

9305

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

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial para la Empresa «Celupal, S. A.», y sus trabajadores, y Resultando que con fecha 10 de los corrientes ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio Colectivo, que fue suscrito el día 28 de marzo del presente año por la representación de la Empresa y la de los trabajadores, acompañando la documentación complementaria.

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que en el citado Convenio Colectivo no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial para la Empresa «Celupal, S. A.», suscrito el día 28 de marzo de 1980 entre la representación de la citada Empresa y de sus trabajadores.

Segundo.—Disponer su inscripción en el registro especial de este centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 14 de abril de 1980.—El Director general José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de la Empresa y Trabajadores Afectados. Madrid.

## CONVENIO COLECTIVO DE «CELUPAL, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio obliga a la Empresa «Celupal, S. A.».

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio es de aplicación en todos los Centros de trabajo de la Empresa «Celupal, S. A.», existentes en el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio obliga a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa «Celupal, S. A.», con las únicas excepciones siguientes:

a) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección encuadrados dentro de la categoría laboral de Directivos, lo que incluye a Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes.

b) Los trabajadores incluidos en la categoría laboral de Técnicos y Jefes Administrativos de primera que en virtud de lo acordado en el Convenio de 1979 optaron por su exclusión del mismo y de futuros Convenios, y que comprenden a los grupos de Técnicos titulados, Jefes de Fabricación, Jefes de Sección y Jefes de Turnos, así como aquellos que en el futuro pasen a estar incluidos dentro de estos grupos.

Esta exclusión queda aceptada de forma definitiva, independientemente de la vigencia de este Convenio, salvo que estos grupos manifiesten explícitamente su deseo de quedar incorporados al mismo en tiempo y forma, y sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les corresponden por la legislación vigente.

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1981, salvo el incremento salarial de todos los conceptos retributivos que será negociado de forma porcentual y único para todos los niveles en 1981, tomando como referencia aproximada el incremento que se pacte en el Convenio estatal de dicho año. No obstante lo anterior, los artículos 3, 28, 45, 46 y 47 tendrán una duración ilimitada en el tiempo.

### CAPITULO II

#### Compensación, absorción y garantía «ad personam»

Art. 5.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, siendo compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la Empresa o por normal legal existente.

Art. 6.º Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

### CAPITULO III

#### Comisión de Interpretación y Vigilancia

Art. 7.º *Constitución.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión de Vigilancia como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado.

Art. 8.º *Composición.*—La Comisión de Vigilancia está integrada por los siguientes señores:

En representación de la parte empresarial:

Don Manuel Martín García.  
Don Tomás Gutiérrez Miguel.  
Don Santiago Tito Merino.

Y como suplentes:

Don Luis Castro Heredia.  
Don Juan M. Cantero Antón.  
Don Andrés Losana de los Reyes.

En representación de los trabajadores:

Don Carlos Iglesias Barrios.  
Don Manuel Barea García.  
Don Antonio Arjona del Río.

Y como suplentes:

Don Teodolfo Comba Sánchez.  
Don Fermín Leiva Molina.  
Don José A. Losada Cabeza.

Cada parte, en cada reunión, elegirá entre ellos un Secretario en forma alternativa.

Dicha Comisión podrá autorizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 9.º *Estructura.*—La condición de vigilancia será única para todas las provincias donde tenga la Empresa centros de trabajo.

Art. 10. *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión de Vigilancia las siguientes:

1.ª Interpretación del Convenio.

2.ª Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Este órgano intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

Art. 11. *Procedimiento de actuación.*—Cada parte formulará a sus respectivas representaciones cuestiones que se susciten en relación a los puntos reseñados en el artículo anterior.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas en el plazo máximo de siete días laborales, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión de la Comisión de Vigilancia, la cual emitirá el correspondiente informe.

### CAPITULO IV

#### Organización del trabajo

Art. 12. *Organización del trabajo.*—La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter general vigente en cada momento.

### CAPITULO V

#### Clasificación del personal en razón a su permanencia

Art. 13. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente.

Art. 14. El personal de la Empresa sujeto a este Convenio se clasificará de la forma siguiente según su permanencia al servicio de la misma:

1.º Son trabajadores fijos los admitidos por la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato.

2.º Personal contratado por tiempo determinado, considerando como tales:

a) Los que se refieren al montaje y puesta en marcha de ampliaciones de factoría, nuevas instalaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean las habituales de la factoría y que no puedan atenderse con personal de plantilla.

b) Los contratados para trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa.

c) Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa, pero de carácter discontinuo, los trabaja-

dores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse, y tendrán la consideración, a efectos laborales, de hijos de trabajos discontinuos.

d) Los que sustituyen a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que conste en el contrato escrito el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

e) Los contratados para aquellas otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyan un trabajo temporal y/o sean autorizados por disposición legal.

3.º Los contratos que se especifican en el número anterior se consignarán por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración; el trabajador recibirá una copia debidamente autorizada.

De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

4.º También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos concertados en fraude de la Ley.

5.º En los contratos de trabajo, de duración determinada, superiores a un mes, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación de quince días, excepto en los casos de baja por enfermedad o accidente. De no cumplirse este requisito, el afectado tendrá derecho al importe de quince días de salario real en concepto de indemnización.

## CAPITULO VI

### Contratación, ascensos y promociones

#### Art. 15. Contratación:

1.º La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa. La determinación de las personas que deben cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio.

2.º La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los hijos de productores, huérfanos, viudas y hermanos de los mismos, e igualmente al personal que haya prestado servicios anteriormente, ya sea eventual o interino.

En la realización de tales admisiones se expondrán en el tablón de anuncios la lista de los admitidos a exámenes, con quince días de anticipación, al mismo tiempo que se informará al Comité, salvo en los casos de urgencia de contratación.

Durante la realización de las pruebas estará presente un miembro del Comité.

3.º La contratación del personal en la Empresa se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito.

4.º La duración máxima del periodo de prueba será:

- a) Personal técnico titulado: Seis meses.
- b) Personal administrativo y técnico no titulado: Dos meses.
- c) Personal cualificado: Un mes.
- d) Personal subalterno: Quince días laborables.
- e) Personal no cualificado: Siete días laborables.

5.º La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo de prueba y deberá constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

6.º Terminado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa, computándose a todos los efectos dicho periodo.

7.º Cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo no precisará periodo de prueba, siempre que sea en el mismo puesto.

8.º Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin previo aviso.

9.º Todo el personal una vez pasado el periodo de prueba, tendrá derecho a recibir de la Dirección una carta en la que se le comunique que ya es fijo en la Empresa y desde el día que lo es.

#### Art. 16. Vacantes:

a) Una vez que un puesto de trabajo se encuentre sin titular, la Dirección de la Empresa en el plazo de quince días procederá a hacer público si acuerda o no su provisión.

b) Una vez pasado el plazo anteriormente mencionado dicho puesto de trabajo se considerará a cubrir.

c) Las vacantes podrán ser temporales o definitivas.

d) Son vacantes temporales aquellas que se den por las siguientes causas: Enfermedad, sanción, Servicio Militar, excedencia, curso de formación fuera del centro de trabajo o porque su titular haya pasado temporalmente a otro puesto.

e) Las vacantes temporales podrán cubrirse con personal de la Empresa de forma provisional, y la que este personal deje libre, a su vez, podrá ser cubierta con personal de nuevo ingreso con contrato interino.

f) Las vacantes temporales que se cubran provisionalmente serán puestas a concurso por el mismo sistema de examen para ascenso, siempre que dure más de tres meses.

g) Las vacantes definitivas podrán ser cubiertas de forma provisional mientras se procede a la realización de los exá-

menes oportunos. Esta ocupación provisional de una vacante definitiva no durará más de dos meses, tiempo en el que deberá haberse realizado el examen.

#### Art. 17. Ascensos:

a) Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma, siendo condición indispensable ser fijo en la Empresa.

b) Para las vacantes que existan de Jefes Administrativos segunda y Contramaestres tendrán preferencia a cubrir las, sin derecho a examen, las personas que hayan ocupado dichas vacantes en los casos de vacaciones, enfermedad, etc., con un mínimo de tiempo de seis meses ininterrumpidos o alternos dentro de un periodo de dos años.

c) Las plazas de mandos intermedios únicamente serán de ingreso cuando no exista dentro de la Empresa personal que haya superado las pruebas reglamentarias para ocuparlas. En este sentido se considerarán mandos intermedios los que indica la Ordenanza como:

- Jefe de Fabricación.
- Jefe de Sección.
- Contramaestre.
- Maestro de Salas y Maestra de Sala.
- Jefe de Organización.

d) Las pruebas para cubrir las vacantes que se produzcan hasta Oficial primero (incluido ésta o equivalente según este Convenio) desde Peón, serán puntuadas de acuerdo con los siguientes baremos:

#### Turno de antigüedad:

Prueba psicotécnica: 15 puntos.

Prueba conocimientos generales: 20 puntos.

Prueba teórica de conocimientos específicos: 15 puntos.

Prueba práctica de conocimientos específicos: 25 puntos.

Informe personal del Departamento al que pertenezca el candidato: 10 puntos.

Antigüedad en el puesto inferior a la vacante a cubrir: 15 puntos.

Total puntuación máxima: 100 puntos.

El de más antigüedad en el puesto inferior a la vacante a cubrir pasará automáticamente a cubrir la vacante una vez conseguido el 50 por 100 de los puntos.

#### Turno de oposición:

Prueba psicotécnica: 15 puntos.

Prueba conocimientos generales: 20 puntos.

Prueba teórica de conocimientos específicos: 15 puntos.

Prueba práctica de conocimientos específicos: 25 puntos.

Informe personal del Departamento al que pertenezca el candidato: 10 puntos.

Total puntuación máxima: 85 puntos.

En caso de igualdad en la puntuación que mida la capacidad de los aspirantes, decidirá la mayor antigüedad en la Empresa.

e) Los turnos (de antigüedad y de oposición) serán alternativos para cada puesto de trabajo, comenzándose siempre por el turno de antigüedad.

f) En determinados puestos la prueba práctica será excluyente y se realizará en primer lugar, asimismo en aquellos puestos cuyas características requieran determinadas cualidades personales, la aceptación previa de la Dirección será precisa (Secretaría y Chófer de Dirección, Cajero).

g) Todos los ascensos se entienden provisionales durante un periodo de adaptación de un mes. Superado este plazo satisfactoriamente, consolidará el puesto, y en caso contrario, retornará al de origen, dándosele opción al siguiente candidato.

h) El tribunal que haya de juzgar las pruebas estará compuesto por dos representantes de la Empresa (uno de los cuales será el Presidente) y por dos trabajadores de igual o superior categoría a la vacante a cubrir, designados por el Comité.

i) La puntuación que surja de la entrevista o informe preceptivo del Jefe de Departamento deberá estar en posesión del tribunal antes de conocerse el resultado de las otras pruebas.

j) La puntuación que surja de las pruebas psicotécnicas deberá estar en posesión del tribunal antes de conocerse el resultado de las otras pruebas.

k) Se prepararán 10 pruebas diferentes (provisionalmente 5) de conocimientos generales y específicos, tanto teóricas como prácticas, en sobres lacrados, de las cuales se elegirá una el día del examen en presencia del Tribunal y aspirantes al puesto, la cual será el examen a realizar. El examen para todos los aspirantes será en el mismo día y hora.

l) La prueba de conocimientos generales se corregirá y puntuará conjuntamente por los miembros del Tribunal.

Las pruebas de conocimientos específicos teóricos y prácticos serán puntuadas por los Jefes correspondientes en presencia del Tribunal, pudiendo ser impugnadas dichas puntuaciones, en caso de desacuerdo, por los miembros del Tribunal.

m) Los miembros del Tribunal asistirán al desarrollo de todas las pruebas.

n) Cuando dos miembros del Tribunal impugnen el resultado de una prueba, la plaza quedará sin ocupar hasta que se dilucide la cuestión.

**Art. 18. Plantilla:**

a) La Empresa se verá obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo en el primer trimestre, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con su separación y especificación por grupos.

b) Dicha plantilla una vez confeccionada, habrá de ser necesariamente informada por el Comité de la Empresa, como trámite previo al de la aprobación por la autoridad competente.

**Art. 19. Escalafón.**—La Empresa Confeccionará, con carácter único, el escalafón de su personal en el que como mínimo, deberán figurar los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categorías profesionales a las que están adscritos.
- Antigüedad en la categoría.

**CAPITULO VII****Traslados****Art. 20. Traslados:**

a) Los traslados del personal podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre Empresa y trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por permutas.

b) Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador, previa aceptación de la Empresa, carecerá del derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio, estando a las condiciones del nuevo puesto de trabajo, que le deberán ser comunicadas por escrito.

c) Si el traslado se efectuara por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las dos partes, constando siempre por escrito.

d) Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo establecido en el artículo anterior, la autoridad laboral podrá autorizar el traslado a un centro de trabajo distinto en la misma Empresa que pueda forzar un cambio de residencia, previo expediente tramitado al efecto.

Autorizado el traslado el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de quince días, podrá optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o rescindir su contrato, siendo la indemnización igual como si se tratara de despido, autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la Empresa.

Esta facultad de la Empresa sólo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador, respetándose en cuando sea posible el orden de preferencia establecido en el artículo 13, 2, de la Ley de Relaciones Laborales.

El trasladado percibirá, previa justificación como compensación, el importe de los siguientes gastos:

- De locomoción del interesado y familiares que con él convivan o que de él dependan económicamente.
- Los de transporte de mobiliario y enseres.
- Una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real, si es cabeza de familia, y de cuarenta y cinco días, si no lo es.

Las Empresas vendrán obligadas además a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades, con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia justificada de renta.

e) En los casos de obreros trasladados forzosamente de un grupo a otro por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuando existan vacantes de su categoría.

Para los traslados dentro de la misma categoría profesional que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17 sobre ascensos.

f) En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento sobre política de empleo.

g) Cuando, por razón de un traslado forzoso, en su trabajo, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador, tendrá derecho preferente a ocupar u apuesto de trabajo, igual o similar al que viniere desempeñando, si su Empresa tuviese centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

**CAPITULO VIII****Trabajos de categoría superior e inferior**

**Art. 21. Categoría superior.**—El personal incluido en el ámbito de este Convenio, podrá ser destinado por la Empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, por

plazo que no exceda de tres meses ininterrumpidos, percibiendo mientras se encuentra en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose este personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional vacaciones, licencias y excedencia forzosa. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior siempre que lo permitan las normas establecidas para los ascensos en el presente Convenio. En caso de que se exija una prueba de aptitud para cubrir la plaza superior, tendrá derecho preferente a realizar tal prueba, salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de título debidamente acreditado.

**Art. 22. Categoría inferior.**—Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses, y en caso de extrema necesidad, la Empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la autoridad laboral competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o delegados de personal.

La Empresa procurará no reiterar la realización de estos trabajos de inferiores categorías a un mismo trabajador.

Si el trabajador lo considera oportuno podrá plantear resolución de contrato ante Magistratura de Trabajo, como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador se le asignará el sueldo y categoría que correspondan a la nueva situación.

No se considerarán trabajos de categoría inferior los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilicen, por considerarse esta labor propia de sus funciones.

**Art. 23. Personal con capacidad disminuida.**—La Empresa tratará de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, preferentemente en el grupo Subalternos, siempre que existan vacantes en él.

Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

En todos estos casos la decisión se adoptará una vez oído el Comité de Empresa.

**CAPITULO IX****Jornada, horas extraordinarias y vacaciones****Art. 24. Jornada:**

1.º La jornada normal será de cuarenta y dos horas semanales para todos los grupos y actividades profesionales, computándose anualmente en mil novecientos treinta y seis horas.

2.º El personal que, en el año 1979 disfrutó de jornada intensiva continuará disfrutándola en las mismas condiciones y en el mismo plazo de tiempo, siempre que las circunstancias lo permitan.

No obstante lo anterior, la Dirección podrá estudiar las peticiones de grupos que no la hayan disfrutado en 1979.

**Art. 25. Parada con cese total de las actividades:**

a) Para que todo el personal sujeto a este Convenio pueda celebrar con su familia las Fiestas de Navidad y Año Nuevo la Empresa cesará totalmente en sus actividades a las catorce horas, los días 24 y 31 de diciembre, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores.

b) La Dirección, en reunión con el Comité y quince días antes de las fechas mencionadas, nombrará el equipo necesario para vigilancia, siendo la retribución de este equipo la correspondiente a horas extraordinarias en días de descansos o como compensación de festivos, según sea más favorable al interesado.

**Art. 26. Compensación por jornada continuada.**—Se estará a lo establecido por uso y costumbre de Celupal, S. A.º.

**Art. 27. Horas extraordinarias.**—La Empresa podrá recabar de su personal la realización de horas extras, teniendo los trabajadores la facultad plena para hacerlas o no, salvo en los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad, entendiéndose como tales las que a continuación se enumeran:

a) Averías que interrumpan automáticamente la producción de cualquier máquina, siempre y cuando ésta no tenga sustitución de otra, como bomba, motores, etc.

b) Incendios, derrumbamientos o prevenir parando automáticamente una máquina para su reparación.

c) También podrá recabar la Empresa de su personal la realización de horas extras, considerando como perentoria necesidad la espera de su relevo por una hora, salvo que continúe la perentoria necesidad, procurándole transporte al interesado si es necesario.

d) Cualquier otro caso que pudiera considerarse de perentoria necesidad, la Dirección informará con posterioridad al Comité.

e) A excepción de los apartados anteriores de este artículo, en ningún caso el número de horas extraordinarias podrá superar los límites establecidos en la legislación vigente.

f) Las horas extras quedan congeladas en su valor de 1979.

#### Art. 28. Vacaciones:

a) El total de días trabajados en «Celupal, S. A.», será de trescientos cincuenta y tres días al año.

Para ello, las vacaciones se fijan en treinta y un días naturales; se disfrutarán en dos periodos, el primero durante la Feria de Algeciras y el segundo dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Durante la Feria de Algeciras, la fábrica parará nueve o diez días, con el compromiso de Servicios Técnicos de realizar los trabajos necesarios durante los días laborales.

b) Las vacaciones se computarán por años naturales, terminándose el periodo apto para el disfrute el 31 de diciembre del año en curso.

Las vacaciones no son acumulables, salvo en el caso de que, habiendo trabajado más de diez meses seguidos en el año, no pudiese disfrutarlas por enfermedad o accidente.

c) El tiempo que se esté de baja por accidente o enfermedad durante el año, no será deducible en días de vacaciones, siempre que puedan tomarse durante dicho año y que se cumpla lo indicado en el apartado anterior.

d) El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

e) Los procesos de incapacidad laboral transitoria producidos durante el periodo de disfrute de vacaciones, y justificados por sus correspondientes partes oficiales de baja y alta, interrumpen la duración del disfrute de las vacaciones.

Las personas afectadas por una situación tipo deberán incorporarse a su puesto de trabajo, salvo que continúen de baja en esa fecha, en el momento previsto en el plan de vacaciones para no afectar el desarrollo del programa, disfrutando los días que pudieran corresponderle en los momentos posteriores en que sea posible dentro del periodo anual, sin que afecte a los restantes componentes del programa.

f) En concepto de retribución por la aceptación y realización del plan de vacaciones, la Empresa abonará en octubre, de una sola vez, una cantidad de treinta y tres mil pesetas brutas anuales.

Esta cantidad será incrementada anualmente en la misma proporción que lo sean los salarios y formará parte de la masa salarial de cada año.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año percibirán esta cantidad en proporción a los meses trabajados.

### CAPITULO X

#### Excedencias, Servicio Militar y licencias

Art. 29. *Excedencia voluntaria.*—Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de dos años de servicios en la Empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra de actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurridos éstos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo; cumplidos estos requisitos por el trabajador, la Empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del periodo de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria. Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual periodo a solicitud del trabajador.

Art. 30. El trabajador enfermo o accidentado tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social y pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea declarado afecto de una incapacidad para su profesión habitual; pero si conserva la capacidad funcional necesaria para desarrollar otros trabajos dentro de la Empresa podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en el artículo 23 del presente Convenio.

Art. 31. *Excedencia sindical.*—Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito provincial o superior podrán solicitar excedencia, siendo obligatorio para la Empresa su concesión por el tiempo de permanencia en el cargo.

Durante el disfrute de la excedencia, el trabajador tiene la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo; cumplido este requisito por el trabajador, la Empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia no será computado a ningún efecto.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el ingreso en la condición citada, se entenderá que causa baja voluntaria.

Art. 32. *Servicio Militar.*—Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el Servicio Militar obligatorio o el voluntario para anticipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efecto de antigüedad como si estuviese presente en la Empresa.

Tendrán derecho a percibir íntegramente todas las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio y también las prestaciones periódicas de protección a la familia, si antes de su incorporación a filas las hacían efectivas.

Los que estando en el Servicio Militar, disfruten de permiso concedido por el Ejército podrán reintegrarse al trabajo si el permiso es al menos de un mes. La Empresa deberá facilitarles ocupación, aun cuando los trabajadores en esta situación no podrán exigir ninguna plaza determinada.

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por la incorporación de un trabajador al Servicio Militar, al reincorporarse éste a la Empresa, ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la Empresa con carácter fijo o cesará si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza.

Si el trabajador fijo no se incorpora a su puesto en el plazo de dos meses establecido en el párrafo primero, el suplente adquirirá, en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla, y se le computará, a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

Art. 33. *Licencias.*—«Celupal, S. A.», concederá licencia con retribución a sus trabajadores en los siguientes casos y con la duración que se determina.

a) Matrimonio: Se concederán, previa petición, quince días naturales ininterrumpidos.

b) Alumbramiento de esposa: Dos días naturales ininterrumpidos en los casos de alumbramiento de esposa, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto y en función de la distancia de ese desplazamiento.

c) Enfermedad grave o muerte de parientes: Dos días naturales ininterrumpidos en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el empleado necesite realizar un desplazamiento al efecto, y en función de la distancia de ese desplazamiento.

Se concederá un día de permiso en caso de fallecimiento de tío, sobrino y hermano político.

d) Criterio para la ampliación de dos a cinco días en licencias concedidas. Los criterios a tener en cuenta para la ampliación de dos a cinco días en las licencias concedidas a un empleado, en los casos que necesite realizar un desplazamiento, son las siguientes:

1. La ampliación será de un día (tres días en total) cuando la distancia sea superior a 30 kilómetros y no superior a 100 kilómetros.

2. La licencia se ampliará en dos días (cuatro días en total) cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros y no superior a 250 kilómetros.

3. La licencia se ampliará en tres días (cinco días en total) cuando la distancia sea superior a 250 kilómetros.

e) Matrimonio de familiares: Un día natural en caso de matrimonio de hermanos, hijos y hermanos políticos.

f) Examen carné de conducir: Un día por una sola vez.

g) Deberes públicos: Para el cumplimiento de obligaciones, impuestos por disposiciones legales, se concederá licencia previa solicitud y presentación de la citación correspondiente por el tiempo de duración de tal deber, de acuerdo con dichas disposiciones legales.

h) Traslado de domicilio: Un día por traslado de su domicilio habitual.

i) Exámenes: «Celupal, S. A.», concederá licencia para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación a los empleados inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación. Esta licencia tendrá una duración máxima de diez días al año, siendo necesaria la justificación previa de la fecha de la convocatoria y de la presentación al examen al producirse ésta. Para una misma materia, sólo se concederá licencia para la presentación a dos convocatorias.

j) Compensación licencia en festivo: En el supuesto de coincidir una licencia en caso de fallecimiento, nacimiento o in-

intervención quirúrgica grave en día festivo o descanso, se otorgará un día más de licencia retribuida.

k) Primera comunión: Se concederá un día retribuido en caso de celebrar la primera comunión los hijos o por actos similares en otras comunidades religiosas.

En este caso, el empleado tiene la obligación de buscar sustituto para cubrir su puesto de trabajo.

Art. 34. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Art. 35. La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho semanas después del parto. El período posnatal será, en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Art. 36. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 37. Cuando una trabajadora cese en la Empresa para contraer matrimonio, vendrá la misma obligada a admitirla si la interesada lo solicita y se encuentra apta para el trabajo, en el caso de quedar viuda o constituirse, por tanto, en cabeza de familia, siempre que haya vacante.

## CAPITULO XI

### Retribuciones

#### Art. 38. *Retribuciones:*

a) Incrementos: La Empresa «Celupal, S. A.», garantiza a todo el personal el siguiente incremento en su retribución.

— Aumento lineal de 4.000 pesetas en catorce pagas (esta cantidad se reflejará, íntegramente, dentro del plus Convenio).  
— Aumento del 10 por 100 del salario-carta en catorce pagas (esta cantidad se reflejará, íntegramente, dentro del plus Convenio).

— Aumento del plus de cuatro Equipos en 1.592 pesetas mes.  
— Aumento del plus de Retén en 350 pesetas mes.  
— Aumento del plus de Sección en 125 pesetas mes.  
— Aumento del plus de Puesto de Trabajo en 100 pesetas mes.  
— Aumento vacaciones en 5.000 pesetas.  
— Aumento de la paga de beneficios, que se abonará en 1981, en un 10 por 100.

b) Revisión salarial: Revisión salarial de todos los conceptos incrementados si el índice de precios al consumo supera, el 30 de junio, el 6,75 por 100, aplicándose el exceso con carácter retroactivo al 1 de enero.

La cantidad resultante del incremento aplicado al salario-carta se reflejará, íntegramente, dentro del plus Convenio.

Art. 39. *Estructura salarial.*—Con el fin de conseguir una mayor simplificación en los conceptos de nóminas, quedan refundidos los antiguos conceptos de plus de Actividad, aumento lineal y plus voluntario, en uno nuevo que se denominará plus Convenio, que junto con el Salario Base formará el Salario-Carta.

Art. 40. *Gratificaciones extraordinarias.*—Serán dos las pagas extraordinarias, siendo éstas de treinta días salario-carta más antigüedad.

Dichas pagas se abonarán cinco días antes de las fechas siguientes:

- Mes de junio (Feria de Algeciras).
- Mes de diciembre (Navidad).

Art. 41. *Participación en beneficios.*—La Empresa «Celupal, Sociedad Anónima», garantiza a todo el personal un incremento del 10 por 100 sobre la retribución bruta percibida, por este concepto, en 1980.

La referida participación se abonará en la primera quincena del mes de marzo.

Art. 42. El personal que se encuentra en incapacidad laboral transitoria percibirá estas gratificaciones en su totalidad. El personal que por causa de su ingreso o cese en la Empresa, no haya completado el año percibirá estas gratificaciones en parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de servicio.

Art. 43. *Antigüedad.*—En cuanto a la antigüedad, sigue vigente el sistema habitual de percepción por dicho concepto, que consiste en que todo el personal fijo de esta Empresa disfrutará de dos treintios del 5 por 100, y luego, de quinquenios del 10 por 100 sobre el salario base. La antigüedad será entendida en la Empresa y no en la categoría y se computará el tiempo prestado en período de prueba o con carácter eventual o interino si el trabajador pasase después a la condición de fijo.

Quedan congelados los valores percibidos en 1979 para 1980.

Art. 44. *Nocturnidad.*—Sigue vigente el valor de percepción por dicho concepto, congelándose los valores percibidos en 1979.

Art. 45. *Plus de 4 Turnos.*—Continúa en vigor el pacto de 4 turnos, sin más excepción que su cuantía, que se establece en 11.825 pesetas brutas mensuales.

Art. 46. *Plus Retén.*—Continúa en vigor el pacto de Retén, sin más excepción que su cuantía, que se establece en 5.071 pesetas brutas mensuales.

Art. 47. *Plus de Sección.*—Continúa en vigor el pacto del plus de Sección, sin más excepción que su cuantía, que se establece en 2.896 pesetas brutas mensuales, para los primeros casos, y en 1.510 pesetas brutas mensuales, para los segundos.

Art. 48. *Plus Puesto de Trabajo.*—Continúa en vigor el pacto del plus de Puesto de Trabajo, sin más excepción que su cuantía, que se establece en 1.315 pesetas brutas mensuales.

Art. 49. *Anticipos:*

a) El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos por el trabajo ya realizado, sin que éstos puedan exceder el 90 por 100 del importe del salario devengado.

b) El trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de anticipo un máximo del 50 por 100 de cualquiera de las pagas extras, a descontar en un plazo máximo de seis meses. El trabajador que no haya satisfecho la totalidad del anticipo no podrá solicitar uno nuevo.

Art. 50. *Festivos.*—Continúa en vigor la norma establecida. El personal percibirá el 170 por 100 de su salario por trabajar en festivo.

Aquellos en el que el descanso coincida en festivo, seguirán percibiendo el 100 por 100 de incremento de su salario.

## CAPITULO XII

### Comité de Empresa y Delegados de Personal

Art. 51. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

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

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

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

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

C) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa, mediante la oportuna información.

D) 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.

E) 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 punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

Las facultades de los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán las siguientes:

Art. 52. En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal y la autorización del Organismo laboral competente.

Art. 53. Podrán plantear modificaciones en la clasificación de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá la Comisión Paritaria del tema categorías. En caso de desacuerdo en esta Comisión, resolverá el Organismo o Jurisdicción competente.

Art. 54. En materia de seguridad e higiene corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que formen parte del Comité de Seguridad e Higiene, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

Los Delegados de Personal tendrán las mismas atribuciones respecto a los vigilantes de Seguridad e Higiene.

Art. 55. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, oído el Comité de Seguridad e Higiene o Vigilante de Seguridad, podrán instar, en caso de desacuerdo con la Empresa, expediente ante la autoridad laboral para que dictamine la posible toxicidad de algún puesto de trabajo.

Asimismo, en caso de desacuerdo con la Empresa, podrá poner en conocimiento de la autoridad laboral competente aquellos casos en que, oído el Comité de Seguridad e Higiene, exista riesgo cierto por las condiciones de trabajo existentes.

Art. 56. Conocer e informar preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores, salvo que exista acuerdo con los interesados.

Art. 57. En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la Empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la Empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de quince días naturales, transcurridos los cuales, la Empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.

Art. 58. Ser informados a través del responsable del Comité de Empresa y Secretario del mismo o Delegados de Personal, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves.

Art. 59. Ser informados periódicamente, y como mínimo dos veces al año, de la situación y marcha económica de la Empresa, perspectivas, producción, etc.

Art. 60. El Comité de Empresa o Delegados de Personal participarán conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Asimismo, podrán conocer semestralmente el estado de cuentas de los fondos económicos destinados para estas actividades.

Se exceptúan aquellas funciones sociales que posean una regulación propia, tales como Patronatos, Viviendas, Economatos, etc.

Art. 61. En los cambios de titularidad de la Empresa, el Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados preceptivamente por escrito.

Art. 62. El Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados de las nuevas contrataciones de personal.

Art. 63. El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, pondrán estos hechos en conocimiento de la autoridad laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

Art. 64. En los casos de modificación del horario de trabajo existente y de no haber acuerdo sobre la misma con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal informar ante la autoridad laboral competente.

La Empresa no podrá poner en práctica la modificación hasta que no resuelva dicha autoridad.

Art. 65. El Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados por escrito del cuadro de vacaciones establecidas por la Empresa, debiendo estar éste expuesto por la Empresa antes del 1 de abril de cada año.

Art. 66. *Garantías:*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o

cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

d) Dispondrán de las horas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de éstos miembros del Comité o Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración.

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquéllos en que se acumulen, y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

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

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

Art. 67. *Asambleas.*—Los representantes de los trabajadores dispondrán de nueve horas en 1980 para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo.

Estas asambleas deberán solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación, sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

## CAPITULO XIII

### Acción sindical

Art. 68. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo. Y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

La entrada en la Empresa de los dirigentes sindicales ajenos a la misma requerirá la autorización previa de la Dirección.

Art. 69. Las centrales sindicales con un porcentaje de afiliación del 10 por 100 de la plantilla podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento.

Art. 70. El responsable de la central sindical de la Empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidas en el presente Convenio para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal mientras ostente el cargo de responsable, salvo las horas retribuidas establecidas para aquéllos por la legislación vigente en cada momento. No obstante, las Empresas se comprometen durante la vigencia de este Convenio a dar a los responsables de las centrales sindicales todas las facilidades posibles para el desempeño de su función sindical.

### Delegado sindical

Art. 71. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de

aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Art. 72. Funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

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

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

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

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

Art. 73. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

Art. 74. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.*—A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles en su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 75. *Prácticas sindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

#### CAPITULO XIV

##### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 76. *Seguridad e Higiene en el trabajo:*

a) En materia de seguridad e higiene en el trabajo, ambas partes se someten a la Legislación vigente.

b) Las actas de las reuniones de seguridad e higiene serán expuestas en los tableros de anuncios para conocimiento general.

#### CAPITULO XV

##### Absentismo

Art. 77. *Absentismo.*—Continúan en vigor las normativas vigentes desde el 11 de noviembre de 1979 y 23 de mayo de 1975, en cuanto a retribución en caso de baja temporal (enfermedad o accidente), siempre y cuando no disminuyan las prestaciones de la Seguridad Social actualmente en vigor.

#### CAPITULO XVI

##### Seguro colectivo de vida

Art. 78. *Seguro colectivo de vida.*—En la Empresa existirá un Seguro colectivo, contratado a nivel nacional, que cubrirá los riesgos siguientes con las indemnizaciones que se detallan:

- Muerte por enfermedad común: 500.000 pesetas.
- Muerte por accidente no profesional: 500.000 pesetas.
- Muerte por enfermedad profesional: 1.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente profesional: 1.000.000 de pesetas.
- Invalidez por enfermedad profesional: 1.000.000 de pesetas.
- Invalidez total y permanente por accidente profesional: 1.000.000 pesetas.

El pago de la prima se efectuará mediante la aportación del 55 por 100 de la misma por la Empresa y el 45 por 100 por el trabajador. La adhesión a este seguro será voluntaria por parte de cada trabajador.

#### CAPITULO XVII

##### Trabajo de menores y formación profesional

Art. 79. *Trabajo de menores y formación profesional.*—En esta materia se estará a lo que disponga la legislación en cada momento.

#### CAPITULO XVIII

##### Faltas y sanciones

Art. 80. *Clasificación de las faltas.*—Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán, atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

Art. 81. *Faltas leves.*—Son consideradas faltas leves:

- Los descuidos, errores por negligencia y demoras imputables al trabajador, en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado.
- No presentar dentro de las veinticuatro siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo de incapacidad laboral transitoria.
- Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve a éste.
- La falta de limpieza de las máquinas o herramientas a él encomendadas, siempre que la Empresa proporcione los medios necesarios para ello.
- No atender al público con la debida diligencia cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- Cambiarse de ropa antes de la hora de salida cuando no esté autorizado expresamente por la Empresa.
- Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares destinados a tal fin.
- Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo, siempre que no estén autorizadas por la Empresa.
- Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno y hora que el que le corresponda, sin tener autorización para ello.
- No comunicar a su Jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
- No presentarse a los encargados de anotar las entradas y salidas del trabajo o no fichar en el reloj de control.
- No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsiones o ayuda familiar.
- Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.
- Emplear para usos propios, sin autorización, herramientas de mano fuera de la jornada de trabajo.
- Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado.
- Las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral. Si de ellas se deriva perjuicio grave, se considerará como falta grave.
- Montar en vehículos de la Empresa sin autorización.

Art. 82. *Faltas graves.*—Son consideradas faltas graves:

- La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.
- No avisar con la antelación posible la falta de asistencia al trabajo.
- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

4. La ocultación maliciosa de datos a la Empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente a la buena marcha del mismo o a la calidad del producto.
6. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados, cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.
7. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.
8. No avisar a su superior sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir su trabajo si de ello se derivan perjuicios graves.
9. Participar en riñas o juegos.
10. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
11. El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tableros de anuncios.
12. Ausentarse de las secciones u oficinas o abandonar el recinto del trabajo sin la debida autorización. Si como consecuencia de ello se causara un perjuicio grave a la Empresa o fuera causa de accidente a un compañero de trabajo, puede ser considerada como muy grave.
13. Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la Empresa. Si dichos letreros fueran ofensivos para la Empresa o cualquiera de los trabajadores de la misma, la falta será calificada como muy grave.
14. El engaño o simulación para obtener un permiso.
15. Montar en vehículos de la Empresa o personas que no sean las expresamente autorizadas por ésta.
16. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.
17. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidentes para él o para sus compañeros o peligro de avería muy grave para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:

- a) Si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes.
  - b) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la Empresa facilitar la ropa adecuada a la función que realice.
  - c) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas están desconectadas.
  - d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.
  - e) Modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización los aparatos y dispositivos de protección.
18. Entrar sin autorización en los locales prohibidos.
  19. Entrar en los locales de aseo destinado a personal de distinto sexo, no estando facultado para ello.
  20. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
  21. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.
  22. Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa fuera de la jornada de trabajo.
  23. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa.
  24. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.
  25. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

Art. 83. *Faltas muy graves.*—Se consideran faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de dos meses.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. La simulación de enfermedades o accidentes.
6. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
8. La desobediencia a las órdenes de los superiores dictadas con arreglo a las Leyes y Convenio vigentes, así como también la inducción a la misma.
9. Falsificar datos en los documentos de control de trabajo.
10. Causar voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
11. La embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo.
12. Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.
13. Efectuar competencia a la Empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización de la misma.

14. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los Jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

15. Abuso de autoridad.—Cuando un superior realice un hecho arbitrario, con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si éste creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho, resolverá lo que proceda.

16. La participación directa o indirecta en la Comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

17. En caso de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la Empresa o al de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro, siempre que alguno de éstos se encuentre en la Empresa. La negativa a pasar dicho control será considerada como falta muy grave.

18. Dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos, salvo autorización.

19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.

20. Originar riñas o peleas.

21. Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.

22. Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él. Incurrirá en la misma falta el productor firmado o fichado que no dé cuenta de ello, desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

Art. 84. *Faltas de puntualidad.*—Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta diez minutos en la incorporación al puesto de trabajo, cuando esta falta se repita tres veces en un mes natural, contando desde que se cometió la primera falta.

Cada una de las siguientes dentro del mismo plazo se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día, hasta la séptima inclusive. Cada falta a partir de ésta del mismo tipo, dentro del mismo plazo, será considerada como falta leve.

Si el retraso es mayor de diez minutos y menor de treinta, y se repite tres veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Cada una de las siguientes dentro del mismo plazo se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de cuatro días, hasta la sexta inclusive.

Cada falta a partir de ésta, del mismo tipo y dentro del mismo plazo, será considerada como falta grave.

Si el retraso es mayor de treinta minutos, y se repite dos veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día.

La tercera falta de este tipo dentro del mismo plazo se sancionará con cuatro días de suspensión de empleo y sueldo, y a partir de la cuarta, cada falta será considerada como falta muy grave y se sancionará como tal.

Las faltas de puntualidad no tendrán ninguna repercusión en el régimen de reincidencias y/o reiteración de cualquier otra falta.

Las faltas graves por este concepto sólo podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de quince días.

La primera falta muy grave por este concepto será sancionada previa negociación preceptiva con los representantes de los trabajadores dentro de las sanciones previstas para las faltas muy graves que se recogen en el artículo de sanciones. En la siguiente falta muy grave desaparece esta obligación de negociación previa.

Art. 85. *Sanciones.*—Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo durante un día, comunicándolo al productor por escrito.

Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de quince días.

— Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a dieciséis días ni superior a seis meses.



— Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años.  
— Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Art. 86. *Prescripción.*—En materia de prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

La Empresa se compromete realizar un estudio sobre:

- Definiciones de categorías y puestos de trabajo.
- Sistemas de retén, siempre que no afecte aspectos económicos, y en caso de llegarse a un acuerdo se incorporará como anexo al Convenio.
- Horario flexible, siempre que no afecte aspectos económicos, y en caso de llegarse a un acuerdo se incorporará como anexo al Convenio.
- Sistema de compensación en caso de no descansar el mínimo legal establecido actualmente.

#### DISPOSICION FINAL

Queda derogado el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa «Celupal, S. A.», y cuantos pactos se opongan a este Convenio.

Los pactos aludidos en los artículos 28, 45, 46 y 47 se adjuntan como anexos a este Convenio.

Para todo lo no contemplado en este Convenio se estará a lo dispuesto a la legislación laboral vigente en cada momento.

9306

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para la Empresa «Ataio Ingenieros, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para la Empresa «Ataio Ingenieros, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 8 de abril de 1980 ha tenido entrada en este Ministerio expediente relativo al citado Convenio Colectivo, remitido, en virtud de su ámbito, por el Delegado de Trabajo de Madrid, a quien la Empresa lo había, en principio, enviado. Dicho Convenio había sido suscrito por las partes con fecha 1 de marzo del mismo año, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión deliberadora integrada por la representación de la Empresa y de los trabajadores;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose así mutuamente;

Considerando que no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Empresa «Ataio Ingenieros, S. A.», suscrito el día 1 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y de los trabajadores de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 15 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO DE «ATAIO INGENIEROS, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Denominación.*—A la presente norma pactada entre la Empresa «Ataio Ingenieros, S. A.», y los trabajadores que componen su plantilla fija, se denomina «Primer Convenio Colectivo de «Ataio Ingenieros, S. A.»».

Art. 2.º *Objetivo.*—El presente Convenio Colectivo Sindical tiene como objetos fundamentales y generales la mejora de vida y de las condiciones laborales de los trabajadores, el incremento de la productividad, la integración en una comunidad de propósitos de los elementos personales que intervienen en el proceso económico y el fortalecimiento de la paz social.

Art. 3.º *Ambito Territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será todo el territorio español peninsular e insular.

Art. 4.º *Ambito Funcional.*—Quedan sometidas a las normas del mismo todos los Centros de Trabajo que «Ataio Ingenieros, Sociedad Anónima», tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del ámbito del artículo anterior y que pertenezcan a la actividad de Comercio-Metal.

Art. 5.º *Ambito Personal.*—Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores, fijos, eventuales, contratados de duración determinada, etc., que presten sus servicios en «Ataio Ingenieros, S. A.», exceptuándose de su aplicación al personal no sujeto a relación laboral, según la Ley de Relaciones Laborales o el Estatuto de los Trabajadores, y de manera especial y concreta queda excluida la actividad de las personas que interviniendo en operaciones mercantiles queden personalmente obligadas a responder del buen fin de las operaciones.

Art. 6.º *Ambito Temporal.*—El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de marzo de 1980 hasta el 1 de marzo de 1982, entendiéndose prorrogado de dos años en dos años de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su terminación. La tabla salarial se revisará anualmente.

Art. 7.º *Compensación y Absorción.*—Cuanto mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgado la Empresa.

Igualmente las mejoras de todo tipo que se fijen en este Convenio tienen el carácter de absorbibles, por las que en el futuro puedan establecerse.

No obstante lo anteriormente pactado, la Empresa se compromete a que el total de las remuneraciones de sus trabajadores sean siempre superiores al menos en 24.000 pesetas brutas anuales a las que sean fijadas por los Convenios del Comercio del Metal de la Siderometalúrgica.

Art. 8.º *Unidad.*—El presente Convenio constituye en sus condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 9.º *Prelación de Normas.*—Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre los distintos Centros de Trabajo de la Empresa y sus trabajadores, con carácter preferente y prioritario de carácter general, incluso en aquellas materias en que el Convenio establezca especialidades donde la regulación de determinadas condiciones en forma diferente a las que se efectúa en las Ordenanzas del Metal y de la Siderometalúrgica.

Art. 10. *Garantía «Ad Personam».*—Se respetarán las condiciones económicas de aquellos trabajadores que las tengan reconocidas a títulos personal en cuantía superior a las fijadas en este Convenio, y cálculo y cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal.

### CAPITULO II

#### Participación

Art. 11. *Organización del Trabajo. Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—La Organización Práctica del Trabajo es facultad de la Empresa, que sin merma de la autoridad que le corresponde concede a los Representantes de los trabajadores las facultades, en orden a la participación del trabajador en la Empresa, en cuanto a la vigilancia y control en materia de información económica, disciplinaria, de seguridad e higiene en el trabajo, de colaboración y administración en los fondos sociales, culturales y recreativos, etc., de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 12. *Sección Sindical.* Los Sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en los Centros de Trabajo la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuente, al menos, con un 10 por 100 de afiliados en el seno de la plantilla.

Art. 13. *Atribuciones Sección Sindical.*—La Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa, en la forma y con las prerrogativas que le confiere la normativa vigente o futura.

Art. 14. *Comisión de Interpretación.*—Al objeto de vigilancia y cumplimiento de este Convenio se crea en el seno de la Empresa una comisión interna, compuesta por cuatro Representantes del personal, elegidos por el Comité de Empresa, y otros cuatro miembros nombrados por la Dirección de la Empresa.