

## ACTA FINAL

Leído el contenido del presente Convenio, y encontrándose conforme por las partes, se procede a su firma, una vez obtenida por la representación social la aprobación de sus respectivas bases.

Madrid, 5 de abril de 1979.

**17816** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 6 de abril de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General escrito formulado por la Empresa de referencia, solicitando la homologación del texto del Convenio Colectivo, suscrito por su personal para el presente año, que fue firmado por las partes el 22 de febrero de 1979 previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y acompañando al texto la correspondiente documentación complementaria;

Resultando que en cumplimiento de lo prevenido en el apartado segundo del artículo 3.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, fue decretada la suspensión del plazo legal establecido para su homologación en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y habiendo sido estudiado por el Gabinete de Asesoramiento Económico, se observó que el incremento de la masa salarial bruta de 1979 con respecto a la de 1978, en condiciones homogéneas, alcanzaba un 14,85 por 100, excediendo del límite impuesto por el artículo 1.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, y, por otra parte, se observaba igualmente en el texto del artículo 3.º, punto 4.º del Convenio violación de derecho necesario, por aplicación de lo que dispone el artículo 4.º de la Ley de referencia, habiéndose comunicado a la Comisión Deliberadora del Convenio estos defectos para su consideración y revisión del texto, conforme al procedimiento determinado en el número 2 del artículo 14 de la tan repetida Ley de 19 de diciembre de 1973, sobre Convenios Colectivos;

Resultando que con fecha 6 de junio de 1979, se recibe escrito de la representación legal de la Empresa de referencia, en el que se expone que en cuanto al exceso del límite de crecimiento salarial observado por esta Dirección General, tiene su origen en error matemático contenido en la hoja cuestionario por haberse duplicado uno de los conceptos relativos a datos salariales y laborales, los cuales se rectifican debidamente, pudiendo comprobarse que no existe superación de los criterios salariales establecidos en el pertinente Real Decreto-ley, y que en cuanto a la infracción del artículo 4.º de la Ley de 19 de diciembre de 1973, la Comisión Deliberadora acepta la supresión de la cláusula contenida en el Convenio;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, procede su homologación, habida cuenta que la plantilla de la empresa no excede de 500 trabajadores ni es Empresa pública.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, suscrito el día 22 de febrero de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro general y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que,

de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 22 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA «VARTA BATERIAS, S. A.», Y SUS TRABAJADORES EN SUS DISTINTAS SUCURSALES DE LA PENINSULA, BALEARES Y OFICINAS CENTRALES**

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores en sus distintas sucursales de la Península y Baleares y oficinas centrales.

**Art. 2.º *Ámbito personal.***

1. El presente Convenio afecta al personal fijo que preste sus servicios en la Empresa a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, así como al personal eventual o interino que expresamente lo tenga indicado en su contrato de trabajo.

2. Quedan excluidos del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio.

3. Si durante la vigencia del Convenio se creara un nuevo puesto de trabajo o categoría laboral, será la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio la que decidirá la conveniencia o no de su inclusión en el Convenio y asimilación, siempre que no se haya aplicado lo establecido en el párrafo anterior.

4. La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, antes de la firma del Convenio, una relación completa del personal afectado por el mismo, con su correspondiente categoría y puesto o cargo dentro de la Empresa.

**Art. 3.º *Duración, prórroga, revisión y absorción, compensación y garantías personales, vinculación y Comisión Mixta.***

1. *Ámbito temporal:* El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de aprobación por la autoridad laboral o la de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el día 31 de diciembre de 1979.

2. *Prórroga:* Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año de no mediar aviso, en contra, de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas. Si, por cualquier circunstancia, el presente Convenio no fuera denunciado en el plazo establecido, resultando por lo tanto prorrogado para el año siguiente, se mantendrá como mínimo el aumento del índice de carestía de la vida del año 1979, por terioridad.

3. *Compensación:* Lo pactado en este Convenio compensa hasta donde alcance las condiciones económicas y sociales que, en cómputo anual, tenga cada trabajador concedidas con anterioridad.

4. *Revisión y absorción:* Los salarios establecidos en este Convenio serán revisados, si procediera, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, o bien si por la revisión del citado Decreto, procediera.

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

Si por disposición del Gobierno se establece una reducción de jornada de trabajo respecto de la pactada en el Convenio de «Varta Baterías, S. A.», que no sea compensable con otras mejoras económicas y sociales pactadas, se aplicará esta reducción.

5. *Garantía personal:* Si a la firma de este Convenio cualquier trabajador disfruta en cómputo anual de condiciones económicas y sociales superiores a las estipuladas en este Convenio, se mantendrán en lo que las supere, a título personal.

6. *Vinculación a la totalidad:* Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible. Por tanto, en el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo la Comisión Deliberadora reconsiderar su contenido.

7. *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.*

7.1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, en el plazo de diez días, a partir de su entrada en vigor.

7.2. Esta Comisión estará formada por dos representantes económicos y dos representantes sociales, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los representantes que le correspondan. Todos los representantes, tanto los nombrados por la Empresa como los de representación social, serán elegidos,

si fuera posible, entre personas que integren la Comisión Deliberadora del Convenio

El Secretario de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia será nombrado por las dos representaciones, debiendo recaer en un miembro de la Comisión.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores como máximo, que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

7.3. Las reuniones se celebrarán cada tres meses, salvo apreciación de urgencia estimada y a petición de las representaciones social o económica, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario, se expresará el orden del día.

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

7.4. Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia funciones de arbitraje y conciliación, para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevará el problema debatido a la autoridad laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Contenciosa y a la Administración correspondan.

La Comisión, por medio de su Secretario, publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la representación social, en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación social.

Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en el presente Convenio.

**Art. 4.º Organización del trabajo.**—Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa en todo su ámbito, la organización práctica del trabajo con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización de trabajo en cada centro.

**Art. 5.º Registros de personal.**—La Empresa establecerá un Registro de Personal en cada centro de trabajo, en el que, como mínimo, deberán figurar los datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores, que a continuación se indican:

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

La Empresa, y dentro del mes de enero de cada año, publicará en los lugares de costumbre una lista con expresión de los datos antes reseñados, para conocimiento de todo el personal de plantilla de la Empresa.

Contra los datos que figuran en el Registro de Personal cabrá reclamación fundamentada por parte del personal, a través de sus representantes, en el plazo de treinta días naturales, ante la Dirección de Personal, la cual resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

La Empresa proveerá a cada trabajador de un carnet de identificación laboral, plastificado donde figurarán los datos 1, 2, 4, 5, 11, 12 y 13 reseñados más arriba.

**Art. 6.º Ingresos y ascensos.**

1. En el ingreso de nuevo personal, la Empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

2. Todas las plazas vacantes o de nueva creación serán publicadas en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo, para que los trabajadores de plantilla o los hijos de los trabajadores en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

3. Para la provisión de vacantes se tendrán en cuenta las siguientes situaciones:

a) Personal con categoría de mando:

Directores.  
Jefes de Sucursal.  
Jefes de Sección Administrativa.  
Técnicos titulados.

b) Resto del personal.

Las vacantes del personal del grupo a) serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta al personal de la plantilla en el proceso de selección.

Las vacantes del personal del grupo b) se cubrirán por concurso-oposición entre los trabajadores e hijos a que hace referencia el apartado 2) de este artículo.

Si las vacantes del personal del grupo b) no quedaran cubiertas por el concurso-oposición descrito anteriormente o no se hubieran presentado solicitudes de los trabajadores, la Empresa cubrirá las mismas con personal externo a ella.

4. Los Jefes de Sucursal o Directores de Departamento serán los responsables de la selección del personal. En todo el proceso de selección interverdrán junto al Jefe de Sucursal o Director de Departamento dos representantes de los trabajadores como máximo, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad.

5. La convocatoria del concurso-oposición se anunciará con una antelación no inferior a treinta días. No obstante y mientras se realiza todo el proceso de selección, la Empresa podrá cubrir la vacante interinamente, si las circunstancias de urgencia así lo requieren.

En dicha convocatoria deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacantes o puestos a cubrir y categoría a que corresponden.

b) Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos y demás circunstancias que sean pertinentes.

6. En el plazo máximo de cinco días hábiles a partir del examen deberá ser puesta en conocimiento de los representantes de los trabajadores una relación nominal ordenada de las calificaciones obtenidas.

Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación. A igualdad de puntuación se tendrá en cuenta, por este orden:

a) Que pertenezca al centro de trabajo donde se produjo la vacante.

b) Antigüedad en la Empresa.

c) Ser mayor de cuarenta años.

d) Ser titular de familia numerosa.

7. En el caso de ascensos automáticos por edad, se estará a lo dispuesto por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás Leyes en vigor.

**Art. 7.º Periodo de prueba.** Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, según la índole del puesto a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del siguiente tiempo:

Técnicos titulados: Seis meses.

Técnicos no titulados: Tres meses.

Administrativos y Viajantes: Un mes.

Resto de personal: Un mes.

Durante estos periodos, tanto el trabajador como la Empresa podrán extinguir, respectivamente, de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso y, si esta decisión fuera tomada por la Empresa, se abonará al trabajador una indemnización hasta completarse el periodo de prueba.

Transcurrido el plazo referido de prueba, el trabajador quedará como fijo de plantilla en la Empresa, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

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

**Art. 8.º Ceses.**—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección por escrito, directamente o a través del Jefe de Sucursal o Jefe de Departamento donde preste sus servicios, respetándose el plazo de preaviso actual de quince días, salvo en los casos que, de común acuerdo y por escrito, se pacte un preaviso superior, según las normas legales vigentes.

A los trabajadores que no cumplan el plazo de preaviso, la Empresa podrá descontarles, por cada día de diferencia, una cuantía equivalente al importe en salario diario, así como retenerles la liquidación hasta cumplir el plazo de preaviso.

**Art. 9.º Principios generales del contrato de trabajo.**—El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la Empresa se llevará a cabo por escrito con la Dirección de Personal.

Serán condiciones aplicables al mismo las que se deriven de los trabajos o funciones que le correspondan al trabajador así contratado y que figuren en el contrato y rigiéndose con carácter general por las que se establecen en el presente Convenio.

Independientemente de que en la tramitación de las altas y las bajas del personal en la Empresa se cumplan los requisitos legales en cada momento establecidos, la Empresa informará mensualmente de la situación de la plantilla a los representantes de los trabajadores.

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

En cualquier caso, en el contrato de trabajo figurarán, como mínimo, los siguientes puntos:

- Clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- Salario y forma de pago.
- Jornada de trabajo y descansos.
- Grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social.
- Aceptación o renuncia de las normas por las que se rige este Convenio.
- Modalidad de contratación.
- Condiciones ambientales y grado de toxicidad del lugar de trabajo.

Art. 11. *Admisión.*—Para la admisión definitiva en la Empresa, ya sea con carácter eventual o fijo, el trabajador deberá presentar obligatoriamente los siguientes documentos:

- Certificado de estudios primarios o cualquier otro de rango superior o bien fotocopia del título correspondiente, si se requiriera para el puesto de que se trate.
- Cartilla sanitaria o certificado médico de no padecer enfermedad infectocontagiosa.
- Cartilla militar o documento que supla a la misma, si fuera exigible para el puesto.
- Libro de Familia, en su caso.
- Documento nacional de identidad.
- Documento de afiliación a la Seguridad Social, si ya estuviera dado de alta en la misma.
- Documentos de carácter fiscal o administrativos impuestos por las Leyes.

Art. 12. *Modalidades de contratación.*—Se podrán establecer las siguientes modalidades de contratos:

a) Por tiempo indefinido: Cuando el ingreso en la Empresa se haya efectuado sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se entenderá que el contrato de trabajo lo es por tiempo indefinido.

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

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

c) De trabajo eventual: Se entenderá por trabajos de carácter eventual, aquellos que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa.

La Empresa podrá concertar contratos de trabajo con carácter eventual en aquellos supuestos en que los trabajos a realizar no excedan de seis meses. No obstante, podrá efectuarse una prórroga del mismo no superior a tres meses, con la previa formalización de la misma por escrito entre las dos partes. Si al término de este segundo período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo en plantilla, con antigüedad desde el comienzo de sus servicios.

Si la Empresa rescindiera el contrato antes de su terminación, estará obligada a indemnizar con los salarios que faltaran hasta la finalización del contrato, incluyendo incentivos.

d) De interinidad: Se podrá concertar el contrato de interinidad cuando se trate de sustituir la ausencia de un trabajador fijo de plantilla y con derecho a reserva del puesto de trabajo, como incorporación al servicio militar, excedencia, enfermedad o accidente, o cualquier situación análoga. En todo caso, deberá figurar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, cesando el sustituto al incorporarse el sustituido, sin derecho a indemnización alguna.

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

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

Art. 13. *Trabajos de categoría superior.*—El personal de la Empresa podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales y por la duración no superior a tres meses consecutivos, percibiendo durante el

tiempo de prestación de sus servicios la retribución de la categoría a que circunstancialmente resulte adscrito.

Cuando un trabajador realice durante más de tres meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos, o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

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

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

Art. 14. *Servicios médicos.*—Los servicios médicos de la Empresa tienen por objeto la conservación y mejora de la salud de los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación a la Empresa, a través de la Dirección de Personal, en orden a la distribución de su personal, atendiendo a sus condiciones para distintas tareas y puestos de trabajo, así como por medio de los facultativos que, en cada caso, estime conveniente la Empresa.

Si, de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, algún trabajador hubiera que trasladarle de puesto de trabajo, la Empresa está obligada a informar a los representantes de los trabajadores que, en caso de desacuerdo con la medida a tomar, podrán solicitar el dictamen de un Tribunal médico de la Seguridad Social, tramitado y subvencionado por la Empresa.

La Empresa está obligada, empleando para ello los medios más idóneos, a hacer a todos los trabajadores una revisión médica periódica, anual, cuando menos, o siempre que las circunstancias internas o externas así lo aconsejen.

En casos especiales, a petición del trabajador, la Comisión Mixta estudiará la conveniencia de efectuar análisis o reconocimientos de todo tipo que se consideren necesarios.

Art. 15. *Enfermedad, accidentes y maternidad.*—El trabajador que, por enfermedad, accidente o maternidad esté dado de baja, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario, completando por tanto la Empresa la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o Entidades Aseguradoras.

Para el cálculo, se tendrán en cuenta los salarios fijos, los incentivos (dozava parte del plan de ventas para los que trabajan a comisión), la antigüedad y el plus familiar.

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

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

1. Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta seis, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.
2. Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta cinco, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en caso de fallecimiento o enfermedad grave de hermanos políticos, hijos políticos, abuelos políticos, tíos carnales directos o del cónyuge.
3. Un día natural, que podrá ampliarse hasta tres, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de matrimonio de hijos, o padres y hermanos tanto del trabajador como del cónyuge.
4. Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
5. Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta cinco, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de alumbramiento de la esposa.
6. Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.
7. Por el tiempo necesario en el caso de asistencia a consulta médica, cuando el horario de ésta no fuera compatible con el de la jornada del trabajador, estando debidamente justificado.
8. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes relacionados con los estudios que cursen en cada caso, previa justificación de tener formalizada la matrícula correspondiente.
9. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter cívico, político o administrativo, impuesto por la Ley, disposición administrativa o sindical.

Art. 18. *Flexibilidad de horario para estudios.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 9, punto dos B) de la Ley de Relaciones Laborales del 8 de abril de 1976, los trabajadores que se encuentren en la situación que establece el punto dos del citado artículo, propondrán a su Jefe inmediato el horario más

conveniente para poder cumplir con las obligaciones escolares, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo.

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

**Art. 19. Excedencias.** Será obligatoria por parte de la Empresa la concesión de excedencia a cualquier trabajador que la solicite con dos años, al menos, de antigüedad, siempre que el número de excedencias no supere el 4 por 100 de la plantilla, por una duración de tres meses como mínimo a cinco años como máximo.

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

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

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a la Dirección, que el trabajador entregará a su Jefe, el cual la hará llegar a la misma.

Deberá ser efectuada al menos con un mes de antelación a la fecha para la que se solicita el comienzo de la excedencia.

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

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

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

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

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

**Art. 20. Premio a la antigüedad en la Empresa.**—La Empresa, considerando como parte integrante de ella al trabajo, representado éste por la fidelidad demostrada a través de los años de permanencia en la misma, establece el premio de antigüedad en la Empresa, que será regulado con arreglo a las siguientes normas:

1. Como antigüedad se contarán los años ininterrumpidos de trabajo en «Exclusivas Comerciales», «Internasa» o «Varta Baterías», teniéndose en cuenta para el cómputo lo establecido en el apartado 6 de este artículo.
2. El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan quince años de servicio a la Empresa, se harán acreedores a un premio de 16.875 pesetas.
3. El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan veinticinco años de servicio a la Empresa, se harán acreedores a un premio de 16.875 pesetas.
4. El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan treinta años de servicio a la Empresa, se harán acreedores a un premio de 16.875 pesetas.
5. El día 31 de diciembre de cada año que sobrepase la antigüedad de treinta años en la Empresa, el trabajador se hará acreedor a un premio de 16.875 pesetas.
6. Se considerarán como causas de interrupción de la antigüedad, las siguientes:
  - a) La situación de excedencia, cualquiera que fuera el tipo de la misma.
  - b) Los periodos de suspensión de empleo por motivos disciplinarios.
  - c) El tiempo de privación de libertad como consecuencia de sentencia firme en procedimientos penales comunes o especiales.

7. Los premios establecidos en este artículo deberán ser entregados por la Empresa antes del último día laborable del mes de febrero del año siguiente a que se haya hecho acreedor el trabajador, debiendo estar presente en la entrega, al menos, el Director social y los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate.

8. Las dudas o incidencias que suscite la aplicación e interpretación de este artículo serán resueltas por la Comisión Mixta, establecida en el artículo 3.º, apartado 7.

**Art. 21. Plus de matrimonio.**—La Empresa establece un plus de matrimonio consistente en 11.250 pesetas, que abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y que contraiga matrimonio. Dicho plus se hará efectivo a presentación del Libro de Familia en la Dirección de Personal.

**Art. 22. Plus de natalidad.**—Por cada nuevo hijo, tanto legítimo como natural o adoptivo, que tengan los trabajadores desde la entrada en vigor del Convenio, la Empresa abonará la cantidad de 3.375 pesetas, revisando esta cantidad en los próximos Convenios.

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

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

**Art. 24. Económico.**—La Empresa concederá a todo el personal a su servicio la posibilidad de afiliarse a un economato, previo acuerdo con la Comisión Mixta, sobre el que estime más beneficioso para el poder adquisitivo de los trabajadores.

Las cuotas correspondientes serán totalmente a cargo de la Empresa, salvo acuerdo entre ambas partes.

**Art. 25. Prestamos.**—Se podrá otorgar a todos los trabajadores, cuya antigüedad sea superior a un año, que lo soliciten, la cantidad máxima de hasta 56.250 pesetas, destinadas a alguna situación de extrema necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de doce mensualidades.

Los representantes de los trabajadores estudiarán las peticiones que se efectúen y propondrán a la Dirección de la Empresa una concesión o denegación, siendo esta última inapelable.

**Art. 26. Premio a la iniciativa.** Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo, o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada o las sugerencias declaradas de utilidad.

La cuantía del premio se graduará por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor de 4.000 pesetas.

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

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratados.

**Art. 27. Fondo social.**—El fondo social estará administrado por una Comisión compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa, entre los que deberá figurar el Director de Personal.

A la entrada en vigor del presente Convenio, existe un saldo de 140.174 pesetas, que se incrementará de la siguiente manera:

Una cuota mensual aportada por cada trabajador, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Viajantes: 45 pesetas.
- Administrativos: 45 pesetas.
- Taller: 33 pesetas.
- Almacén: 33 pesetas.
- Reparto: 33 pesetas.
- Cobrador: 33 pesetas.
- Auxiliares administrativos: 33 pesetas.
- Ordenanzas: 28 pesetas.

Otra cuota mensual aportada por la Empresa y que será igual a la recaudada por todos los trabajadores.

De los componentes de esta Comisión, un representante de la Empresa y otro de los trabajadores dispondrán de firma para que, conjuntamente, puedan disponer el movimiento económico de los fondos disponibles, en cumplimiento de los acuerdos tomados en cada reunión.

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

**Art. 28. Objetivos de la formación profesional.** La Empresa y sus trabajadores entienden la formación profesional como un perfeccionamiento tendente a orientar adecuadamente los problemas humanos y sociales derivados de las relaciones industriales, tanto de la mano de obra y empleados sin mando, como de los mandos intermedios y superiores.

Por medio de la formación profesional debe lograrse que los trabajadores se encuentren en situación de plena eficiencia, de acuerdo con la evolución tecnológica y desarrollo de los sistemas de trabajo de la Empresa.

Para lograr estos objetivos, la Empresa podrá organizar, con iniciativa propia o en colaboración con los centros privados u oficiales que considere oportunos, cursos, charlas, etc. de aquellas especialidades que en cada momento se consideren convenientes, informando adecuadamente a los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la asistencia a estos cursos en su historial a la hora de promocionar.

Independientemente de las iniciativas que en esta materia tome la Empresa, los representantes de los trabajadores podrán proponer a la Dirección de Personal cuantas actuaciones consideren oportunas y que ayuden a lograr los objetivos fijados en este artículo.

**Art. 29. Seguridad e higiene en el trabajo.**

a) Objeto de la seguridad e higiene en el trabajo: Independientemente del respeto y cumplimiento de las normas legales vigentes en cada momento en esta materia, la Empresa

y sus trabajadores establecen como objetivo fundamental de la seguridad e higiene en el trabajo, la conservación y mejora de la salud de todos los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo.

b) Higiene del centro de trabajo: Se efectuarán los estudios correspondientes con los medios a su alcance o recabando la colaboración de los Organismos oportunos desde el punto de vista higiénico, de los locales de trabajo, operaciones industriales, materias primas utilizadas y productos intermedios obtenidos, requerimientos psicofisiológicos de los puestos de trabajo, conservación en buenas condiciones de los servicios higiénicos generales, maquinaria, utillajes e instalaciones.

En los meses de enero y septiembre de cada año, los representantes de los trabajadores enviarán a la Dirección Comercial y Dirección de Administración respectivamente, con copia a la Dirección Social, un informe detallado sobre las condiciones higiénicas, ambientales y de acondicionamiento de cada centro de trabajo, al objeto de que la Empresa subsane, en el menor tiempo posible, las deficiencias detectadas.

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

c) Higiene de los trabajadores: Refiriéndose fundamentalmente a los reconocimientos médicos previos al ingreso, reconocimientos anuales del personal de plantilla, reconocimientos especiales a enfermos, reconocimientos periódicos al personal ocupado en trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, siendo obligatoria la utilización de las prendas de protección que figuran en el apartado d)

d) Ropa de trabajo:

Almacén: Un delantal plástico, una chaquetilla, un pantalón, dos camisas, un par de botas, punta dura; guantes (todos los necesarios).

Reparto: Un pantalón, una chaquetilla, dos camisas, un par de botas, tela o material punta dura; guantes (todos los necesarios).

Administrativos que manejen baterías: Un pantalón, una camisa.

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

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

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

Art. 31. *Jornada de trabajo y vacaciones:*

a) Se respetará la jornada de horas de trabajo en cómputo anual, realizadas durante el año 1978.

b) Los horarios y calendario laboral de cada centro de trabajo se fijarán de acuerdo con las características del mismo, entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

c) Las vacaciones serán de treinta días naturales, fijándose la fecha de disfrute de las mismas entre la Empresa y los trabajadores.

Art. 32. *Plus de comida.* Se fija el plus de comida en 310 pesetas diarias por cada día de trabajo efectivo para las personas que en Central lo tenían concedido. Este plus no se devengará durante la época en que se realice jornada continuada.

Art. 33. *Plus de transporte.* Se establece un plus de transporte de 73 pesetas diarias por cada día de trabajo efectivo para las personas sujetas a este Convenio y que no dispongan de medio de transporte facilitado por la Empresa.

Excepcionalmente, en el caso de sucursal La Coruña, y como ya venían percibiendo este plus con anterioridad a la firma de este Convenio, se les abonará un importe diario de 78,50 pesetas.

Art. 34. *Dieta.*—Se establece la dieta completa en la cantidad de 1.700 pesetas.

La comida o cena, cuando se efectúen sin dormir, serán de 450 pesetas cada una, y dormir 800 pesetas.

Para los vendedores denominados placistas, se establece un plus para gastos de representación consistente en 140 pesetas por cada día de trabajo efectivo.

Art. 35. *Remuneraciones:*

a) Salarios: Se establecen según las tablas salariales reflejadas en los apartados f) y g) de este artículo, donde se indican también los grupos de cotización a la Seguridad Social.

b) Número de pagas: Se establece el número de catorce pagas de treinta días, según dispone la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, consistentes en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre.

c) Antigüedad: Se percibirá en forma de quinquenios, y su cuantía se estipula en un 5 por 100 (cinco por ciento) sobre salario real del presente Convenio, estimándose una base tope

para el cálculo del valor quinquenio de 500.000 pesetas anuales para el año 1979, como consecuencia de respetar lo establecido en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre.

d) Horas extraordinarias: Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de, al menos, un 50 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

Las horas extraordinarias que sobrepasen de dos al día o veinticinco al mes se abonarán con un incremento del 75 por 100.

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

e) Salario viajantes: La Empresa garantiza que el salario fijo mensual de los viajantes asciende a un importe de 40.217 pesetas, según la tabla adjunta. Además los viajantes tendrán una comisión que, en caso de cumplimiento de la cifra prevista de ventas, se estima ascenderá al 27 por 100 del total de sus emolumentos, por tanto el salario fijo representaría el 73 por 100.

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

f) Tabla salarial oficinas centrales:

Categoría	Salario mensual	Sección	Grupo cotización Seguridad Social
Analista .....	58.129	Proceso datos .....	5
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> A .....	52.429	Clientes .....	5
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> A .....	47.529	Contabilidad .....	5
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> B .....	46.529	Contabilidad .....	5
Programador .....	46.529	Proceso datos .....	5
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> B .....	43.729	Clientes y Personal	5
Of. Adm. 2. <sup>a</sup> A .....	42.529	Servicios generales	5
Operador .....	42.529	Proceso datos .....	5
Of. Adm. 2. <sup>a</sup> B .....	37.429	Clientes y Secretar	5
Of. Adm. 2. <sup>a</sup> C .....	35.129	Secretaría .....	5
Perforista-Verifica	37.429	Proceso datos .....	5
Auxiliar Adm. ....	35.129	Contabilidad .....	7
Ordenanza A .....	31.429	Servicios generales	6
Ordenanza B .....	29.129	Servicios generales	6

g) Tabla salarial sucursales:

Categoría	Salario mensual	Grupo cotización Seguridad Social
Viajante .....	40.217 (1)	5
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> A .....	54.329	5
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> B .....	50.829	5
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> C .....	44.929	5
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> A (Jefe almacén) .....	44.529	5
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> A .....	44.529	5
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> B (Encargado Est.) .....	43.029	5
Auxiliar Administrativo .....	33.229	7
Jefe de taller .....	39.229	3
Prof. Oficial 1. <sup>a</sup> A .....	39.229	8
Prof. Oficial 1. <sup>a</sup> B .....	37.429	8
Prof. Oficial 1. <sup>a</sup> C .....	37.029	8
Prof. Oficial 2. <sup>a</sup> A .....	37.029	8
Prof. Oficial 2. <sup>a</sup> B .....	34.829	8
Prof. Oficial 2. <sup>a</sup> C .....	31.729	8
Cobrador .....	37.029	6

(1) Corresponde al 73 por 100 según se expresa en el apartado e) de este artículo.

Art. 36. *Respeto a los topes establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre.*—Tanto la Empresa como los trabajadores manifiestan que el contenido de este Convenio se ha establecido respetando en todos sus conceptos los topes establecidos por el Gobierno en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, al cual se han vinculado las partes afectadas por este Convenio.