

**21283 RESOLUCION de 7 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Carbón Black Española, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Carbón Black Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1992 de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado y de otra por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 7 de agosto de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CARBON BLACK ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»  
(CARBESA III)**

**TITULO PRIMERO**

**Condiciones generales**

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectarán a todos los Centros de trabajo de CARBESA, sitos en el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa que estén prestando servicio en la misma en la fecha de su entrada en vigor o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

- Personal de alta dirección.
- Personal directivo.
- Personal que expresamente regule sus condiciones de trabajo mediante contrato individual al margen del Convenio Colectivo.

El personal excluido del Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo, con efectos de 1 de enero del año siguiente, en el que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

- Se fijará el salario base y todos y cada uno de los complementos salariales regulados en Convenio Colectivo en la cuantía que en el mismo se determine para su nivel profesional y régimen de trabajo.
- En el supuesto caso de que existiera diferencia entre el salario establecido en su contrato individual y el resultante del apartado anterior, se constituiría un complemento «ad personam» por la cuantía de dicha diferencia.
- Las revisiones salariales girarán sobre los conceptos salariales expresamente regulados en Convenio Colectivo.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. La anulación por la jurisdicción competente de cualquiera de los artículos que se enumeran a continuación, determinará la nulidad radical de la totalidad del Convenio:

- Título II, artículos 9.º, 10 y 11.
- Título V, artículos 25, 26, 27 y 28.
- Título VII, artículos 34, 35 y 36.
- Título XII, artículos 67 al 75 (a. i.).

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—En cuanto a compensación y absorción se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Art. 6.º *Garantía personal*.—En el caso de que existiera algún trabajador que tuviera condiciones especiales de trabajo y económicas establecidas con anterioridad a este Convenio le serán respetadas, manteniéndose con carácter estrictamente personal, siempre que, examinadas globalmente en su conjunto, fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

Art. 7.º *Derecho supletorio*.—En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómicas.

**TITULO II**

**Clasificación profesional**

Art. 8.º *Clasificación por permanencia*.—El personal de CARBESA se clasificará según el carácter de su permanencia en la misma, conforme a lo establecido en las normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Art. 9.º *Clasificación funcional*.—1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes serán clasificados en niveles profesionales y grupos funcionales-laborales. La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y retribución que corresponda a cada trabajador.

En consecuencia, los actuales puestos de trabajo, tareas y funciones que se desempeñan por los trabajadores se adscriben mediante acuerdo de las partes negociadoras del presente Convenio a los niveles profesionales correspondientes.

Las descripciones de las tareas y funciones que corresponden a cada uno de los puestos de trabajo, incluidos los distintos niveles profesionales, sólo tienen carácter enunciativo.

2. Los grupos funcionales-laborales son:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Operarios de la industria.
- Operarios de oficio.

3. En el anexo que se adjunta al acta del Convenio figura la relación individualizada de los niveles profesionales adscritos a todos los trabajadores afectados por el Convenio.

Art. 10. *Factores*.—En este artículo se expresan los factores que influyen en la determinación de la permanencia a los distintos niveles profesionales, cuyas definiciones se incluyen en el artículo.

1. Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.

2. Mandato: Factor para cuya elaboración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

3. Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

4. Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

5. Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

6. Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 11. *Niveles profesionales*.—Nivel profesional 1:

1. Criterios generales: En términos generales, se trata de aquellos puestos cuyo trabajo requiere y permite una considerable libertad de acción en cuanto que está desarrollado sobre la base de procedimientos y controlado sólo en sus resultados.

El puesto comporta responsabilidad por la supervisión, control y coordinación del desarrollo de las actividades de la unidad organizativa o sección a su cargo, por lo que deberá dar instrucciones precisas y guiar las tareas más delicadas de sus subordinados, ejerciendo un control sobre los resultados.

Los trabajos a desarrollar son de complejidad limitada y en partes variables, requiriendo bastante iniciativa y responsabilidad, así como aportación de ideas para tomar frecuentes decisiones, sin basarse en precedentes o procedimientos bien definidos, pero dejando al superior jerárquico la responsabilidad de parte de las decisiones tomadas.

El puesto sigue instrucciones genéricas y/o métodos, procedimientos y prácticas parcialmente definidos, pero complejos, presentando en ocasiones fases que pueden requerir el análisis, interpretación y coordinación de numerosos elementos variables y complejos (como participar en el desarrollo de actividades de estudio e investigación, realizando interpretaciones y correlaciones de datos y elementos significativos de determinados problemas).

Desarrollar actividades de carácter administrativo contable para la que se requiere un profundo análisis de los datos, la interpretación de elementos y de datos complejos, elaboraciones de balances de gestión, etcétera).

A título orientativo, se incluyen algunos de los contenidos y responsabilidades básicas:

- Apoya y aplica las decisiones de la Dirección que le son transmitidas por su superior jerárquico.
- Se responsabiliza de la ejecución de su trabajo propio y de la actividad del personal a su cargo, y asegura el cumplimiento de las normas generales y específicas.
- Asigna trabajo a sus subordinados facilitándoles la información, instrucción y ayuda necesaria, y examina la documentación del trabajo desarrollado por los mismos, complementándola en su caso.
- Colabora con su superior jerárquico en la coordinación y control del trabajo de la unidad organizativa en que se encuentran encuadrados.

2. Formación: Equivalente a titulación académica superior, complementada con una probada experiencia en el puesto de trabajo.

Incluye las categorías de:

- Técnico Titulado Superior.
- Jefe 1.ª administrativo.

Nivel profesional 2:

1. Criterios generales: En términos generales se trata de aquellos puestos que requieren un grado de autonomía normal y una capacidad técnico-profesional para estudiar y realizar una serie de operaciones cuando se utilizan métodos estándar y para tomar decisiones generales según la calidad y tolerancia de los límites de estos métodos.

Los trabajos desarrollados suelen ser de una complejidad limitada y casi siempre repetitivos, aunque pueden representar fases que requieren capacidad de análisis y juicio para la elección y valoración de elementos numerosos, pero de dificultad limitada. La tarea consiste esencialmente en la elaboración de datos, en aplicar procedimientos y métodos operativos bien definidos, para lo que se requiere cierto grado de interpretación en la aplicación de normas técnicas o administrativas, tareas de naturaleza técnica para las cuales la experiencia requerida no es necesariamente grande y puede ser adquirida en el puesto de trabajo.

A veces puede requerir la aportación de ideas bajo el control del superior jerárquico y capacidad de decisión frecuente, aunque basándose en casos anteriores bien definidos.

A título orientativo se incluyen algunos de sus contenidos y responsabilidades básicas:

- Proyecta, programa, organiza y analiza su propio trabajo.
- Informa a su superior jerárquico y/o funcional sobre el desarrollo de sus trabajos, resultados alcanzados, dificultades encontradas, etcétera, solicitando apoyo en caso de necesidad.
- Asesora y presta ayuda a su superior jerárquico y/o funcional en materia de su competencia.

2. Formación: Conocimientos equivalentes a formación académica superior o en su caso de grado medio, pero complementado con un periodo de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos. Se incluyen en este nivel profesional las categorías:

- Ingeniero Técnico.
- Ayudante Técnico.
- Jefe 2.ª administrativo.

Nivel profesional 3:

Jefe de Turno: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos-profesionales requeridos, se responsabiliza del turno de trabajo en el área o unidad de producción que tuviera asignada, dirigiendo y controlando al personal adscrito a los puestos de trabajo bajo su dependencia. Inspecciona y vigila los elementos y fases del proceso de producción para asegurar el buen funcionamiento de instalaciones y equipos para la consecución de niveles de calidad y cantidad del producto fijados, coordinando y supervisando las operaciones de mantenimiento y control del proceso necesario. Recopila y emite información sobre producción y rendimiento mediante los documentos correspondientes.

Se incluyen en este nivel a los Jefes de Turno de Fabricación.

Nivel profesional 4:

1. Criterios generales: Se incluyen en este nivel la realización de las funciones de organizar, integrar, coordinar, controlar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas que implican el ejercicio del mando y de la responsabilidad sobre el desarrollo y funcionamiento de los elementos materiales y humanos de que se dispone y sobre la adecuada ejecución del trabajo.

2. Formación: Conocimientos equivalentes a los adquiridos en Bachillerato Unificado Polivalente, complementados con una probada experiencia y una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Se incluyen las siguientes categorías:

Contramaestre: Tareas de organización, coordinación y supervisión del trabajo en su Sección o Servicio.

Es quien, teniendo conocimientos de cultura, capacidad y experiencia acreditados, a las órdenes del Técnico titulado de su Sección, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación o servicio, observando y vigilando el funcionamiento de los distintos elementos que comprende y respondiendo de la disciplina, control y seguridad del personal y del área de trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas útiles conservación y limpieza de las instalaciones.

Recopila y emite información mediante los documentos correspondientes. Además deberá realizar los trabajos de más alta responsabilidad dentro de su área específica de trabajo. En el caso del Contramaestre de Laboratorio, además realizará los controles de vigilancia del proceso que permitan obtener un producto final en las condiciones ideales requeridas, así como de las materias primas en proceso de fabricación y los análisis de cualquier etapa productiva para una fabricación más económica y en la mejor calidad.

Asimismo controlará y supervisará un buen funcionamiento de equipos e instalaciones situados fuera del Laboratorio, pero que son responsabilidad del mismo. Cumplimenta las certificaciones de calidad y boletines de análisis y se ocupa de la obtención de determinadas muestras de carácter especial.

Jefe de 3.ª administrativo: El personal administrativo que, a juicio de la Empresa, haya alcanzado tan alto nivel de perfección y experiencia que les capacite para trabajar con la máxima especialización en su profesión, la dirección de la Empresa, a propuesta de sus jefes, les atribuirá la consideración de Jefes de 3.ª administrativos, pudiendo encomendarles cometidos y trabajos de especial interés empresarial.

Nivel profesional 5:

1. Criterios generales: Se incluyen en este nivel la realización de funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye, además, la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

2. Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato Unificado Polivalente, complementados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Se incluyen en este nivel los Encargados y Jefes de Equipos.

Nivel profesional 6:

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: Formación básica equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o bien Educación General Básica complementada con formación específica de carácter profesional.

Se incluyen en este nivel las siguientes categorías de trabajo:

- Oficiales 1.ª administrativos.
- Operador de Ordenador.
- Oficial 1.ª de Mantenimiento.
- Oficial 1.ª de Producción.
- Oficial 1.ª de Seguridad.
- Analistas de 1.ª
- Carretileros y Conductores/Oficial 1.ª

Nivel profesional 7:

1. Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

2. Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar complementada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Se incluyen en este nivel las siguientes categorías:

- Oficial 2.ª administrativo.
- Oficial 2.ª de Producción.
- Oficial 2.ª de Mantenimiento.
- Almaceneros.
- Analistas de 2.ª

Nivel profesional 8:

1. Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

2. Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar. Se incluyen en este nivel los siguientes puestos de trabajo/categorías:

- Subalternos.
- Auxiliares.
- Oficiales 3.ª

## TÍTULO III

## Ingresos, ascensos, movilidad funcional

Art. 12. *Ingresos*.-1. El ingreso de los trabajadores de CARBESA se ajustará a las normas legales o reglamentarias sobre contratación.

2. Las plazas vacantes que hayan de proveerse con carácter indefinido se ofertarán:

- a) Al personal de la plantilla de la Empresa.
- b) Al personal eventual, interino o temporal.
- c) Al mercado exterior.

3. La Dirección comunicará a los Sindicatos firmantes, con la antelación suficiente, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas selectivas.

Los Sindicatos firmantes velarán por su aplicación objetiva.

Art. 13. *Periodo de prueba*.-1. El ingreso de los trabajadores fijos se entenderá a título de prueba, cuyo periodo será variable, según el nivel profesional del contratado, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Niveles profesionales 1 y 2, seis meses.
- Niveles profesionales 3 y 4, tres meses.
- Nivel profesional 5, dos meses.
- Nivel profesional 6, un mes.
- Niveles profesionales 7 y 8, quince días.

2. Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante el periodo de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 14. *Incompatibilidades*.-Serán de plena aplicación para todo el personal que tenga establecido cualquier tipo de contrato de trabajo con CARBESA las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y de manera particular la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

Art. 15. *Movilidad funcional*.-Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los niveles profesionales cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador dentro del grupo funcional-laboral al que pertenecen. A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley. La Dirección, siempre que desee ejercer esta movilidad, vendrá obligada a informar previamente a los representantes legales de los trabajadores de los cambios que necesite efectuar, así como su duración.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar la completa información, así como la justificación y causa de las mismas.

Art. 16. *Trabajos de distinto nivel profesional*.-En caso de necesidad se podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos propios de un nivel profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un nivel profesional superior al suyo, este cambio no podrá ser de duración superior a dos meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial, y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Transcurridos los dos meses con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos previstos en los artículos 17 y 18. La retribución, en tanto se desempeñan trabajos propios de un nivel profesional de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un nivel profesional de nivel inferior esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a un mes ininterrumpido, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su nivel de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad personal. En tal sentido la Compañía evitará reiterar el trabajo de inferior nivel profesional al mismo trabajador.

Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo nivel profesional.

Art. 17. *Ascensos*.-Se establece como único medio de promoción el concurso-oposición con participación de la Comisión correspondiente para el ascenso de niveles profesionales.

La cobertura de las vacantes de los niveles profesionales 1 y 2 será de libre designación por la Dirección de la Compañía, así como las Secretarías de Dirección.

Art. 18. *Normas de concurso-oposición*.-Los ascensos del personal se efectuará mediante un Tribunal compuesto por cuatro miembros, dos nombrados por la Empresa y dos por los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que aplicarán los programas y exámenes elaborados en cada caso por la Dirección de la Empresa.

Previo al examen, el Tribunal conocerá el sistema de valoración que se aplicaría en cada caso.

## TÍTULO IV

## Selección y formación

Art. 19. *Selección*.-El criterio base de selección para la cobertura de vacantes será el de idoneidad o adecuación de la persona al puesto de trabajo. Para ello, en los procesos de selección se deberá valorar, además de la competencia técnica, conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar los puestos, los intereses, motivaciones y expectativas que las personas aporten a la organización.

Art. 20. *Modelo de selección*.-Los procesos selectivos serán realizados por el personal designado por la Dirección, quienes realizarán la evaluación de los candidatos en las distintas áreas de diagnóstico, conocimientos o competencia profesional, nivel aptitudinal, actitudes, intereses y motivación y adecuación a los puestos a cubrir.

Art. 21. *Normativa y publicidad*.-Los concursos de selección para proveer de carácter indefinido se regirán por unas bases o normativas definidas, a la que se dará la difusión adecuada, con antelación suficiente.

Art. 22. *Participación de la representación sindical*.-Por la Comisión de Seguimiento del Convenio se hará el seguimiento de los planes de formación, de los criterios generales por los que se asignen los trabajadores a las acciones formativas y de las especificaciones y requisitos de las plazas a cubrir, estableciendo los criterios generales con respecto a los cuales se realizarán los procesos de selección y velará por la correcta aplicación de los mismos.

Art. 23. *Planes de formación*.-1. Se potenciará la política de formación para posibilitar:

- Un mejor desarrollo profesional del puesto.
- La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- El desarrollo de un mando más participativo y democrático.
- La creación de expectativas de promoción y ascensos.
- La adaptación de los nuevos empleados a la Empresa.

2. Todo ello dará lugar a la creación de un clima laboral más favorable. Se elaborará un plan de formación. En este plan se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La elaboración del plan se basará en la definición de las necesidades, análisis de las capacidades actuales de los trabajadores y los planes estratégicos de la Empresa.

3. La Empresa se compromete a destinar los fondos necesarios para atender los planes de formación de acuerdo con este artículo.

Art. 24. *Asistencia a cursos de formación*.-La asistencia a los cursos de formación es de carácter voluntario. Tanto los mandos como el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales colaborarán en la difusión de las acciones formativas que se promuevan, fomentando la asistencia a los cursos.

No obstante lo anterior, será obligatoria la asistencia en aquellos casos que se convoquen como antecedente obligado para ciertas promociones, cuando la necesidad de formación sea requerida para el adecuado y seguro desarrollo del contenido del puesto de trabajo.

## TÍTULO V

## Jornada, horario, descanso y vacaciones

Art. 25. *Jornada de trabajo*.-1. Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo será de mil setecientos cincuenta y dos horas.

2. No obstante, el personal que preste servicios en aquellos Centros de trabajo que disfruten de una jornada inferior, mantendrán dicha jornada como condición «ad personam» más beneficiosa.

3. Durante la vigencia del presente Convenio podrán realizarse por la Empresa y los sindicatos firmantes del Convenio los estudios precisos que pudieran permitir el establecimiento de una jornada inferior a la acordada en este artículo, si las condiciones de flexibilidad en los cuadrantes y horarios lo permitieran.

Art. 26. *Horario*.

a) El horario del personal de jornada normal de fábrica será el siguiente:

De 7.30 horas a 15.30 horas.

b) El horario del personal de expediciones será:

1.º turno: De 7.30 horas a 15.30 horas.

2.º turno: de 14.00 horas a 22.00 horas.

c) El horario del personal de Madrid será de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada.

d) El cuadrante del personal de turnos cíclicos rotativos será el contenido del acuerdo adjunto.

e) El proceso continuo de fabricación de CARBESA exige la presencia permanente del personal que trabaja en régimen de turnos en

su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante, procurándose por la Empresa su sustitución antes de dos horas.

f) Se entiende que la jornada normal y de expediciones será los días laborables de lunes a viernes.

g) Una vez establecidos los grupos de apoyo, ambas partes se comprometen a negociar los procedimientos y condiciones de sustitución en caso de ausencia, cualquiera que sea la causa.

En tanto no haya pacto en contrario el orden de prioridad de las sustituciones será el siguiente:

- 1.º Con el grupo de apoyo.
- 2.º El trabajador en su tercer y cuarto descanso.
- 3.º Caso de que la sustitución obligue a un doble, se corregirá haciendo el día el trabajador que esté en su segundo descanso.

Art. 27. *Vacaciones*.-1. El personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de una duración de veintiséis días laborables en el año 1992.

2. Como máximo antes del día 31 de marzo se confeccionará el calendario de vacaciones. Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más trabajadores aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

3. Se considera como período preferente para el disfrute de las vacaciones, los meses de junio a septiembre, ambos inclusivos. Se establece la posibilidad de disfrutar en enero las vacaciones correspondientes al año inmediatamente anterior, por acuerdo con los representantes sindicales firmantes del Convenio.

Art. 28. *Horas extraordinarias*.-1. Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de reducir el número de horas extraordinarias.

2. Las horas extraordinarias podrán compensarse a opción del trabajador de dos formas:

- 2.1 Económicamente, según tabla anexo III.
- 2.2 Con descanso y complemento económico: Cada ocho horas extraordinarias acumuladas darán derecho a un descanso compensatorio y un complemento equivalente al 75 por 100 del valor base de la hora (anexo III).

a) El personal de turno que deba doblar su jornada, percibirá el valor de ocho horas extraordinarias, más un descanso compensatorio dentro de los cincuenta y dos días siguientes a producirse el doblaje, preferentemente el día siguiente.

b) Si transcurridos los cincuenta y dos días no ha disfrutado del descanso, por causas ajenas al trabajador, percibirá el valor de ocho horas extraordinarias.

c) Si no hubiese podido disfrutar el descanso al día siguiente del doblaje, se le compensarán como horas extraordinarias según anexo III, las que falten para completar las doce horas de descanso entre jornadas previstas en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Al personal de turno que supla las ausencias en régimen de doce horas, se le aplicará el 50 por 100 de las condiciones establecidas para el doblaje.

e) Se considerará doblaje si pasadas tres horas el trabajador saliente de turno no ha sido relevado.

f) Solamente se considerará doblaje la falta de relevo. Cualquier otro exceso de jornada será considerado como horas extraordinarias.

g) Cuando el personal de jornada normal prolongue su jornada de trabajo en un número de horas superior a cinco, las horas extraordinarias realizadas, y cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y los supuestos de fuerza mayor, tendrán el mismo valor que un doblaje.

3. Las horas extraordinarias por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con la Ley. Se exceptúan aquellas cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y en los supuestos de fuerza mayor.

## TÍTULO VI

### Licencias, permisos, excedencias

Art. 29. *Licencias*.-1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a los hermanos de los padres. El plazo podrá ampliarse hasta tres días más cuando con tal motivo, el trabajador deba desplazarse a una localidad distinta de la de su residencia.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos naturales o políticos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse hasta tres, en caso de celebrarse el matrimonio fuera de la provincia de residencia.
- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente Convenio.

g) Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

h) Por el tiempo necesario para asistir a los exámenes.

i) Un día natural para reconocimiento médico del productor o familia que conviva con él, en el caso de que éste se lleve a efecto fuera del lugar de residencia, o por el tiempo necesario en la localidad.

La Empresa facilitará un impreso para justificar las ausencias por visitas médicas.

j) En las celebraciones de carácter familiar extraordinario, el personal a turnos, avisando con una antelación mínima de quince días, podrá disfrutar de hasta una jornada de permiso, siendo sustituido con el grupo de apoyo o por otro compañero, no generándose en ningún caso horas extraordinarias por este motivo, compensándose esta sustitución obligatoriamente por descanso con el grupo de apoyo en un día análogo.

2. En casos extraordinarios, debidamente acreditados y por los supuestos previstos en los apartados a) al d) podrán otorgarse licencias por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión, pudiéndose acordar la no percepción de remuneración.

Art. 30. *Permisos no retribuidos*.-Podrán solicitar permiso sin sueldo, con reserva de su puesto de trabajo, con una duración mínima de tres meses y máxima de dos años, los trabajadores fijos que lleven en la Compañía más de seis meses. La dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando de este derecho un mínimo de trabajadores igual o superior al 2 por 100 de la plantilla del Centro.

Para tener derecho a un nuevo permiso deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación del anterior. El período de permiso sin sueldo no se computará a ningún efecto, salvo los de duración de tres meses.

Art. 31. *Excedencia especial*.-Tendrán derecho a excedencia de carácter especial, con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores fijos en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Nombramiento para cargos públicos cuando sea incompatible con la prestación de sus obligaciones laborales. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la originara.

b) El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo, y en las condiciones establecidas en la Ley.

c) Para atender al cuidado de los hijos, en los casos y en las condiciones previstas en la Ley.

d) Incorporación a filas para prestar el servicio militar o servicio cívico sustitutorio, obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de éste, y computándose su tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se hallen cumpliendo el servicio militar, podrán reincorporarse al trabajo cuando obtengan un permiso temporal de un mes o superior, por jornadas completas a tiempo parcial y siempre que medie la oportuna autorización militar.

Art. 32. *Excedencia voluntaria*.-Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la Compañía tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a cinco años, ni inferior a dos, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Compañía y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la Compañía, contados a partir de la fecha de su incorporación.

Art. 33. *Reingreso del excedente*.

a) En los supuestos de excedencia especial/forzosa el trabajador deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la causa que la originó.

El trabajador que no solicite el reingreso dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la causa que originó la excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

b) En los supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador sólo conserva el derecho preferente al reingreso cuando haya que cubrir una vacante de su nivel profesional. Si no hubiera vacantes en su nivel profesional y si en uno inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su nivel, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

El trabajador que no solicite el reingreso treinta días antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Compañía.

## TITULO VII

Artículos 34, 35 y 36 suprimidos.

## TITULO VIII

## Seguridad y salud laboral

Art. 37. *Principios generales.*—Se define la salud laboral como el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

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

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación, emisión y transmisión. Sólo en última instancia se utilizarán medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, ésta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular la generación, emisión o transmisión del riesgo.

2. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límite umbral utilizados por los Organismos técnicos competentes de la Administración.

3. En cada Centro de trabajo y por cada área homogénea, se llevará un registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

4. Todo trabajo que, después de realizadas las mediciones a que se refiere el apartado anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los niveles normales previamente establecidos.

5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar, necesariamente disminuirán los riesgos anteriores que comportaba y tenderá a no generar riesgos que superen los referidos valores límite umbral.

En todo nuevo proceso que se implante, caso de no existir normativa legal que reglamente un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto de seguridad del que se dará traslado a los representantes de los trabajadores para que emitan informes.

Hasta tanto no se aplique dicho proyecto de seguridad se considerarán los niveles de mediciones y medios de trabajo que hubiera en el lugar de origen del nuevo proceso.

6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por los servicios de la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a efectos de este Convenio, considerada como enfermedad profesional.

7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará de forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los técnicos de los Organismos competentes de la Administración serán facilitados al Comité de Seguridad y Salud Laboral en el plazo máximo de quince días.

Siempre que exista riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado de su puesto de trabajo éste podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral, quien, con carácter de urgencia, propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Art. 38. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*—1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario con dos miembros por cada representación.

2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá los siguientes derechos y competencias:

Su ámbito de actuación comprenderá todos los factores presentes en el Centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos los aspectos ligados a la organización del trabajo (horarios, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo...).

Tendrá información sobre todos los factores de riesgos (maquinaria, herramientas, sustancias y productos, materia prima, proceso, etc.) así como de los daños (accidentes, enfermedades) ocurridos en el Centro de trabajo.

Será consultado con carácter previo a la implantación de nuevo producto, métodos de trabajo y tecnologías que puedan entrañar un riesgo para la salud. Deberá emitir su contestación en el plazo de diez días, en caso contrario, se entenderá que ésta es positiva.

El conocimiento de los resultados globales de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral y de los reconocimientos generales y específicos realizados a los trabajadores.

A disponer de un crédito de las horas necesarias cada miembro para desarrollar sus funciones y asegurar su continua formación, fijándose un máximo de dieciséis horas.

3. Dicho Comité se reunirá una vez al menos cada trimestre.

Art. 39. *Plan de actuación.*—La dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, asesorados técnicamente por los servicios de la Empresa, elaborarán:

Un mapa de riesgos del Centro de trabajo.

Un plan general de prevención.

Planificación de programas anuales de prevención.

La Memoria periódica de seguimiento del plan general y de los programas anuales.

Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo se acudirá a un informe de los Organismos técnicos competentes de la Administración.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

La dirección informará a los Comités de Seguridad y Salud Laboral de todo factor conocido o sospechoso de medio ambiente laboral que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Del Plan Anual de Actuación se dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

Se vigilará especialmente el estricto cumplimiento por parte de las Empresas contratistas de todas las normas de seguridad y salud laboral.

Art. 40. *Vigilancia del riesgo.*—1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

2. Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición al riesgo o por otras circunstancias, presenten mayor vulnerabilidad, serán vigilados de forma particular.

3. Las normas de seguridad serán divulgadas y exigido su cumplimiento a las Empresas contratadas.

4. Las trabajadoras en estado de gestación podrán exigir un cambio del puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones del suyo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, etc.) puedan afectar al feto, manteniéndose el mismo salario y garantizándole la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Art. 41. *Formación en seguridad y salud laboral.*—La dirección de la Empresa organizará cursos y prácticas de seguridad y salud laboral.

## TITULO IX

## Acción sindical

Art. 42. *Derechos y garantías de los miembros de los Comités de Empresa.*—1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción obedeciera a otras causas se tramitará expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del sindicato a que pertenezca, en su caso.

2. Los miembros del Comité de Empresa tendrán prioridad de permanencia en la Compañía, respecto a los demás trabajadores en caso de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas.

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

4. Previa comunicación a la dirección, podrán distribuir publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.

5. Tendrán derecho a un crédito de quince horas laborables mensuales. No se computarán a estos efectos las horas empleadas en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la dirección. El Secretario del Comité tendrá derecho a diez horas más adicionales para el desempeño de sus funciones.

6. Los Comités de Empresa dispondrán de un local, que pudiera no ser de uso exclusivo, apto para el desarrollo de sus actividades representativas, así como de tabloneros de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con sus representados.

7. El crédito de horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa podrá consumirse en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos u otras Entidades.

Art. 43. *Funciones de los Comités de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

## 1. Ser informados por la dirección de la Compañía:

a) Trimestralmente sobre la evolución del sector económico, la situación del negocio, la producción, las ventas y evolución probable del empleo de la Compañía.

b) 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.

c) Con carácter previo a su ejecución sobre: La reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional, la implantación de sistemas de organización del trabajo, estudio de tiempos, sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo, la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Compañía, cuando ello incida en el volumen de empleo, la imposición de sanciones por faltas muy graves.

d) Sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos de personal y los ascensos.

e) Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo utilizados habitualmente, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones pertinentes ante la dirección y, en su caso, la autoridad competente.

Asimismo se hará entrega del TC-1 y TC-2.

## 2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

b) Calidad de la docencia y efectividad de la misma.

c) Condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo en la Compañía.

3. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Compañía en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

4. Colaborar con la dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5. 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.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del número 1 de este artículo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente su carácter reservado.

7. El Comité de Empresa velará por el cumplimiento de la normativa legal y pactada en los procesos de selección de personal y el respeto a los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 44. *Secciones sindicales*.-1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley.

Las secciones sindicales, previa comunicación a la dirección, podrán celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo, recaudar cuotas y durante la jornada distribuir información de carácter sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan la concepción de más representativos y aquellos que tengan representación en los Comités de Empresa, dispondrán de un tablón de anuncios que posibilite la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general.

3. Podrá acumularse al crédito de horas de los Delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa pertenecientes al mismo sindicato en uno o en dos de sus componentes, deduciendo del crédito global acumulado media jornada anual por dos trabajadores.

La acumulación habrá de efectuarse por períodos superiores al semestre y habrá de comunicarse a la dirección con dos meses de antelación, y afectará a los sindicatos firmantes del Convenio. Igualmente por los sindicatos firmantes del Convenio se podrán trasvasar horas sindicales a otros miembros de la sección sindical, con los condicionamientos del párrafo anterior.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación laboral como trabajadores en activo de la Compañía tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que CARBESA esté afectada por la negociación en cuestión y durante el tiempo que ésta dure.

Art. 45. *Delegado sindical*.-Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa estarán representados por Delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados. Serán funciones de los Delegados sindicales, sin perjuicio de las establecidas por la Ley, las siguientes:

a) Representar y defender los intereses de su sindicato y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato y la dirección de la Compañía.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y comunicación que la dirección deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en el artículo precedente, estando obligados a guardar sigilo profesional. Disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

e) Serán informados y oídos por la dirección con carácter previo:

1. Acerca de las sanciones que se impongan a los afiliados a su sindicato.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo, y de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos y las excedencias previstas por la Ley y este Convenio.

Art. 46. *Cuota sindical*.-A requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la dirección les descontará de sus respectivas nóminas mensuales el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección un escrito en el que se expresará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria a la que habrá de transferirse. La Dirección efectuará los descuentos, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección entregará copia de las transferencias al Delegado sindical.

Art. 47. *Asambleas en horas de trabajo*.-En los supuestos de presentación de expedientes de regulación de empleo o de reconversión de Empresa, y previa autorización por la Dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores o Delegados de las secciones sindicales podrán convocar la celebración de asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas al año.

## TITULO X

## La mujer trabajadora

Art. 48. *Empleo*.-Las ofertas de empleo y convocatorias de plazas no contendrán referencias al sexo ni al estado civil del trabajador.

Art. 49. *Maternidad*.-La Empresa vendrá obligada a conceder el traslado de puesto de trabajo compatible con el embarazo, a solicitud de la mujer embarazada, cuando el que desempeña sea perjudicial para su salud. Ello no supondrá menoscabo de los derechos económicos o profesionales de la trabajadora.

Al término de la licencia posparto la trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo habitual, previo dictamen del servicio médico de que éste no perjudica a la trabajadora o al hijo durante el período de lactancia.

Art. 50. *Licencia posparto*.-La Empresa abonará a la trabajadora la diferencia entre la prestación de ILT por maternidad y el 100 por 100 de su salario mientras dure esta situación.

Previa notificación a la Empresa, la trabajadora, o en su caso, el trabajador, dispondrá de un crédito de hasta cincuenta horas anuales de permiso no retribuido para cuidar al menor que con él conviva.

El padre o la madre tendrán derecho a la excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de menor, incluido los casos de adopción legal.

Los permisos por alimentación de menor podrán ser disfrutados optativamente por el padre o la madre, siendo de una hora de disminución de la jornada diaria, que podrá aplicarse al inicio o al final de la misma durante un período de nueve meses.

Art. 51. *Condiciones de trabajo*.-Ambas partes se ratifican en la política seguida de igualdad absoluta en las condiciones de trabajo, potenciando la readaptación y la promoción profesional de las trabajadoras menos cualificadas, asegurando a las que participen en ella oportunidades de promoción a todos los niveles.

## TITULO XI

## Beneficios sociales

Art. 52. *Compensación por carencia de economato*.-La compensación económica establecida en el anterior Convenio Colectivo de 26.448 pesetas por año por trabajador queda congelada en el presente Conve-

nio, y además desaparece como concepto retributivo, adicionando este mismo importe al salario base una vez éste ha sido revalorizado.

Art. 53. *Subvención comidas.*-Para el personal de Madrid se fija una subvención de comidas de 897 pesetas brutas por día de asistencia en jornada partida.

Art. 54. *Transporte.*-Para el personal de fábrica y Madrid se fija como compensación de transporte la cantidad de anexo IV por día de asistencia al trabajo.

Art. 55. *Ropa de trabajo.*-La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la Empresa. Se proveerá al personal de fábrica de la ropa adecuada.

Art. 56. *Ayudas a disminuidos.*-Los trabajadores de la plantilla que tengan a su cargo hijos disminuidos, previa justificación oficial, percibirán la cantidad de 20.000 pesetas por mes e hijo.

Art. 57. *Aparcamiento.*-La subvención que la Empresa concede al personal de Madrid por este concepto es de 900 pesetas por mes.

Art. 58. *Préstamos para adquisición y mejora de vivienda.*-Se constituye un fondo de préstamos con un montante total de 430.000 pesetas.

Art. 59. *Enfermedades o terapias no reconocidas por la Seguridad Social.*-En los casos en los que algún trabajador de CARBESA o familiar directo del mismo que conviva con él tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción a su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de su Centro de trabajo.

La Empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda, previo estudio de cada propuesta y considerando en su caso el informe que presente el Comité, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que estas no tienen como base normativa alguna.

Se informará al Comité de las ayudas extraordinarias concedidas o denegadas por este concepto.

Art. 60. *Ayuda de estudios.*-Se establece una bolsa de ayuda a estudios de 593.664 pesetas, cuya distribución corresponderá a los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, con la participación de la dirección de la Empresa.

Dicha bolsa se repartirá entre los distintos Centros de trabajo proporcionalmente al número de trabajadores.

Art. 61. *Fondo de garantía social.*-Tiende a cubrir total o parcialmente necesidades extraordinarias y lógicas de un trabajador o del grupo familiar a su cargo. La aportación empresarial al fondo se fija en 208.700 pesetas. Dicho fondo se distribuye proporcionalmente al número de trabajadores de cada Centro de trabajo. Las solicitudes se harán a los miembros del Comité de Empresa de cada Centro pertenecientes a las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo que tienen a su cargo la gestión de estudios y otorgamiento.

Las solicitudes se harán a los miembros del Comité de Empresa de cada Centro pertenecientes a las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo que tienen a su cargo la gestión de estudios y otorgamiento.

Para efectuar el libramiento de pago la Empresa podrá requerir a los miembros de la Comisión para que junto con la resolución de la distribución efectuada demuestre las normas, solicitudes y justificantes presentados.

La Comisión podrá acceder, en su caso, a que la cantidad no repartida se acumule al fondo del año siguiente, sin que la cantidad acumulada pueda ser objeto de revisión, fijándose el límite máximo de fondo de garantía anual en el doble del establecido en el Convenio de cada año.

La posible cantidad excedente, originada por las acumulaciones y a los solos efectos de reparto, será añadida al montante económico a distribuir ese año en el concepto de ayuda a estudios.

Art. 62. *Grupo de Empresa.*-Para que el Grupo de Empresa lleve a cabo las actividades que les son propias, culturales, apartamentos de verano, y otras, la Empresa designará una cantidad presupuestaria al respecto.

Se informará al Comité de las cantidades que anualmente dedica la Empresa a las actividades socioculturales y recreativas que desarrolla el grupo de Empresa.

Art. 63. *Atenciones sociales.* Se mantienen los beneficios del Grupo de Empresa al personal jubilado o incapacitado de CARBESA.

Art. 64. *Seguro de vida y accidentes.* Se mantiene el actual sistema establecido de Seguro de Vida y Accidentes, y se procederá a hacer un estudio del mismo, antes de la finalización del presente Convenio Colectivo.

Art. 65. *Complemento por incapacidad laboral transitoria.* En caso de enfermedad o accidente, el personal afectado por el presente Convenio, percibirá un complemento que garantice la percepción del 100 por 100 de su salario.

## TITULO XII Salario

Art. 66. *Salario base.* Los salarios base de referencia anuales para cada nivel profesional son los que se señalan en el anexo I.

Art. 67. *Complemento de antigüedad.* El complemento por antigüedad consistirá en un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios y quinquenios sin limitaciones, cuyos valores de referencia anuales por niveles profesionales, son los del anexo II.

Este complemento se percibirá a partir del primer día del trimestre natural en que se cumplan los trienios o quinquenios.

Art. 68. *Complemento de puesto de trabajo.*-1. Turcicidad-relevos: El personal en régimen de trabajo a turnos, como compensación por el tiempo empleado en el relevo y en su aseo personal, así como por el hecho de trabajar a turnos, percibirá el complemento fijado en el anexo IV.

2. Nocturnidad: El personal adscrito a turnos de mañana, tarde y noche, percibirá el complemento fijado en el anexo IV por noche trabajada.

3. Festivos: El personal que trabaje a tres turnos y el que trabaje a dos turnos, incluyendo sábados, domingos y festivos, percibirá el complemento fijado en el anexo IV, por cada día festivo trabajado.

4. Retén: El trabajador que realice el servicio de retén, según establece la norma del retén, percibirá el complemento fijado en el anexo IV.

Art. 69. *Complemento por trabajos excepcionales.* Todos los trabajos descritos a continuación, con salvedad de los comprendidos en el apartado 2, se considerarán excepcionales, y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la fábrica. Por ello, sólo podrán ser ordenados por el Director o personas en quien delegue.

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada: El trabajador que sea requerido por la Empresa fuera del horario de trabajo, y una vez que haya abandonado el Centro de trabajo, será compensado con un complemento equivalente a dos horas extraordinarias, según queda fijado en el anexo IV.

2. Cambio de mangas de filtro y limpieza de silos: Se establece la prima del anexo IV por la realización de este trabajo.

3. Limpieza en el interior de recipientes: Se establece la prima del anexo IV por cada hora de trabajo para la realización de limpieza y reparaciones en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal.

4. Aseo personal: El personal a turnos cíclicos-rotativos percibirá, además del plus de turno-relevos, el importe equivalente a media hora extraordinaria, establecida en el anexo IV.

Art. 70. *Horas extraordinarias.*-El valor de las horas extraordinarias será el que para cada nivel profesional se indica en el anexo III.

Art. 71. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*-El personal percibirá el sueldo y la antigüedad que le corresponde en 15 pagas anuales, distribuidas en 12 mensualidades más las tres pagas extraordinarias siguientes:

Mes de marzo, con devengo: 1 de enero a 31 diciembre.

Mes de junio, con devengo: 1 de enero a 30 junio.

Mes de noviembre, con devengo: 1 de julio a 31 diciembre.

Art. 72. *Cláusula de revisión salarial.*-Los conceptos salariales no serán revisados en el año 1992. Para 1993, segundo año de vigencia del Convenio Colectivo, la revisión salarial será el 110 por 100 del IPC real de dicho año, aplicándose con efectos de 1 de enero de 1993, el IPC previsto por el Gobierno y regularizándose, en su caso, en el momento en que el IPC real de 1993 sea constatado por el INE.

Art. 73. *Pago de salarios.*-El pago de salarios se realizará por meses vencidos.

Art. 74. *anticipos.*-El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar anticipos de hasta el 20 por 100 del salario líquido anual, con un periodo máximo de devolución de un año, efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual o pagas extraordinarias.

La Empresa deberá atender estas solicitudes sin que tenga que mediar justificación alguna.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se hubieran liquidado los anteriores, excepto el préstamo de vivienda.

Art. 75. *Régimen económico de los contratos en prácticas.*-Los contratos en prácticas regulados por el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, estarán sometidos al siguiente régimen económico:

a) Los trabajadores contratados en prácticas que poseyeran experiencia en el momento de su contratación, tendrán un salario inicial del 72 por 100 del nivel salarial de referencia para el nivel profesional donde se encuadre el trabajador contratado. Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 20 por 100, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para su nivel profesional.

b) Los trabajadores contratados en prácticas que no poseyeran experiencia en el momento de la contratación, tendrán un salario inicial del 54 por 100 del nivel salarial de referencia para el nivel profesional donde se encuadre el trabajador contratado. Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 20 por 100, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para su nivel profesional.

Art. 76 *Régimen económico de los contratos para la formación.*-Los contratos para la formación regulados en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, estarán sometidos al siguiente régimen económico:

a) Inicialmente, el salario será del 54 por 100 del nivel salarial de referencia para el nivel profesional en el que se encuadre al trabajador contratado.

b) Semestralmente, en caso de prórroga se incrementará el salario hasta un 10 por 100 hasta alcanzar el nivel salarial de referencia del nivel profesional en que se encuadre al trabajador contratado.

### TITULO XIII

#### Comisión Paritaria de Información, Seguimiento e Interpretación

Art. 77. *Comisión de Información, Seguimiento e Interpretación.*-Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión de Información, Seguimiento e Interpretación que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tienen los Comités de Empresa, tendrá por funciones:

- Vigilancia de lo pactado.
- Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la legislación vigente.
- Por los trabajadores la Comisión estará compuesta por un máximo de dos Vocales, elegidos de entre los firmantes del presente Convenio. Los representantes de la Empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número de la representación social.

Por acuerdo de ambas partes se podrá nombrar un Presidente entre las personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma. Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento en un trabajador de la Empresa, cuyas funciones serán:

- Levantar actas de las reuniones que se celebren y remitirlas a cada uno de los miembros.
- Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.
- Llevar el libro correspondiente de actas.
- Cualquier función intrínseca a su condición de Secretario.

d) La Comisión se reunirá:

- En sesión ordinaria, una vez al trimestre.
- En sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio.

e) Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación se tomarán por mayoría simple.

### TITULO XIV

#### Régimen disciplinario

Art. 78. *Facultad disciplinaria.*-1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente título.

2. La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador y la de falta muy grave exigida la tramitación de un procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado. En dicho expediente se recabará informe del Comité de Empresa, concediéndose para su emisión un plazo de diez días.

3. En las faltas tipificadas en los apartados b), c), f) y m), del artículo 83, la Dirección de la Empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la substanciación del expediente correspondiente.

4. En cualquier caso, la Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga, al mismo tiempo que al propio interesado. Al Delegado sindical, en su caso, se le informará en los términos del artículo 45.

Art. 79. *Graduación de faltas.*-Las faltas o incumplimientos contractuales cometidos por el trabajador se clasificarán atendiendo a su importancia o intención en: Leve, grave o muy grave.

Art. 80. *Faltas leves.*-1. Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones, tales como:

- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos, e inferior a treinta en el horario de entrada.
- No cursar en el tiempo oportuno el documento correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

e) No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.

f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

Art. 81. *Faltas graves.*-Tendrán consideración de faltas graves las acciones u omisiones tales como:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

b) Ausencias o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta.

c) No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá calificarse como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo grave de accidente o avería podrá calificarse como de muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la Compañía para uso propio.

k) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 82. *Faltas muy graves.*-Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones, tales como:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante el año.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a sus trabajadores o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de CARBESA, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictados por los Tribunales de Justicia.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o de los sindicatos o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y sus familiares.

h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.

k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

m) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que los sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección.

Art. 83. *Sanciones.*-Las sanciones máximas que podrá imponer la Dirección en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, hasta rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

Art. 84. *Prescripción.*-La facultad disciplinaria de la Dirección, prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los

veinte y para las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses.

**ANEXO I**  
Salario base 1992

| Niveles | Sueldo - Pesetas |
|---------|------------------|
| 1       | 4.022.550        |
| 2       | 3.310.650        |
| 3       | 3.148.650        |
| 4       | 3.025.500        |
| 5       | 2.821.800        |
| 6       | 2.771.700        |
| 7       | 2.564.400        |
| 8       | 2.277.450        |

**ANEXO II**  
Antigüedad 1992

| Niveles | Importe           |                      |
|---------|-------------------|----------------------|
|         | trienio - Pesetas | quinquenio - Pesetas |
| 1       | 127.875           | 255.750              |
| 2       | 105.150           | 210.300              |
| 3       | 88.950            | 177.900              |
| 4       | 88.950            | 177.900              |
| 5       | 88.950            | 177.900              |
| 6       | 70.350            | 140.700              |
| 7       | 61.125            | 122.250              |
| 8       | 50.025            | 100.050              |

**ANEXO III**  
Horas extraordinarias 1992

| Niveles | Base | Valor unitario - Pesetas |
|---------|------|--------------------------|
| 3       | 670  | 1.173                    |
| 4       | 640  | 1.120                    |
| 5       | 609  | 1.066                    |
| 6       | 578  | 1.012                    |
| 7       | 517  | 905                      |
| 8       | 487  | 852                      |

**ANEXO IV**  
Otros complementos 1992

| Niveles | Llamadas - Pesetas | Aseo - Pesetas |
|---------|--------------------|----------------|
| 3       | 2.775              | 695            |
| 4       | 2.650              | 665            |
| 5       | 2.520              | 630            |
| 6       | 2.395              | 600            |
| 7       | 2.140              | 535            |
| 8       | 2.020              | 505            |

Turnicidad relevo: 23.102 pesetas/mes.  
Nocturnidad: 1.700 pesetas/noche.  
Festivos: 2.610 pesetas/día.  
Cambio mangas filtro: 1.095 pesetas/prima.  
Limpieza interior recipientes: 1.095 pesetas/hora.  
Retén: 16.640 pesetas/semana.

Otros beneficios sociales

TRANSPORTES

239 pesetas/día

Cuadrante turnos modelo A

|   | L M X J V S D | L M X J V S D | L M X J V S D | L M X J V S D | L M X J V S D |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| A | M M T T N N d | d d d M M T T | N N d d d d M | M T T N N d d | d d M M T T N |
| B | T T N N d d d | d M M T T N N | d d d d M M T | T N N d d d d | M M T T N N d |
| C | N N d d d d M | M T T N N d d | d d M M T T N | N d d d d M M | T T N N d d d |
| D | d d d d M M T | T N N d d d d | M M T T N N d | d d d M M T T | N N d d d d M |
| E | d d M M T T N | N d d d d M M | T T N N d d d | d M M T T N N | d d d d M M T |

|   | L M X J V S D | L M X J V S D | L M X J V S D | L M X J V S D | L M X J V S D |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| A | N d d d d M M | T T N N d d d | d M M T T N N | d d d d M M T | T N N d d d d |
| B | d d d M M T T | N N d d d d M | M T T N N d d | d d M M T T N | N d d d d M M |
| C | d M M T T N N | d d d d M M T | T N N d d d d | M M T T N N d | d d d M M T T |
| D | M T T N N d d | d d M M T T N | N d d d d M M | T T N N d d d | d M M T T N N |
| E | T N N d d d d | M M T T N N d | d d d M M T T | N N d d d d M | M T T N N d d |

Cuadrante turnos modelo B

|   | L M X J V S D | L M X J V S D | L M X J V S D | L M X J V S D |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| A | M M T T N N d | d M M T T N N | d d M M T T N | N d d M M T T |
| B | T T N N d d M | M T T N N d d | M M T T N N d | d M M T T N N |
| C | N N d d M M T | T N N d d M M | T T N N d d M | M T T N N d d |
| D | d d M M T T N | N d d M M T T | N N d d M M T | T N N d d M M |

|   | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | N | N | d | d | M | M | T | T | N | N | d | d | M | M | T | T | N | N | d | d | M | M | T | T | N | N | d | d |
| B | d | d | M | M | T | T | N | N | d | d | M | M | T | T | N | N | d | d | M | M | T | T | N | N | d | d | M | M |
| C | M | M | T | T | N | N | d | d | M | M | T | T | N | N | d | d | M | M | T | T | N | N | d | d | M | M | T | T |
| D | T | T | N | N | d | d | M | M | T | T | N | N | d | d | M | M | T | T | N | N | d | d | M | M | T | T | N | N |

## Notas:

1. Las vacaciones sólo se podrán fraccionar en dos veces, siendo como mínimo de seis días laborables de cuadrante.
2. Entre el 15 de diciembre y el 15 de enero no se considera como periodo de vacaciones.
3. Cuando no haya nadie de vacaciones funcionará el cuadrante A.
4. Cuando haya alguien de vacaciones funcionará el cuadrante B.
5. El presente cuadrante comprende los descansos, festivos y vacaciones anuales.

## Relación de trabajadores afectados por el Convenio Colectivo CARBESA III

Situación al día 1 de enero de 1992

| Apellidos y nombre            | DNI        | Nivel | Salario base<br>Pesetas | Antigüedad<br>Pesetas | Nueva antigüedad<br>Pesetas | AD. PER.<br>Pesetas |
|-------------------------------|------------|-------|-------------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------------|
| Atienza Pérez, Fernando       | 31.777.512 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Badino Criado, Alejandro      | 32.030.203 | 6     | 2.771.700               | -                     | 70.350                      |                     |
| Badino Criado, María Luisa    | 32.005.503 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Bangueses Vergara, Antonio    | 34.593.596 | 6     | 2.771.700               | 281.400               |                             |                     |
| Bermejo Rodríguez, Francisco  | 32.013.280 | 6     | 2.771.700               | 281.400               |                             |                     |
| Bermejo Saavedra, Juan        | 31.979.500 | 7     | 2.564.400               | 366.750               |                             |                     |
| Bernal Cárdenas, Luis         | 31.974.127 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Borrego Alvarado, Manuel      | 31.788.148 | 4     | 3.025.500               | 711.600               |                             |                     |
| Borrego Alvarado, Francisco   | 31.783.542 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Carrasco Castro, Francisco    | 31.746.736 | 5     | 2.821.800               | 711.600               |                             |                     |
| Chico Somoza, Santiago        | 31.745.586 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Cotilla Fúnez, Salvador       | 31.756.007 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Domínguez Ruiz, Antonio       | 31.820.117 | 6     | 2.771.700               | 281.400               |                             |                     |
| Gallego Pérez, Miguel         | 32.013.430 | 6     | 2.771.700               | 281.400               | 37.520                      | 67.080              |
| Gallego Serrano, Rodolfo      | 26.176.371 | 4     | 3.025.500               | 533.700               |                             |                     |
| García Martínez, José Antonio | 13.892.198 | 6     | 2.771.700               | -                     | 51.590                      |                     |
| Gil Trujillo, Francisco       | 31.984.558 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Gómez Vallecillo, Valeriano   | 31.773.152 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| González Sánchez, Ramón       | 31.773.118 | 6     | 2.771.700               | 422.100               |                             |                     |
| León Espinosa, Juan           | 31.784.239 | 7     | 2.564.400               | 489.000               |                             |                     |
| Llorens Orts, Francisco       | 31.768.614 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Llorens Reos, Tomás           | 31.780.137 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| López Infantes, Juan José     | 32.000.559 | 6     | 2.771.700               | 70.350                |                             |                     |
| Macias Vega, Manuel           | 31.984.104 | 6     | 2.771.700               | 422.100               |                             |                     |
| Martínez Vargas, José Luis    | 31.986.053 | 4     | 3.025.500               | 533.700               | 47.440                      |                     |
| Mauricio Cabrera, Luis        | 32.027.495 | 6     | 2.771.700               | -                     | 51.590                      |                     |
| Moltó Borrego, Juan Francisco | 32.023.613 | 4     | 3.025.500               | 177.900               |                             |                     |
| Mota Jiménez, Juan            | 31.977.819 | 7     | 2.564.400               | 489.000               |                             |                     |
| Olmedo Villamate, Antonio     | 31.810.308 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Olmo Ruiz, Martín             | 31.780.427 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Pérez Benítez, José Luis      | 31.805.216 | 4     | 3.025.500               | 88.950                |                             |                     |
| Postigo Sánchez, Miguel       | 31.948.049 | 7     | 2.564.400               | 489.000               |                             |                     |
| Prado Reina, Manuel           | 31.984.373 | 6     | 2.771.700               | 281.400               |                             |                     |
| Prieto Haro, José Luis        | 29.949.147 | 4     | 3.025.500               | 711.600               |                             |                     |
| Romano Jiménez, Ovidio        | 51.649.806 | 1     | 4.022.550               | -                     | 93.775                      |                     |
| Sánchez Carnerero, José       | 31.755.595 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Sánchez Márquez, Francisco    | 31.994.664 | 6     | 2.771.700               | 422.100               |                             |                     |
| Sánchez Rojas, Manuel         | 31.752.812 | 6     | 2.771.700               | 562.800               |                             |                     |
| Umbria Rojas, José María      | 32.033.460 | 6     | 2.771.700               | -                     |                             |                     |
| Valdivia Martín, Luis         | 31.982.930 | 7     | 2.564.400               | 489.000               |                             |                     |
| Valero Córdoba, Manuel        | 31.805.922 | 6     | 2.771.700               | -                     | 70.350                      |                     |

**21284** RESOLUCION de 12 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para el Grupo de Empresas MAGEFESA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial del Grupo de Empresas MAGEFESA, que fue suscrito con fecha 8 de abril de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y ELA-STV, en representación de los trabajadores de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de

la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de agosto de 1992.-La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.