera en cuanto a su número, a los turnos siguientes:

- de 07 a 15 horas
- de 15 a 23 horas
- de 23 a 07 horas

Dentro de este horario su jornada será también de 7 horas y media.

Todo empleado que se vea imposibilitado, por cualquier motivo, de acudir a su trabajo a la hora de entrada fijada, deberá comunicarlo por sí o por medio de familiar, el mismo día de la falta, a la Sección de Personal.

Al efectuarse la reincorporación después de una falta de asistencia, no justificada con la correspondiente baja de la Seguridad Social, el trabajador deberá manifestar por escrito, bajo su responsabilidad, los motivos de su falta al trabajo.

En cada Sede, en la reunión ordinaria siguiente a la publicación del calendario laboral oficial, los representantes de los trabajadores y de la Empresa podrán acordar modificaciones al mismo. En caso de que no exista acuerdo, se aplicará el calendario oficial. Una vez establecido el calendario anual, se considerará inalterable.

Artículo 60.- VACACIONES

El personal afectado por la Ordenanza Laboral, presente en 1 de Enero de cada año, disfrutará, dentro del mismo, de treinta días naturales de vacaciones, que se podrán disfrutar en cualquier época del año.

Siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, los empleados podrán solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones hasta un máximo de tres periodos, sin limitación de días, salvo que alguno de estos periodos de fraccionamiento de vacaciones se soliciten para disfrutarlos dentro de los meses de Julio y Agosto, en los cuales los periodos de vacaciones no podrán ser inferiores a siete días consecutivos.

A efectos de los fraccionamientos de vacaciones que se mencionan en el párrafo anterior, no se computarán como periodos los de un solo día que, a cuenta de vacaciones, se soliciten para atender compromisos particulares, siempre y cuando estas solicitudes estén debidamente justificadas.