

ANEXO 5  
Horas extraordinarias

	Precio hora hasta 10 años antigüedad	Precio hora de 11 a 20 años antigüedad	Precio hora de 21 a 30 años antigüedad
A. T. S. y Enfermeras ... Auxiliares de Clínica, Mozos de Clínica, Porteros y Ordenanzas ... ..	436,44	456,63	471,83
Costureras, Planchadoras, Lavanderas, Camareras, Pinches y Peones ... ..	315,15	335,38	350,60
A. T. S. y Enfermeras con especialidad ... ..	292,49	312,68	327,88
Auxiliares de Clínica con especialidad ... ..	469,88	490,07	505,27
	339,89	360,08	375,28

**18802** RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 24 de julio de 1980, suscrito por la Empresa y por representación de los trabajadores el día 11 de julio de 1980 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

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

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

Madrid, 30 de julio de 1980.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

«Firestone, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«FIRESTONE HISPANIA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de «Firestone Hispania, S. A.» y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los centros de trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de «Firestone Hispania, S. A.», que constituyen las sucursales y depósitos que a continuación se indican: Sucursales de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, La Coruña, Zaragoza, Valladolid y Bailén; depósitos de Lérida, Málaga, Mérida, Murcia y Oviedo.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el centro (que a estos efectos se consideran todos incluidos en la actividad de industrias químicas). Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Art. 4.º *Ambito personal.*—El Convenio se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo de plantilla, incluso a los que trabajan actualmente en jornada reducida, que presten sus servicios en los centros de trabajo afectados por este Convenio en el momento del comienzo de su vigencia, y a los que con el mismo carácter se incorporen a la plantilla a lo largo de la vigencia.

Queda excluido del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hacen referencia el artículo 1.º, punto 3.c) y el artículo 2.º, punto 1.a), del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertados con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio Colectivo.

Asimismo, queda excluido el personal contratado con carácter eventual, el contratado en trabajo en prácticas, y para la formación, el contratado a tiempo parcial y el contratado para tiempo, obra o servicio determinado.

Art. 5.º *Vigencias (general y parciales).*

a) Parciales.

Tendrán vigencia de un año (de julio a julio):

— La tabla de dietas y gastos de alojamiento del artículo 47 a).

— La ayuda a subnormales del artículo 54.

— El valor de las tablas de retribución I, II y III.

Tendrán vigencia de un año natural: El calendario anual a que se refiere el artículo 83, así como el establecimiento de los días festivos.

Tendrán la vigencia parcial que establece el propio Convenio en alguno de sus artículos, tales como precio de kilometraje, etcétera.

b) General.

La vigencia general del resto del Convenio y de todos los aspectos normativos del mismo (disposiciones generales, sistemas de valoración y clasificación del personal, sistemas o concepto retributivos, beneficios extrasalariales, sistemas de movilidad y promoción, sistemas de empleo y plantilla, regulación de la jornada y sistemas de representación del personal), será de tres años.

c) Las anteriores vigencias se contarán siempre desde el 1 de julio de 1980.

Art. 6.º *Revisión.*—Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo, cuando una promulgación de las disposiciones legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Art. 7.º *Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Industrias Químicas.*—Las estipulaciones contenidas en este Convenio y en relación a la cláusula derogatoria contenida en el Estatuto de los Trabajadores, sustituyen en toda su integridad a lo regulado y establecido en el Reglamento de Régimen Interior, que queda derogado. Si resultase que algunas materias incluidas en el Reglamento de Régimen Interior, no fueran reguladas por las disposiciones contenidas en este Convenio, se estará a la regulación que para las mismas se establece en el Estatuto de los Trabajadores, siendo susceptible, siempre que medie petición de cualquiera de las partes, el que esta materia concreta pueda ser normalizada mediante pacto entre los contratantes de este Convenio y durante su vigencia, que quedaría unido y pasaría a ser considerado como parte integrada totalmente en el texto del presente Convenio.

Igual disposición y derogación que la preceptuada en el párrafo anterior, se acuerda establecer para las prescripciones de la Ordenanza de Industrias Químicas y demás disposiciones desarrolladas de la misma.

Art. 8.º *Jurisdicción e inspección.*—Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia e Interpretación, que estará formada por cuatro Vocales nombrados por los representantes del personal y otros cuatro por la Dirección.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por cualquier trabajador, se acuda para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Art. 9.º *Aplicabilidad.*—Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los centros de trabajo afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, sea de inferior, igual o superior rango.

Art. 10. *Compensación.*—Las mejoras económicas que se establecen, absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, jurisprudencial, resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

Art. 11. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Art. 12. *Pase de excluidos a incluidos.*—El personal que ahora figura en la actual situación de excluido del Convenio, continuará en la misma, salvo que en el plazo de siete días hábiles siguientes a la firma de este Convenio soliciten su inclusión en el mismo, teniendo en cuenta que el que no lo solicite en este periodo de tiempo, no podrá acogerse a esta regulación. Esta solicitud no podrá realizarse en ningún caso el personal con categoría de Director, Subdirector, Técnico Jefe y Jefe

Superior y Jefe de Sucursales, que a estos efectos son considerados como pertenecientes al grupo de la alta Dirección.

Al personal ahora excluido que pase por petición voluntaria a esta situación de incluido, se le reconsiderará su situación económica y su distribución por conceptos, para acoplarlo a las cantidades que figuran en las tablas de este Convenio, así como el encaje y distribución en los sistemas y conceptos retributivos que le corresponden por el cambio de situación. El nivel que le corresponda será el que resulte de la aplicación de las normas de la valoración de tareas contenidas en este Convenio, así como la categoría laboral, que no podría ser distinta de las señaladas en la tabla del artículo 30, aunque se garantiza, a título exclusivamente personal, la categoría laboral que en el momento del traspaso tienen estas personas, pero sin que esto influya para nada en las condiciones retributivas, en la valoración de tareas, en las diferentes escalas de puntuación, niveles y retribución, ni en las normas que rigen la valoración y la adjudicación de categorías.

A efectos de importes de antigüedad se abonará el valor del trienio y quinquenio según las cantidades asignadas para el grupo 1 de la tabla III.

La normativa concreta para el cambio de situación es la que dice a continuación:

a) Los interesados en ejercitar el mismo y dentro del plazo establecido de siete días hábiles, lo solicitarán por escrito a su Director correspondiente.

b) En los quince días siguientes a la recepción de este escrito, se comunicará al solicitante la situación retributiva en que queda para que, a la vista de la misma, el interesado acepte o no definitivamente su pase, entendiéndose que una vez efectuado este pase el mismo tendrá carácter irrevocable y no podrá volver a solicitar el pase a la nómina de excluidos en un plazo de cinco años.

c) La nueva situación retributiva de las personas afectadas se obtendrá de la siguiente forma:

1.º A la vista del resultado de la valoración se le asignará la retribución que por aplicación de este Convenio le corresponda, en los conceptos de sueldo del umbral mínimo y condiciones modificativas, más los pagos por antigüedad que le correspondan en función de lo establecido en este mismo artículo.

2.º El montante resultante de la operación anterior se restará de la retribución total actual que está recibiendo por todos los conceptos, y esta diferencia se le añadirá a su retribución en el concepto de penetración.

3.º Si la cantidad de esta penetración superase el umbral máximo del 40 por 100 marcado, el exceso lo perderá quedando rebajada en esa cantidad la retribución total.

Art. 13. *Peticiones y reclamaciones del personal.*—En un intento de conseguir que las distintas peticiones y reclamaciones que el personal pueda plantear, obtengan una contestación en un plazo lógico, se establece el siguiente sistema:

a) Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito, en el impreso que para este fin la Empresa se compromete a diseñar y establecer.

b) Este impreso se deberá entregar por el peticionario o reclamante a su Jefe inmediato, el cual entregará acuse de recibo del mismo y lo transmitirá directamente ante el Jefe de sucursal correspondiente. Este último Jefe lo tramitará, según la petición que sea, a la línea jerárquica o al Departamento de Personal de Sucursales, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines, según el tipo de petición o reclamación de que se trate.

Cuando la petición o reclamación sea materia que deba conocer la representación legal del personal, el Jefe de Personal dará traslado de la misma a dicha representación.

Art. 14. *Denuncia.*—En el caso de que por cualquiera de las

partes y una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado para todas o cada una de las partes del Convenio se acordase la denuncia, ésta se hará mediante acuerdo mayoritario de los representantes legales del personal y en comunicación escrita que será entregada a la Dirección de la Empresa.

En el caso de que la denuncia fuera por parte empresarial, ésta se hará mediante comunicación escrita de la Dirección de la Compañía, que será entregada a los representantes legales del personal.

En ambos supuestos se deberá dar el correspondiente acuse de recibo.

La denuncia se deberá hacer con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de la vigencia general o parcial del Convenio, y en el caso de que así no se haga, se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

En el escrito de denuncia se deberán exponer los temas que se desean discutir en el Convenio que deba sustituir al anterior, sirviendo este documento como sustitutivo y equivalente al de tramitación para la negociación de un nuevo Convenio, que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Valoración y clasificación del personal

SECCION PRIMERA: VALORACION DE TAREAS

Art. 15. *Finalidad.*—La expresión «valoración de tareas», es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

Art. 16. *Implantación.*—Las estructuras salariales, de jerarquización y clasificación del personal, se regularán por el sistema de «valoración de tareas» descrito en este Convenio.

Art. 17. *Personal afectado.*—La «valoración de tareas» se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo en plantilla, que presten sus servicios en la red comercial de «Firestone Hispania S. A.», y que estén incluidos en el campo de aplicación del Convenio.

Se excluye a los Botones, Pinches, Aspirantes y Aprendices, cualquiera que sea su edad.

Art. 18. *Sistema adoptado.*—«Firestone Hispania, S. A.», ha adoptado para su aplicación el sistema de puntos-comparación por factores, según los manuales específicamente preparados para esta Compañía.

La valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo.

Los elementos básicos de esta valoración son:

Puesto de trabajo, son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente y específicas de «Firestone Hispania, S. A.», o necesarias en ella. El puesto de trabajo en términos genéricos, debe entenderse como un ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñe.

Descripción del puesto es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y que servirá como base al Comité para el análisis y valoración.

La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.

Toda descripción debe reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de ocupación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

ESTRUCTURA DEL MANUAL

Factores fundamentales de valoración.	Factores de capacidad.	F1 F2 F3 F4	Formación básica. Instrucción específica. Experiencia. Iniciativa.
	Factores de responsabilidad.	F5 F6 F7 F8	Sobre errores. Sobre datos confidenciales. Sobre relaciones profesionales. Sobre trabajo de otros.
	Factores de Concentración.	F9 F10 F11	Esfuerzo mental. Atención sensorial. Monotonía.
Condiciones modificativas.		C1 C2 C3	Esfuerzo físico. Ambiente. Riesgos inevitables.

Art. 19. *División en factores*.—Los factores de valoración se coordinan en dos grandes grupos:

a) Factores fundamentales: Son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales están agrupados en:

- Factores de capacidad.
- Factores de responsabilidad.
- Factores de concentración.

b) Condiciones modificativas: Son las circunstancias de esfuerzos, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

Art. 20. *Escalón y posición*.—La valoración determina unas puntuaciones directas que debidamente escalonadas diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento:

a) Escalón (primer grupo de factores).

Fundamentales. { Capacidad ... ..  
Responsabilidad ... ..  
Concentración ... } Se obtiene el escalón.

y expresen las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

b) Posición (segundo grupo de factores).

Condiciones modificativas ... { Esfuerzos ... ..  
Ambiente ... ..  
Riesgos ... .. } Se obtiene la posición en las condiciones modificativas.

expresa las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor), según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos: El escalón, al sueldo de calificación; la posición, al complemento por condiciones modificativas del puesto de trabajo.

ESCALA DE PUNTUACIONES

Factores fundamentales		Condiciones modificativas	
Escalón	Puntos	Posición	Puntos
0	Más de 665	A	Más de 81
1	De 595 a 664	B	De 66 a 80
2	De 525 a 594	C	De 53 a 65
3	De 455 a 524	D	De 41 a 52
4	De 385 a 454	E	De 29 a 40
5	De 315 a 384	F	Hasta 28
6	De 245 a 314		
7	Hasta 244		

Art. 21. *Saturación del puesto*.—Las puntuaciones directas por la valoración, corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 72 P. H. del sistema Bedaux. Para el logro de esta saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fin.

Art. 22. *Información al personal*.—Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la valoración implantada y de las revisiones posteriores.

Art. 23. *Comité de valoración*.—Tanto para la revisión del sistema de valoración, como para su mantenimiento, existirá un Comité de valoración paritario.

a) Composición:

Tres miembros permanentes, debidamente capacitados y formados, designados por la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, debiendo representar a áreas distintas de actividad o gestión.

Tres miembros designados por la Dirección de la Empresa. Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la Empresa y de Secretario, el Vocal que designe el Comité.

b) Funcionamiento:

Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera y por lo menos cuatro meses antes de cada una de las caducidades anuales establecidas en este Convenio por la revisión de las tablas de retribución.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta

correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular, en caso de desacuerdo.

Cuando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oír la opinión del Gabinete Técnico de la Empresa consultora que ha asesorado a «Firestone Hispania» en este tema.

c) Atribuciones: Entender y participar en las valoraciones por:

- Modificaciones de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.
- Peticiones y reclamaciones del personal.

Art. 24. *Revisión de valoración y/o categoría*.—Las personas directamente afectadas podrán reclamar contra los resultados de su valoración siempre que:

— La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad según lo definido en el artículo 28.

— haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, o condiciones del puesto.

— La persona que haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el artículo 13.

Art. 25. *Efectos de las revisiones*.—Las modificaciones en el escalón o categoría que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité, no tendrán efectividad ni repercusión económica alguna, durante el transcurso de cada año (de julio a julio) del sistema retributivo establecido por este Convenio, aplicándose con motivo de la actualización anual que de los importes salariales que se hagan (mes de julio).

La anterior regulación no se aplicará a aquellos cambios que estén ocasionados por la creación de un nuevo puesto de trabajo o por la promoción y traslado de una persona, así como por los cambios en las condiciones modificativas o posición. En los anteriores supuestos, los efectos serán desde el 1 del mes siguiente a la fecha en que el Comité tome la correspondiente decisión.

La regulación establecida en este artículo se aplicará, tanto a la modificación en más, como en menos (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este Convenio.

Art. 26. *Provisionalidad de la valoración*.—En los casos de determinación de un nuevo nivel que no sea a consecuencia de reclamación de los interesados, la nueva valoración tendrá un período de provisionalidad de un mes, durante el cual se podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación, no habrá ulterior provisionalidad sino que será firme desde el acuerdo del Comité.

SECCION SEGUNDA: CATEGORIAS LABORALES

Art. 27. *Clasificación profesional*.—La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el número 4 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, es la que queda establecida en este Convenio, en función de la valoración de tareas y descripción de los puestos de trabajo y escalones.

No obstante el anterior, se reconoce la subsistencia de una denominación de categorías laborales que corresponde primordialmente a:

Reconocimiento de un «status» personal obtenido según las normas establecidas en este Convenio y con respecto a la garantía establecida en el primer Convenio Colectivo de sucursales, en lo referente a estas situaciones personales (anexo A).

En virtud del sistema de valoración de «áreas» descrito en este capítulo, la categoría laboral es una clasificación subsidiaria de la primera y cuyo único objetivo pasa a ser el de servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social u otras obligaciones de carácter legal aplicables.

La categoría laboral tiene además, un carácter de funcionalidad que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurran a la persona, según vaya cambiando o moviéndose de puesto de trabajo, o las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

Art. 28. *Categorías laborales*.—Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en «Firestone Hispania, S. A.». En los casos que sea aplicable esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de capacidad y responsabilidad.

Cada categoría quedará incluida dentro de un grupo profesional, según se especifica más adelante, habiéndose constituido estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requieren para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional, en condiciones de una posible intercambiabilidad.

A ninguna de las categorías laborales le será de aplicación la descripción que, para cada una de ellas, estaba hasta ahora contenida en la Ordenanza de Industrias Químicas ni Regla-

mento de Régimen Interior, correspondiendo a la misma la descripción que del puesto de trabajo se haya hecho en función de las normas contenidas en el manual de valoración de tareas vigentes.

Art. 29. *Baremo de categorías laborales, puestos administrativos.*—Considerando la suma de puntos de capacidad más responsabilidad:

De 175 a 275 puntos: Auxiliar.  
De 276 a 380 puntos: Oficial segunda.  
De 381 a 490 puntos: Oficial primera.

Para Jefes de segunda, puede cumplir dos características:

Jefe segunda: Con 490 puntos o más en capacidad y 30 puntos en responsabilidad sobre trabajo de otros.

Jefe segunda: Con 380 puntos o más en capacidad y 60 puntos en responsabilidad sobre trabajo de otros.

Durante la vigencia de este Convenio se volverán a estudiar conjuntamente los baremos establecidos para las categorías, la clasificación en grupos, lista de categorías y sus definiciones.

Estos estudios se harán a petición de cualquiera de las dos partes, pero de forma tal, que antes de que se plantee la denuncia correspondiente, al Comisión de valoración esté ya en condiciones de presentar una propuesta concreta elaborada conjuntamente.

Para la elaboración de esta propuesta se puede tener en cuenta lo que resulte de la aplicación de la valoración de tareas en los demás centros de trabajo de la Empresa o lo que resulte a consecuencia de una posible unificación de los grupos de antigüedad y a consecuencia de las categorías de Oficial Administrativo.

Art. 30. *Grupos profesionales y categorías.*—El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

a) Grupos profesionales:

- 1.º Personal que realiza trabajos técnicos y comerciales.
- 2.º Personal que realiza trabajos administrativos.
- 3.º Personal que realiza trabajos de servicios.
- 4.º Personal que realiza trabajos subalternos.

b) Categorías laborales:

Grupo de Técnicos y Comerciales: Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- Peritos.
- Inspectores de Ventas.
- Delegados de Ventas.

Grupo de Administrativos: Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- Jefes de segunda Administrativos.
- Oficiales de primera Administrativos.
- Oficiales de segunda Administrativos.
- Auxiliares Administrativos.
- Encargados de Almacén.
- Almaceneros.
- Telefonistas.

Grupo de personal de servicios: Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- Auxiliares de Almacén.
- Especialistas de servicio.
- Capataces.
- Conductores de turismo.

Grupo de personal subalterno: Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- Ordenanzas.
- Vigilantes.
- Guardas.
- Servicio de limpieza.
- Servicio de cocina.

Sueldo de calificación total y personal  $\times$  100

Umbral mínimo

= Porcentaje de penetración

d) En el momento de la firma del Convenio y por lo tanto de la conversión del anterior sistema al nuevo, esta penetración estará formada por las cantidades que las personas tengan asignadas en función de la anterior prima de mérito y en función del anterior plus de garantía personal, calculándose estos valores según lo siguiente:

— El plus de garantía personal según los valores en pesetas que cada una de las personas tuviera asignado a la fecha del 30 de junio de 1980.

— La prima de mérito según los valores en pesetas que cada persona tuviera asignada a la fecha del 30 de junio de 1980.

e) En el futuro y durante la vigencia del Convenio, las cantidades asignadas a esta penetración según lo definido anteriormente, podrán ser modificadas por la suma a las mismas de cantidades procedentes del concepto de condiciones modificativas, cuando la persona cambie de puesto de trabajo por razón

c) La movilidad dentro de cada grupo profesional será de libre designación de la Compañía, siempre por causas justificadas, y con arreglo a lo establecido en el capítulo de movilidad de personal.

### CAPITULO III

#### Conceptos retributivos

Art. 31. *Reestructuración del sistema retributivo.*—Sobre la base y en dependencia al sistema de valoración de tareas ya implantado y descrito en el capítulo II de este Convenio Colectivo, se ha procedido a la reestructuración total del sistema de retribución y, en consecuencia, de los pagos de nómina, eliminándose, unificándose y disminuyéndose el número de conceptos retributivos que hasta ahora existían.

#### SECCION PRIMERA: DESCRIPCION DEL SISTEMA

Art. 32. *Conceptos retributivos.*—Los actuales conceptos de nómina de salario de calificación (valor base F) y condiciones modificativas (posición), así como el plus de garantía personal y la prima de mérito, se sustituyen por los siguientes dos únicos conceptos que jugarán por las reglas que se establecen en este Convenio:

- Sueldo de calificación.
- Condiciones modificativas.

Art. 33. *Condiciones modificativas.*—El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la tabla número I, se regirá por las normas que se señalan en el artículo 20 b) más las que se especifican en el capítulo de movilidad en relación a la pérdida de las mismas en caso de cambio de puesto de trabajo.

La garantía retributiva referente al trato a dar a estas condiciones modificativas cuando el traslado sea a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se implementarán aplicando el importe que corresponda al concepto de «penetración» en el sueldo, pasando a regirse en lo sucesivo por las reglas que para esta «penetración» se establecen en dicho artículo.

Art. 34. *Sueldo de calificación.*—En este concepto se englobarán las cantidades que se perciben actualmente por el concepto de sueldo de calificación (valor base o F); prima de mérito y plus de garantía personal que proceda de las garantías establecidas en el primer Convenio Colectivo de Sucursales (artículos 30, 32 a) y d) y 41). Una vez incluidas en el nuevo concepto de sueldo de calificación, pasarán a regirse por las normas que se establecen en este Convenio.

Art. 35. *Estructura del sueldo de calificación:*

a) El concepto de sueldo constará de tres facetas: La primera de ellas, el umbral mínimo (que cuando proceda legalmente equivaldrá al sueldo base); la segunda, el umbral máximo, y la tercera, la penetración, que es el punto entre el máximo y el mínimo del sueldo de cada escalón en que queda colocada cada una de las personas, tanto en función de la aplicación de este Convenio al momento de la conversión del sistema de retribución, como por los incrementos que pueda tener en el futuro.

b) El umbral mínimo se fijará aplicando al valor fijado en este momento para cada escalón en la posición denominada valor base F), un incremento del 20 por 100, más las cantidades que resulten de lo dicho en el artículo 50.

El umbral máximo se fijará incrementando este umbral mínimo en un 40 por 100, aunque es de señalar, que la fijación de este umbral máximo no significa que las personas tengan que aumentar su retribución, ni que el máximo tenga que alcanzarse.

Los valores de estos sueldos de calificación, tanto en sus umbrales mínimos y máximos, son los que quedan reflejados en la tabla número II.

c) En el espacio que existe entre el umbral mínimo y umbral máximo para cada escalón, quedarán colocadas las personas según su sueldo de calificación total, llamándose penetración a la diferencia o distancia, medida en porcentajes, que exista entre la cantidad total a cobrar por sueldo de calificación y el sueldo del umbral mínimo, según la siguiente fórmula:

de accidente o enfermedad profesional; así como por las modificaciones «por adición» que a lo largo de la vida del sistema se establezcan por la Empresa, con carácter de individualidad.

Art. 36. *Variaciones de la penetración.*—Siempre que exista un cambio del escalón de una persona, la penetración variará según lo siguiente:

a) Subida de escalón.

Cuando los cambios sean a un escalón superior, la diferencia entre el sueldo de los umbrales mínimo que esto represente, podrá ser deducida de la penetración que esa persona tenga en momento del cambio, pasando por lo tanto a otra posición penetrativa inferior, haciéndose esta reducción por acuerdo entre las partes interesadas o a juicio de la Dirección y respetando las normas aplicables al caso, que aparecen en el capítulo de movilidad.

b) Bajada de escalón.

Cuando el cambio sea a un escalón inferior, la diferencia entre los umbrales mínimos que esto suponga, se incrementará al concepto de penetración, pasando ésta a ser aumentada, pero en caso de otro cambio a escalón superior le será de aplicación la regla del párrafo anterior y también la regla general de las penetraciones que se establece más adelante.

Art. 37. *Absorción general en la penetración.*—Siempre que exista una actualización de los importes salariales, y durante la vigencia de este sistema retributivo, los incrementos de retribución que se pacten, a aplicar sobre el umbral mínimo de cada escalón, se aplicarán absorbiendo totalmente estos incrementos de la penetración correspondiente, aunque esto suponga para algunas personas, un aumento inferior al de otras, estableciéndose esta medida con el fin de mantener saneados el sistema de retribución y de salvaguardar la variabilidad de una parte de la retribución que supone el principio de este concepto de penetración.

En las actualizaciones anuales (1 de julio de 1981 y 1982) que se acuerden, el porcentaje o aumento que se establezca sobre el umbral mínimo del sueldo de calificación de cada escalón, sólo repercutirá en la penetración de cada persona en un mínimo del 70 por 100 del porcentaje del aumento fijado para el umbral mínimo.

Art. 38. *Garantía.*—Para la conversión del actual sistema de retribución en los conceptos de sueldo de calificación más condiciones modificativas, prima de mérito y plus de garantía personal, al nuevo sistema, basado en los conceptos separados de sueldo de calificación y complemento por condiciones modificativas descrito en este capítulo, se garantiza que el aumento mínimo que corresponderá a las personas será de 15 por 100, calculándose según la fórmula aritmética establecida a continuación, si:

$$\frac{\text{(Sueldo calificación + Condiciones modificativas)}}{\text{(Sueldo calificación + Prima + Plus garantía) al 30-6-80}} < 1,15$$

se complementará hasta 1,15.

Esta garantía será sólo de aplicación al momento del paso del anterior sistema al nuevo.

SECCION SEGUNDA: OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 39. *Complementos por antigüedad.*

1.º El cómputo de antigüedad será desde el primer día de ingreso en la Compañía, cualquiera que sea la categoría y tipo de contrato con que se haya hecho y siempre por años de servicios consecutivos.

2.º En el caso de cese en la Empresa y de posterior ingreso en la misma, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos.

3.º En el caso de suspensión del contrato de trabajo por algunas de las causas válidamente consignadas en la Ley y por el tiempo que dure esta suspensión, no se computará para la cuenta de trienios o quinquenios, salvo que por la Ley se establezca cosa contraria.

4.º El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un complemento de sueldo por este concepto, según los valores que aparecen en la tabla número III.

5.º Número de trienios y quinquenios.

$$\frac{\text{(Sueldo calificación + condiciones modificativas + antigüedad) del mes anterior}}{\text{Número horas a descontar} \times 240} = \text{Importe descuento}$$

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

Art. 45. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias cuya regulación está establecida en el capítulo de jornadas de trabajo, se abonarán sobre la misma base señalada en el artículo 44 para las horas de descuento, añadiéndose a esta base los siguientes porcentajes:

— Para las dos primeras horas extraordinarias: El 75 por 100.

— Las que excedan de estas dos horas en función de lo establecido en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores: El 85 por 100. Cuando el exceso de estas dos primeras horas extraordinarias no sea por la causa señalada en este párrafo, se abonará el 75 por 100.

— Las horas extraordinarias trabajadas en sábados, domingos y festivos, así como todas las realizadas en jornada nocturna, entendiéndose como tal, la comprendida entre las veintidós y las seis horas, se abonarán con un recargo del 90 por 100.

Cada mes se abonarán las horas extraordinarias realizadas en el mes natural anterior.

Art. 46. *Pago.*—Todo el personal afectado por este Convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

El pago se hará mediante transferencia bancaria a la Entidad que cada empleado haya señalado, entregándose el correspondiente recibo mensual de nómina, debiendo devolver los interesados copia del recibo del salario, debidamente firmado. La Empresa preverá la orden de transferencia con la antela-

Trienios: Se percibirá un trienio al cumplir tres años de antigüedad en la Compañía; un segundo trienio al cumplir seis años de antigüedad en la Compañía.

Quinquenios: Se percibirá un quinquenio al cumplir once años en la Compañía y un quinquenio más por cada cinco años de antigüedad al servicio consecutivo en la Compañía, siendo el límite máximo de quinquenios a cobrar el de cinco quinquenios.

El importe de la antigüedad por trienios y quinquenios, será siempre con respecto a los límites máximos establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

6.º El pago de los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse desde el primer día del mes en que se cumplan dichos años, sin que sean fraccionables por días.

Art. 40. *Nocturnidad.*—La nocturnidad a la que se tendrá derecho según la normativa establecida en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con el recargo del 25 por 100, aplicado sobre el concepto de sueldo de calificación de cada persona.

Art. 41. *Pagas extraordinarias.*—No obstante lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores y por entender las partes dicha regulación como mínima y no de derecho necesario, y petición expresa de los representantes del personal, se acuerda mantener el sistema de cuatro gratificaciones extraordinarias hasta ahora vigente, y que se abonarán de la siguiente forma:

	Fecha de pago
Una mensualidad en abril ...	4.ª semana de abril.
Una mensualidad en julio ...	3.ª semana de julio.
Una mensualidad en octubre ...	3.ª semana de octubre.
Una mensualidad en diciembre ...	3.ª semana de diciembre.

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio de las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior, excluido lo abonado por horas extraordinarias.

Art. 42. *Participación en beneficios.*—Por el concepto de participación en beneficios se concederá una gratificación, siempre que exista un beneficio bruto en los resultados de la Compañía del ejercicio anterior, y que equivaldrá al 10 por 100 de lo devengado por cada productor en trece mensualidades (excluido lo cobrado por horas extras), tomándose como base de dicho cálculo las percepciones del período comprendido entre el 1 de enero y 30 de noviembre de cada año, más el que correspondería a diciembre, que se obtendrá dividiendo en dos lo percibido en octubre y noviembre.

Se abonará en la última semana del mes de diciembre.

Art. 43. *Pago por días no trabajados.*—La retribución correspondiente a los días de permiso retribuido, festivos, domingos y vacaciones, estará incluida en el total de la retribución del mes correspondiente, calculándose por todos los conceptos que le hubiera correspondido cobrar como si hubiese trabajado, con excepción de lo correspondiente a horas extraordinarias y nocturnidad.

Art. 44. *Descuentos por tiempos no trabajados.*—En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas a que la Empresa tenga derecho a ello (sanciones, permisos no retribuidos, retrasos y ausencias injustificadas etc.), se hará por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe descuento}}{240} = \text{Importe descuento}$$

ción necesaria para que el dinero esté en poder del trabajador el día señalado como de pago en el primer párrafo de este artículo.

El trabajador en el momento del cobro debe atenerse a las advertencias consignadas en el recibo. Si observase alguna discordancia en los datos del recibo o en la cantidad recibida por cheque o transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación al pagador.

Art. 47. *Dietas y gastos de alojamiento.*

a) El importe de dietas y su distribución será el siguiente:

Grupo B.—Desayuno: 145. Comida: 655. Cena: 500. Total: 1.300. Alojamiento: Hotel 3\*\*\*.

Grupo C.—Desayuno: 115. Comida: 545. Cena: 460. Total: 1.120. Alojamiento: 650 pesetas.

Estas dietas se percibirán según las normas actualmente vigentes en la Compañía, con las variaciones que en el futuro se puedan introducir en las mismas.

La distribución de la dieta en desayuno, comida y cena se establece sólo para los efectos en que, por la duración del viaje, no correspondía cobrar la dieta entera, sino sólo la parte correspondiente a alguno de estos tres conceptos. La cantidad que antes se destinaba a «varios» ha desaparecido y queda repartida entre los conceptos citados anteriormente, sin que por lo tanto haya derecho a cobrar suplemento alguno en función de este antiguo concepto.

b) Dentro del grupo B quedan incluidas las siguientes personas:

— Todos los encuadrados en el grupo profesional de Técnicos y Comerciales.  
 — Los Jefes de segunda Administrativos.  
 — Los Oficiales de primera y segunda Administrativos.  
 — Los Encargados de Almacén.  
 — También pasarán a incluirse en este grupo las personas que, perteneciendo a la nómina de excluidos, pasen a la de incluidos en Convenio en ejercicio de la opción establecida en el artículo 12 de este Convenio y mientras no se les asigne una de las categorías que corresponden encuadrarse dentro del grupo C.

Dentro del grupo C quedan incluidas todas las pertenecientes al grupo profesional de personal subalterno, los Auxiliares Administrativos, Almaceneros y Telefonistas.

c) Las personas que en este momento reembolsan los gastos de viaje, desplazamiento y dietas por las normas del grupo A (que corresponde a personal excluido de Convenio), podrán optar entre seguir en dicho grupo, rigiéndose por las condiciones que para el mismo marque la Dirección o pasar a regirse por las normas y valores incluidos en este Convenio. Esta opción deberán manifestarla por escrito ante el Jefe de sucursales en el plazo de un mes desde la firma del Convenio.

**Art. 48. Tablas de retribución.**

Los importes a que se refieren las tablas son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Los importes de retribución que se fijan en este Convenio corresponden a la prestación de las horas de trabajo fijadas en el mismo. En los casos de personal con menor jornada, se reducirán éstas en la debida proporción.

Los valores año se obtienen multiplicando los mensuales por 12,3, por lo que está computada la gratificación por beneficios establecida en el artículo 42. Estos importes son indicativos.

**TABLA I**

**Condiciones modificativas**

Posición	Valor Mes	Valor Año
F	—	—
E	610	10.553
D	1.373	23.753
C	2.313	40.015
B	3.458	59.823
A	4.830	83.559

**TABLA II**

**Tabla sueldo calificación**

Escalón	Mensual		Anual	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
0	64.884	90.838	1.122.493	1.571.497
1	59.151	82.811	1.023.312	1.432.630
2	53.936	75.510	933.093	1.306.323
3	49.197	68.876	851.108	1.191.555
4	44.889	62.845	776.580	1.087.219
5	40.973	57.362	708.833	992.363
6	37.411	52.375	647.210	906.088
7	34.173	47.842	591.193	827.667

**TABLA III**

**Retribución antigüedad  
(En pesetas)**

	Mensual		Anual	
	Trienio	Quinquenio	Trienio	Quinquenio
<b>Grupo I</b>				
Perito ... ..	2.598	4.330	44.945	74.909
Jefe de segunda ... ..	2.598	4.330	44.945	74.909
Inspector de Ventas ... ..	2.598	4.330	44.945	74.909
<b>Grupo II</b>				
Delegado de Ventas ... ..	2.079	3.465	35.967	59.945
Oficial Administrativo de primera ... ..	2.079	3.465	35.967	59.945
Encargado de Almacén ... ..	2.079	3.465	35.967	59.945
<b>Grupo III</b>				
Oficial Administrativo de segunda ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Auxiliar Administrativo ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Especialista servicio ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Conductor turismo ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Capataz ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Almacenero ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Ordenanza ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Telefonista ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Auxiliar de Almacén ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Guarda ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Vigilante ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Servicio cocina ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077
Servicio limpieza ... ..	1.494	2.490	25.846	43.077

**CAPITULO IV**

**Beneficios extrasalariales y otras compensaciones**

**Art. 49. Ayuda enfermedad y accidentes.**—En caso de enfermedad y mientras dure la incapacidad laboral transitoria, seguirá percibiendo la retribución total que hasta ahora percibía, pero siempre que se tenga la baja del correspondiente Médico de la Seguridad Social y se respeten las normas establecidas por la Empresa y por la Ley para el control de dichas bajas y de la veracidad del hecho. La simulación de enfermedad y accidente, aparte de ser considerada como falta muy grave, dará derecho a la Empresa de ser resarcida de lo percibido por el trabajador mediante los correspondientes descuentos en nómina.

En caso contrario se perderá el derecho a la retribución complementaria que por su cuenta abona la Empresa, cobrando sólo lo que tenga derecho a percibir por cuenta de la Seguridad Social.

La misma normativa se seguirá en los casos de baja por

accidente de trabajo mientras dure la incapacidad laboral transitoria.

**Art. 50. Ayuda comedores y economatos.**

a) Dado que el personal de las sucursales no tiene derecho legal a la existencia de economatos y con el fin de igualarlo con aquellos centros de trabajo de la Empresa que sí lo tienen, se establece una compensación anual de 1.500 pesetas, que queda incorporada e integrada al umbral mínimo de los salarios de calificación, siguiendo en lo sucesivo esta cantidad las evoluciones que sufran dichos salarios, sin que quede, por lo tanto, lugar alguno a pago separado o reclamación por este concepto.

Las ayudas que hasta este momento concedía la Empresa a algunos trabajadores de algunas sucursales para el pago de cuotas de afiliación a economatos, cooperativas o similares, quedan suprimidas, aunque se mantendrá la gestión burocrática por parte de la Empresa para la administración de los conciertos que con algunas Entidades estaban en este momento concertados en algunas sucursales.

b) La ayuda para la comida del mediodía que recibían las

podrá hacerlo en una póliza extendida por su cuenta con la Compañía que desee, pero de la que deberá entregar fotocopia en la Empresa.

b) Los precios del kilometraje del apartado a) de este número, se rebajarán en dos pesetas para los empleados que viajen en coche propio, realizando trabajos para la Compañía, sin obligación de tener firmado seguro a todo riesgo.

### 3. Normas comunes a ambos sistemas:

#### a) Elección de sistema:

Los empleados deberán escoger y comunicar, por escrito, cuál es el sistema de financiación que escogen de entre los dos descritos en este Convenio. Una vez decidido el mismo, no podrán pasar a otro sistema mientras no hayan cumplido el plazo de duración del coche establecido en 80.000 kilómetros, al servicio de la Empresa, a comprobar según los documentos que obren en poder de la misma.

#### b) Revisión precio del kilómetro:

El precio del kilometraje señalado para los dos tipos de financiación será establecido y ajustado a los datos de «Auto-Revista», cada vez que esta publicación haga un estudio nuevo a consecuencia de un incremento en los precios de la gasolina.

$$\frac{\text{Capital inicial} + \text{Capital final}}{2} \times 0,15 \times \text{número de años que ha tardado en amortizar el préstamo.}$$

Abonándose la suma de estas dos cantidades (restante del principal e interés) en una sola vez y pasando después a registrarse por los sistemas y normas establecidos en este Convenio, para el empleado que viaja en coche financiado totalmente por él.

b) Las personas que tienen un coche adquirido mediante un préstamo concedido por la Empresa pero que este préstamo ya ha sido devuelto en su totalidad, no podrá pasar a ninguno de los nuevos sistemas hasta que en el coche adquirido con el sistema anterior hayan efectuado el recorrido de 80.000 kilómetros al servicio de la Empresa.

c) Mientras el personal afectado no se vaya encajando en alguno de los sistemas establecidos en este Convenio, seguirá con el que hasta ahora tiene en vigor, pero cobrando la gasolina a los siguientes precios:

Grupo B: 11 pesetas/kilómetro.

Grupo C: 10 pesetas/kilómetro.

d) En casos excepcionales y justificados y siempre a juicio de la Empresa, se podrá cambiar el coche aunque no se hayan cumplido los 80.000 kilómetros, cuando tenga una antigüedad de seis años, pero pagándose en este supuesto por el empleado una cantidad calculada por la siguiente fórmula:

$$\frac{142}{365} [(Valor del coche - Valor residual) \times 0,15 \times 6 años] \times K$$

Siendo K el coeficiente a aplicar en función de los kilómetros que faltan para alcanzar los 80.000 (anexo D) y siendo el valor del coche y el valor residual del mismo, respectivamente, el de adquisición del coche correspondiente al momento del cambio y el de venta del coche que tenía al mismo momento.

## CAPITULO V

### Movilidad y promoción

#### SECCION PRIMERA: GENERALES

Art. 58. *Definición.*—Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos, ascensos y traslados dentro de la Empresa o de cada uno de sus centros de trabajo, realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

La representación del personal podrá intervenir en todo lo relacionado con el cumplimiento del sistema de movilidad y promoción del personal establecido en este capítulo.

#### a) La movilidad se clasifica:

— Por su contenido o alcance: En movilidad geográfica y en movilidad funcional.

— Por su duración: En provisional o definitiva.

b) En ningún caso se considerará movilidad de personal, y por lo tanto, no estará afectada por las normas y garantías de este capítulo, la variedad de distintos trabajos, aunque estas ocupaciones sean de distintos niveles, que se haga para obtener la plena ocupación de la persona o del puesto, así como la agrupación de trabajos o el hecho de encomendar, permanente u ocasionalmente, a un trabajador otros trabajos que no sean los específicamente propios de su puesto con el fin de obtener su saturación.

Los supuestos del párrafo anterior no darán origen a ningún cambio en la retribución, ya que los mismos se derivan de las obligaciones asumidas en el artículo 21 y concordantes de este Convenio.

c) Tampoco se regirán por las normas de este capítulo de movilidad, ni darán derecho a modificación en la retribución (en más o en menos), los cambios de puesto que le pudieran haber correspondido a un trabajador, en un reparto equitativo y provisional en tareas de igual, menos o superior entidad que la de

c) Los empleados que viajan ahora en coche, lo mismo sea financiado enteramente por él por préstamo de la Compañía, podrán optar a inscribirse en la nueva póliza de seguro a todo riesgo que establezca la Compañía a medida que vaya venciendo el plazo de las pólizas que ellos tengan constituidas, debiendo comunicarlo con anticipación suficiente a la Empresa.

d) El personal que ahora utiliza un coche viejo, deberá intentar conseguir un seguro a todo riesgo utilizando la póliza que a estos efectos firmará la Compañía y si no se consiguiera la inclusión en este seguro cobrará el precio de la gasolina que le corresponda por los sistemas hasta ahora en vigor, hasta que se vaya incluyendo en uno de los sistemas nuevos descritos en este Convenio.

e) Será de aplicación a toda la regulación de este articulado lo establecido en el artículo 47 b) y c).

#### 4. Periodo transitorio entre sistema viejo y nuevo.

a) Los empleados que ahora disfrutan de un préstamo concedido por la Empresa para la adquisición de coche, según las normas del sistema anterior, podrán optar por pasar al sistema de financiación propio del coche, siempre que todavía no hayan cancelado el préstamo y devolviendo la cantidad restante a la Compañía y abonando a la vez un interés calculado por la siguiente fórmula:

su categoría y nivel, por vacaciones, permisos, baja de enfermedad y accidente de un compañero.

Art. 59. *Principios básicos.*—La movilidad del personal se basará en los siguientes principios:

1.º Procurar por todos los medios no atentar contra el mantenimiento de la producción y de la actividad y eficacia, al menos en los niveles que anteriormente existían al hecho del cambio.

2.º Procurar respetar el derecho de las personas a ocupar el puesto más acorde con sus aptitudes y capacitación, así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.

3.º Procurar que como consecuencia de la movilidad de las personas no surjan pérdidas de horas de trabajo.

4.º Salvo casos de fuerza mayor, ningún trabajador podrá ser trasladado injustificadamente a puestos de trabajo cuyo contenido esté por debajo de la clasificación profesional que le corresponda, según las normas que para obtener dicha clasificación figuran en este Convenio.

5.º A ningún trabajador se le podrán retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

6.º Se procurará que ningún puesto de trabajo se deba componer de unas tareas fijas y definitivas; por el contrario, la aplicación de nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana. Esto se deberá tener en cuenta por la Empresa a la hora de organizar los trabajos.

Art. 60. *Movilidad geográfica.*—La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición, como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla el número 1 y 2 del citado artículo 40, y como provisional, la establecida en el número 3 del citado artículo.

No se entenderán como movilidad geográfica, los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento, establecido en este Convenio.

Art. 61. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los artículos siguientes se establece y dentro de la cláusula de libertad de cambios, establecida en el artículo 30 c) de este Convenio.

Esta movilidad funcional se clasificará a su vez en provisional y definitiva.

#### SECCION SEGUNDA: CAMBIOS PROVISIONALES

Art. 62. *Definición.*—Son cambios provisionales aquellos que se ocasionan para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de persona, a fin de mantener la producción o servicios, actividades y eficacia en los niveles correspondientes.

#### a) Los cambios provisionales se originan por:

— Los que se realicen por un periodo de tiempo inferior a cuatro meses consecutivos naturales en un año.

— Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

— Los originados por siniestros, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva.

b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará, primero dentro del mismo grupo profesional y si no fuera posible, entre grupos profesionales distintos, empezando por los

personas incluidas en este Convenio queda suprimida. En su lugar se incorporan e integran al umbral mínimo de los sueldos de calificación la cantidad de 133 pesetas por doscientos veintitrés días de trabajo = 29.859 : 17,3 = 1.714 pesetas al mes, pasando en lo sucesivo a regirse por todas las normas que regulan el pago del sueldo y sujeto a la evolución que dicho sueldo tenga en el futuro.

Las cantidades que abonaba la Empresa por este concepto a las personas que servían la comida en la sucursal de Barcelona, quedan suprimidas y el pago total de dicha comida será por cuenta de los comensales.

En la sucursal de Madrid el personal abonará por la comida del mediodía la cantidad de 133 pesetas/día, quedando en lo sucesivo esta cantidad a resultas de lo que se pacte bajo el principio de que los comensales deben abonar como mínimo el coste total de los artículos que consuman y abonándose por parte de la Empresa los gastos generales de instalaciones y de personal necesarios para mantener dicho servicio, siempre con el mínimo anteriormente señalado de pago por el comensal. La representación del personal intervendrá en el gobierno y administración del comedor.

En la sucursal de Barcelona se abonará por el comensal 133 pesetas por comida, manteniéndose igual las relaciones administrativas entre la Empresa y los suministradores de la comida, existentes en la actualidad.

En lo sucesivo y en el caso futuro de traslado de ubicación de cualquier centro de trabajo, no se tendrá derecho al cobro de compensaciones adicionales por gasto de comida, siempre que esto se haga en condiciones homogéneas y en igualdad de servicios.

c) Tanto en las cantidades a añadir al sueldo por economato, como por comida, que se contemplan en los apartados a) y b) de este artículo, están incluidos los posibles gravámenes y deducciones que puedan corresponder a cada persona por el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Art. 51. *Facilidades crediticias.*—La Empresa podrá avalar peticiones de crédito a sus empleados ante las Entidades crediticias, con arreglo a lo siguiente:

Por cuantía y condiciones a determinar en cada caso individual, para la adquisición de una vivienda con destino a su domicilio. En el supuesto de que la adquisición sea para la primera vivienda, con destino al domicilio familiar del interesado, cabeza de familia, los intereses correspondientes a las primeras 60.000 pesetas serán abonadas por la Compañía.

Para necesidades diversas, en cuantía y condiciones a determinar en cada caso, pero con un tope máximo de 200.000 pesetas.

En todos los anteriores supuestos, la estimación de las condiciones que debe reunir la petición para su posible concesión por la Empresa será de libre decisión de la misma, atendidas las condiciones de necesidad y capacidad crediticia del peticionario.

La Empresa podrá exigir en todo momento las correspondientes garantías para el aval, así como el posible reembolso del gasto del mismo.

Art. 52. *Anticipos a cuenta del salario.*—En aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán solicitar anticipos sobre sus retribuciones ya devengadas hasta el 100 por 100 del importe de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo, entregándose la solicitud a cada Jefe de sucursal.

Los anticipos sobre la retribución mensual se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

$$x = \frac{\text{Número de días de devengo o anticipo} \times \text{Sueldo calificación} + \text{Condiciones modificativas} + \text{Antigüedad}}{30} \times \text{Cantidad a anticipar del mes anterior}$$

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias, pero no sobre la participación en beneficios, según la siguiente fórmula:

$$x = \frac{\text{Número de días de devengo del trimestre o anticipo} \times \text{Sueldo calificación} + \text{Condiciones modificativas} + \text{Antigüedad}}{90} \times \text{de los meses de devengo de la paga extraordinaria} = \text{Cantidad a anticipar}$$

Los descuentos de la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se harán en la paga del mes correspondiente si es posible, y si no, en el siguiente. Los de pagas extraordinarias en la correspondiente gratificación extra.

Art. 53. *Sistema de pensiones.*—Los trabajadores de las sucursales seguirán acogidos al sistema de pensiones y al seguro colectivo de vida en la actual vigente en «Firestone Hispania», y cualquier modificación que eventualmente pudiera establecer la Empresa sobre el mismo, bien mediante decisión propia o bien mediante pacto, repercutirá inmediatamente en el personal afecto a este Convenio.

Art. 54. *Seguro de accidentes por viaje.*—Al personal que normalmente cumple su tarea con viajes frecuentes se le incre-

mentará el seguro que ahora tiene concertado a la cifra de 2.000.000 de pesetas en las mismas condiciones ahora establecidas.

Art. 55. *Ayuda subnormales.*—Sigue vigente lo establecido en el artículo 50 del primer Convenio Colectivo, pero modificándose en la siguiente forma: La cantidad total, sumada a la que en cada momento concede la Seguridad Social, será de 6.380 pesetas al mes, de la que la Empresa abonará la diferencia que exista entre la cifra anterior y lo que abone por este concepto la Seguridad Social.

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores de «Firestone» que como padres o tutores tengan a su cargo y expensas familiares subnormales reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Art. 56. *Becas.*—Los trabajadores de sucursales seguirán acogidos al sistema de becas en la actualidad vigente en «Firestone Hispania».

Art. 57. *Uso de coche.*—Para el pago del kilometraje al personal afectado por este Convenio que normalmente utiliza vehículos de turismo para la realización de su trabajo y dentro de las normas de la Compañía que marquen el cuándo y el cómo de utilización de este medio de transporte o de otro, se establecen, alternativamente, dos sistemas:

- Por vehículo financiado por la Empresa.
- Por vehículo financiado por el empleado.

1. Vehículo financiado por la Empresa:

a) Este sistema queda reservado exclusivamente a aquellos empleados que, como Vendedores, hacen al servicio de la Empresa un mínimo de 7.000 kilómetros al año, así como a los miembros del Servicio de Asistencia Técnico-Comercial que reúnan las mismas condiciones de kilometraje anual. Este kilometraje será medido por los datos que figuren en poder de la Empresa, referentes al año anterior al de la concesión del vehículo y por el sistema de control que la misma establezca.

b) El vehículo figurará a nombre del empleado, que será responsable del mismo y de los actos e infracciones que cometa a su manejo, tanto en vía administrativa como en judicial y frente a terceros, aunque figurará en el correspondiente contrato individual la oportuna reserva de dominio que garantice el cumplimiento de las normativas pactadas.

c) La Empresa facilitará al empleado un vehículo de turismo, escogido libremente por la misma entre alguna de las siguientes marcas, abonándole los siguientes precios por kilómetro recorrido en su trabajo:

Tipo de coche	Clasificación personal	Precio Km. Pesetas
«Ford Fiesta L», «Renault R-12 TL», «Seat 124 D» y «Simca 1200 LX» ... ..	Personal del grupo B.	8,40
«Seat 127 CL» ... ..	Personal del grupo C.	7,70

d) El vehículo estará asegurado a todo riesgo en la póliza que obligatoriamente marque la Empresa y con cargo a ella y que será de aceptación inexcusable por el empleado. El Impuesto de Lujo y los gastos de matriculación también serán por cuenta de la Empresa, haciéndose esta matriculación en la provincia del domicilio del interesado.

e) La duración del vehículo se calcula en un recorrido de 80.000 kilómetros, realizados al servicio de la Empresa, no incluyéndose en este cómputo el trayecto que el empleado haga para ir de su casa a la sucursal o viceversa.

f) Al término de este período el coche será vendido por la Empresa o por el interesado, según se establezca por la propia Empresa en cada ocasión, entregándosele a continuación otro nuevo.

Si el precio de venta obtenido es inferior al señalado en esa fecha por «Auto-Revista», la diferencia deberá ser abonada por el empleado a la Compañía; si por el contrario el precio obtenido es superior al marcado por «Auto-Revista», esta diferencia en más se le entregará al empleado.

g) Si el empleado causa baja en la Empresa, antes de haber llegado al límite de utilización profesional del vehículo, establecido en este artículo, devolverá el coche a la Empresa, o en su defecto, la cantidad que se acuerde en tal momento.

2. Vehículo financiado por el empleado:

a) El empleado podrá, si lo desea, financiarse él totalmente el coche, pero con la obligación en este caso de prestar su trabajo para la Empresa con el vehículo por él adquirido, cuando se trate de un empleado que puede optar a conseguir el vehículo de la Empresa según lo dicho en el párrafo 1.º del apartado a) de este artículo. El precio del kilometraje a cobrar será el siguiente:

- Para el personal del grupo B: 14,40 pesetas/kilómetro.
- Para el personal del grupo C: 13,10 pesetas/kilómetro.

En estos casos el empleado queda obligado a asegurar su coche a todo riesgo, pudiéndolo incluir en la póliza que a estos efectos mantendrá la Empresa. Si no desea esto último,

niveles más próximos al puesto a cubrir, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el artículo 30 de este Convenio. En estas condiciones la movilidad será de libre designación de la Empresa.

c) Terminado el periodo de provisionalidad y si la persona continuase en su puesto de trabajo durante un mes más, consolidará definitivamente el escalafón, en el caso de que éste sea de nivel superior, estándose en cuenta a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales en la sección cuarta de este capítulo; pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

#### Art. 63. Fin de la provisionalidad.

a) La provisionalidad finalizará cuando:

- Transcurra el plazo fijado en el artículo 62.
- Cese la causa que motivó el cambio.
- El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

b) Al término de la provisionalidad la persona volverá, si es posible, al puesto de origen. Si esto no fuera factible o el puesto hubiera desaparecido, se le ocupará en otro trabajo de nivel equivalente al que tenía anteriormente.

c) En el caso de que esto suponga una pérdida en su nivel de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su nivel anterior. Esta preferencia se perderá en el caso de que a la primera vacante equivalente a su nivel anterior que se le ofrezca, no la acepte.

Art. 64. Criterios para la provisionalidad.—Para hacer estos cambios provisionales se procurará tener en cuenta los siguientes criterios indicativos:

La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante en base a sus condiciones de adiestramiento, similitud de tarea y capacidad psicofísica.

La necesidad de mantener el nivel de producción y actividad en los talleres, oficinas y servicios, de forma tal que no se vea perjudicado por el hecho del cambio de personas.

La igualdad o mejor aproximación en los niveles de valoración del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar.

Que se escoja a las personas que se encuentren sin tarea, o cuyo trabajo sea menos importante en ese momento.

#### SECCION TERCERA: CAMBIOS DEFINITIVOS

Art. 65. Definición.—Se considerará como tal aquella que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Esta movilidad definitiva se hará por dos sistemas:

a) Si el cambio es dentro del mismo grupo profesional, entendiéndose como tal los definidos en el artículo 30 de este Convenio y siempre que se den condiciones de intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades, se hará mediante libre designación de la Empresa, siempre que el puesto a cubrir sea de nivel superior y se hará a título personal. Si en determinados supuestos se convocase concurso público esto no significa renuncia de la Empresa a la regulación de este párrafo.

b) Cuando el cambio suponga el traspaso de un grupo profesional a otro, ya establecido en el artículo 30, el cambio definitivo se hará mediante una prueba de calificación, previa convocatoria por escrito y publicación en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo con la mayor antelación posible a la fecha de la prueba. Este concurso se regirá por la forma establecida en el artículo 68.

c) Estos cambios, superado el periodo de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

El periodo de prueba quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen en el manual de valoración de las tareas, pero con el límite máximo de seis meses para el personal del grupo Técnico y Comerciales y tres meses para el resto del personal.

d) En todos los conceptos que se convoquen para cubrir dichos puestos, se fijará el escalón y posición en las condiciones modificativas que le corresponda al nuevo puesto, marcándose para cada caso el nivel máximo de penetración que en el nuevo puesto le va a corresponder, según lo que en cada supuesto decida la Dirección.

Terminado el periodo de prueba y si se confirma la aptitud del trabajador, éste adquirirá el derecho al disfrute de todas las condiciones correspondientes al nuevo puesto, pero sin efectos retroactivos.

Art. 66. Reglas del concurso.—La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el artículo 65 b), se hará por la siguiente normativa:

a) Para poder optar al concurso los candidatos habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto; llevar un año como fijo en la Empresa; no haber sido promocionado en ese periodo de tiempo (es decir, un año de permanencia en el puesto), y haber tenido en los seis

meses anteriores a la fecha del concurso un absentismo total, igual o inferior al 5 por 100 (\*).

b) En este concurso, y a igualdad de resultados en los exámenes a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Empresa, titulación y otros estudios realizados, expediente laboral, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como méritos o como deméritos.

c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tablones de anuncios, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha marcada para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:

- Denominación del puesto y Departamento o Sección a que esté adscrito.
- Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto.
- Clasificación y nivel máximo de penetración.
- Otras condiciones retributivas.
- Modalidad y horario de trabajo.
- Periodo de prueba o adiestramiento.
- Materias que servirán de base a los exámenes.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Cuando así lo estime, la Empresa realizará las pruebas psicotécnicas pertinentes e igualmente médicas, pudiéndose esta última eliminatória.

La formulación de los cuestionarios y aplicación de las pruebas serán competencia de la Empresa.

Estos concursos se harán convocándolos primero entre el personal del centro de trabajo afectado y si no se cubriera el puesto, entre el resto del personal de la red comercial.

Art. 67. Consolidación del puesto.—Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez aprobado el examen, se deberá superar el periodo de prueba. Caso de no superarlo, volverá la persona a su puesto anterior.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado, siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto.

Aquellas personas que habiendo superado las pruebas, no tengan plaza, ocuparán las vacantes de similares características que surjan en los seis meses siguientes, sin necesidad de sufrir un nuevo examen o realizar nuevo concurso. Pasado este periodo se celebrarán nuevos concursos.

Si después de verificado el concurso no hubiese resultado apto ninguno de los candidatos presentados la Empresa podrá cubrir el puesto libremente.

#### Art. 68. Excepción del concurso.

a) No será necesario convocar el concurso a que se refiere el artículo 65, cuando el cambio o ascenso sea para cubrir puestos de confianza y de mando. Estos serán de libre designación de la Compañía. A título enunciativo se pueden considerar como puesto de confianza, tales como los de Cajero, liquidación de impuestos, trabajo de Auditoría Financiera, Secretaria de los primeros niveles de la organización.

El convocar concurso para ello no supone renuncia de la Empresa a lo preceptuado en el párrafo anterior.

b) No será tampoco necesario convocar dicho concurso cuando existan personas en la situación a que se refiere el artículo 63 apartado c), o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de capacidad disminuida para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables al caso.

#### SECCION CUARTA: GARANTIAS RETRIBUTIVAS

En los supuestos de movilidad y promoción a que se refiere este capítulo, las repercusiones económicas en las personas afectadas por las mismas, serán las que se indican en esta Sección.

Art. 69. Complemento por condiciones modificativas.—En todos los supuestos de cambios de puestos de trabajo, cualquiera que sea la causa u origen del mismo, se perderá la posición en la escala de condiciones modificativas que tuviera la persona y por lo tanto, la retribución a ella correspondiente, pasando a percibir lo que le corresponda por la posición en esta escala que tenga en el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará exactamente igual, tanto si la modificación ocasiona un incremento como si disminuye, o incluso si hace desaparecer éste; ya que esta retribución es un complemento unido al puesto de trabajo que se desempeña.

Únicamente se conservará la retribución por este concepto, cuando el cambio del puesto de trabajo sea debido a causas derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral, según lo ya especificado en el artículo 33, aunque una vez establecida esta garantía podrá reducirse en el futuro según las normas señaladas en el citado artículo.

#### Art. 70. No modificación.

a) En los supuestos señalados en el artículo 58 b) y c), no se tendrá derecho a ninguna modificación ni en el sueldo de calificación ni en el escalón de valoración.

b) Tampoco se tendrá derecho a ninguna modificación en la retribución ni en el escalón de valoración en los cambios provisionales de puesto de trabajo que sean por un tiempo igual o inferior a siete días.

(\*) Este índice de absentismo se considerará individualmente y en cada caso, admitiéndose la superación del mismo cuando se vea que las ausencias no corresponden a una actitud habitual.

Art. 71. *Sueldo de calificación. Cambios provisionales.*—En el resto de los supuestos de provisionalidad se abonará lo siguiente por el concepto de sueldo de calificación:

- a) Si el cambio es a un puesto de inferior valoración retributiva, se le conservará la totalidad de lo que cobraba, sin establecer ninguna alteración en su nivel ni sueldo de calificación. Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación ni a percepción por otros compañeros, por comparación con lo que tenga asignada la persona afectada por la garantía de que se habla en este apartado.
- b) Si el cambio es a un puesto de superior valoración retributiva, se le conservará el escalón que tenía antes, pero la diferencia entre los umbrales mínimos de los diferentes sueldos de calificación se le adicionará en el concepto de penetración, hasta el límite del umbral máximo, eliminándose esta cantidad en el momento en que termine la provisionalidad.
- c) Al término de la provisionalidad y si el trabajador consolidado su puesto como definitivo según la norma del artículo 62 c), estará a las condiciones retributivas que se establece en el artículo 72.
- d) Al término de los demás supuestos de provisionalidad y si el trabajador pasa a ocupar otro puesto ya definitivo de superior nivel, estará a lo que se establece en el artículo 72 b).

Si, en cambio, el trabajador pasa a un puesto, ya definitivo, pero de condiciones de retribución inferior, estará a lo que se dispone en el artículo 72 a).

Art. 72. *Sueldo de calificación. Cambios definitivos.*—En todos los supuestos de cambios definitivos, aunque éstos sean derivados como consecuencia del fin de la provisionalidad, se estará a lo siguiente:

- a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo se le asignará el nuevo escalón inferior que le corresponda y el sueldo de calificación del umbral mínimo correspondiente y el que tenía antes se le aplicará e incrementará en el grado de penetración de la persona. Una vez realizada esta operación, pasará a regirse en el futuro por las normas que para el futuro de esta penetración se establecen en el artículo 36 b), y pudiendo, por lo tanto, en actuaciones posteriores, ser reducida, eliminada o mantenida.
- b) Si la persona pasa a un escalón de nivel superior se le aplicará éste y pasará a cobrar el sueldo de calificación del umbral mínimo que le corresponda en el nuevo escalón. La diferencia que este aumento suponga entre los distintos umbrales mínimos, podrá ser deducida de la penetración que la persona tuviera antes del cambio, reduciéndose por lo tanto el grado y cantidad de esta penetración, salvo las garantías que por aplicación de lo pactado en este Convenio (artículo 65 d), o en su caso, por decisión de la Empresa, o cuando exista pacto, se le asignen con carácter personal, pasando en el futuro a regirse esta nueva penetración por las normas reguladoras de la variación en la penetración.
- c) Las anteriores reglas serán de aplicación, salvo en el supuesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente concurso o anuncio público para cambio de puesto de trabajo. En este supuesto se estará a lo establecido en dicho concurso.
- d) No será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) cuando la modificación del escalón sea por una revisión de la valoración efectuada por el Comité, y que tengan su origen en un error de la misma o en una modificación objetiva del contenido del puesto de trabajo y siempre que esta modificación no suponga movilidad alguna en las personas que ocupan dicho puesto.

En este supuesto el titular del puesto percibirá el aumento de retribución que le corresponda por el umbral mínimo, manteniendo el mismo grado de penetración que tenía antes, pero aplicado sobre el nuevo escalón con el tope de que no podrá superar el umbral máximo de la nueva situación en cuyo supuesto se le recortaría la retribución total por sueldo de calificación.

Igual regulación se aplicará cuando el cambio sea a escalón inferior, pero en sentido contrario o descendente.

## CAPITULO VI

### Política de empleo y plantilla

Art. 73. *Plantilla.*—Se entiende por plantilla el número total de personas que trabajan con carácter fijo en la Empresa, en un momento dado.

Siendo la Empresa un ente dinámico y variable por exigencia del desarrollo del negocio, la plantilla de la misma será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales del trabajo que exista en cada momento. Puede, por lo tanto la Empresa, amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo.

Art. 74. *Censo.*—El censo de trabajadores de la Compañía es la expresión documental de la plantilla existente en la fecha en que se realiza el mismo, que se confeccionará cada dos años con los datos del personal existente a la fecha de un mes de la convocatoria de elecciones sindicales. Este censo se publicará en los tableros de anuncios y se confeccionará por ubicaciones geográficas, y en él aparecerá todo el personal clasificado en censos separados para excluidos e incluidos en el Convenio.

Dentro de cada una de estas clasificaciones las personas aparecerán colocadas por orden de su número personal, de menor a mayor, y con los siguientes datos:

- Número personal.
- Nombre y dos apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Compañía.

Art. 75. *Ingreso de personal.*—La contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa, se hará por alguna de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo prescrito en el mismo, tanto en lo que se refiere al tipo y modalidad del contrato, contenido del mismo, periodo de prueba, como a suspensión, extinción y modificación del contrato.

En todos los supuestos la Empresa designará libremente las clases de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que debe cumplir el aspirante a ingreso.

Todos los ingresos de personal procedente del exterior se harán respetando las expectativas de promoción y ascensos que en este Convenio se han establecido en el capítulo regulador de la movilidad y promoción del personal.

En igualdad de méritos para el ingreso tendrán preferencia para ello quienes estén desempeñando en la Empresa funciones o trabajos bajo la forma de contratos de carácter de eventualidad, así como los hijos de trabajadores que estén en activo y también los que se encuentren en situación de clases pasivas, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad y aptitud para el trabajo.

Art. 76. *Cese.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma, con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha definitiva de baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo, el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir el plazo de un mes, según la fórmula de descuento establecida en el artículo 44.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la Empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación, se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso, en la primera fecha de pago habitual.

Si el trabajador no avisa con la antelación debida, la Empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final hasta que llegue el primer día de pago habitual.

Art. 77. *Permisos retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos por las causas y duración que establece el artículo 37, números 3, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, tal como se relacionan en el anexo B de este Convenio.

Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuido, el trabajador deberá solicitarlo por escrito y con una antelación mínima de tres días laborales, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ejemplo, una enfermedad o muerte repentina de un pariente), en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posterioridad al disfrute del permiso, según sea la circunstancia, pero en un plazo de setenta y dos horas como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazos previstos, y la falta de veracidad de la causa aludida, originará que el permiso se considere como no retribuido, e incluso como falta injustificada.

En ningún caso, los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al periodo de vacaciones anuales establecidas. Cuando el evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores ocurra en los días en que se disfruta de las vacaciones anuales, no se tendrá derecho a este permiso, e igualmente si se encuentra en periodo de baja por enfermedad o accidente.

Art. 78. *Permisos sin sueldo.*—Podrán solicitar permiso sin sueldo con una duración máxima de hasta dos meses, los trabajadores fijos que habiendo superado el periodo de prueba lleven al servicio de la Empresa más de dos años, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que desde el punto de vista de trabajo exista.

No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido, por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuido.

Art. 79. *Suspensión de contratos.*—No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen, debe existir según las definiciones contenidas en el artículo 73, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo artículo, cuando éstas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, la amortización se considerará temporal y eventual y el reintegro de las personas afectadas por la suspensión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada caso de los tipos de suspensión, o en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual, por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidas en este Convenio.

Art. 80. *Excedencias.*—La excedencia se regirá por las normas contenidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez terminado el periodo de excedencia, la Empresa tendrá un periodo de un año para admitir al trabajador en una

vacante de igual o similar categoría de la que tuviera al producirse el pase a la excedencia, o en cualquier vacante que exista de inferior o distinta categoría, valoración y grupo profesional. Si, ofrecido éste, el trabajador excedente no acepta, perderá su derecho definitivo al reintegro en la Compañía, aunque durante este período de tiempo de un año, ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán rescindir definitivamente el contrato de trabajo en las condiciones que entre ellas se establezca.

En el caso de que el trabajador no respete las normas contenidas en este artículo en la correspondiente regulación del Estatuto de los Trabajadores, o se demuestre falsedad o mala fe durante la duración de la excedencia, perderá todo el derecho al reintegro, cesando definitivamente en la Empresa.

**Art. 81. Faltas y sanciones.**—Las faltas y sanciones sufridas por los trabajadores, se regularán por lo establecido en el artículo 58 y artículo 60, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, siendo las causas de despido disciplinario y el tratamiento a dar a las mismas, lo establecido en los artículos 54 y 55.

La tipificación y graduación de estas faltas y sanciones es la que figura en el anexo C de este Convenio.

**Art. 82. Traslados.**—En el caso de traslado a que se refiere el primer supuesto del artículo 40, número 2, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador trasladado percibirá lo siguiente:

Abono de los gastos de viaje y desplazamiento de él y de sus familiares, por lo que corresponda según las normas de dietas y gastos de viaje establecidas en este Convenio.

Abono por la Empresa de los gastos de transporte de enseres y mobiliario.

Concesión de hasta cinco días naturales de permiso retribuido, así como de un viaje de ida y vuelta dentro de este período, tanto para él como para su esposa, a fin de que puedan buscar domicilio, conocer el trabajo y el lugar de residencia, abonándose además por este tiempo los gastos de desplazamiento y estancia para ambos, según las normas de dietas y gastos de viaje establecidas en este Convenio.

Abono de dos meses de su salario de calificación más antigüedad, en concepto de indemnización, por gastos de primer establecimiento.

En cuanto a la vivienda se estará a las normas de préstamos establecidas en este Convenio.

## CAPITULO VII

### Jornada de trabajo

**Art. 83. Jornada semanal y diaria.**—La jornada semanal y diaria de trabajo del personal afectado por este Convenio, será de cuarenta horas quince minutos, distribuidas en cinco días a la semana, de lunes a viernes, y con un horario diario de ochó horas tres minutos.

De acuerdo con lo anterior el horario máximo anual será de mil ochocientas veintisiete horas, dieciocho minutos.

Las horas empleadas en la comida del mediodía no serán retribuidas y la Empresa podrá exigir en cualquier momento, el respeto al tiempo concedido y establecer los oportunos controles, como asimismo, para comprobar el correcto respeto de las horas de entrada y salida.

**Art. 84. Días festivos.**—Para establecer los días de trabajo del calendario anual, se considerará el número de días festivos señalados en el artículo 37, número 2, del Estatuto de los Trabajadores. Además se considerarán festivos media jornada de la víspera de los días de Navidad y Año Nuevo, cuando éstos caigan en días de la semana comprendidos entre lunes y viernes, inclusive.

En el caso de que algunas de estas fiestas caigan en sábado o en domingo, o incluso en días de vacaciones, se admitirá un pacto para trasladar las mismas a otros días del año que puedan originar un «puente», siempre que la Empresa esté de acuerdo y dentro del respeto del horario anual establecido.

Durante el año 1980, con carácter excepcional, se considerarán festivos la mañana del 24 de diciembre y el viernes, 26 del mismo mes.

Una vez conocido el calendario de fiestas oficiales para cada año se procederá a establecer el calendario definitivo de fiestas de este año.

**Art. 85. Vacaciones.**—La duración de éstas será de veintidós días laborables, contados sólo de lunes a viernes, ambos inclusive, quedando como vacaciones superiores los quince días naturales al año que se concede al personal con cuarenta o más años de servicio.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de sus vacaciones, salvo causa de fuerza mayor, crisis económica o acuerdo individual, entre las partes, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de agosto.

Esta regulación no impedirá el que en algunos casos, por la Empresa, y de forma justificada, se señalen, para situaciones aisladas individuales, fechas distintas en atención a que el cumplir las fechas señaladas ocasione graves perjuicios en la actividad normal de las sucursales.

Para las vacaciones del presente verano de 1980 se respetarán los turnos ya establecidos, aunque sean en fechas distintas a las indicadas anteriormente, salvo que por la Empresa se vea factible la introducción de modificaciones para que queden introducidas en las fechas marcadas anteriormente.

**Art. 86. Horas extraordinarias.**—La prestación de horas extraordinarias en cuanto al número de horas a realizar, la proposición y la aceptación de la misma, se regirá por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a lo dicho en el número 4 del citado artículo, será obligatoria la prestación de horas extraordinarias, cuando se realicen por las siguientes causas: Efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o cuando al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que de no concluirse, origine grave perjuicio a la Empresa; las que se realicen con ocasión de siniestro, catástrofe o por causa de fuerza mayor; las que sean necesario para atender una «punta» de servicio que no se haya podido prever con la suficiente anticipación; las que sean necesario hacer para cubrir las faltas ocasionadas por el absentismo retribuido.

## CAPITULO VIII

### Representación del personal

**Art. 87. La representación del personal y el ejercicio del derecho de reunión** se realizará a través de la forma establecida en el título 2.º del Estatuto de los Trabajadores, sin más modificaciones que las pactadas en este Convenio.

No obstante lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores ambas partes se reconocen mutuamente el derecho de instar y procurar la consecución de nuevas formas de participación en el marco de los Convenios Colectivos, que según necesidades y conveniencias se pueden establecer en el futuro.

**Art. 88. Reclamaciones individuales.**—La actuación de los representantes del personal será sin perjuicio del derecho de los trabajadores de dirigirse individualmente a la Empresa, a través de los canales establecidos, para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro de la plantilla plantee.

Las reclamaciones que hagan los trabajadores a sus representantes serán tramitadas por éstos, solucionadas y tratadas en el marco de las reuniones conjuntas del órgano de representación correspondiente, salvo casos perentorios.

Todas las reclamaciones a que se refiere este artículo, se deberán hacer por escrito. De las que reciba directamente la Empresa y por su importancia y temática deban conocer los representantes del personal, se dará traslado a los mismos.

**Art. 89. Representación empresarial.**—La representación de la Dirección de la Empresa para las relaciones con la representación del personal, normalmente, será del Jefe de sucursal correspondiente o del Jefe de Personal de la red comercial.

**Art. 90. Organos de representación.**

**Comités de Empresa:** En los centros donde según la Ley se deban constituir Comités de Empresa, éstos ejercerán la representación del personal.

**Delegados de personal:** En los centros donde no existan Comités de Empresa y sólo Delegados de personal, éstos actuarán mancomunadamente, para la resolución de los asuntos, formando un órgano colegiado que tendrá las mismas competencias y atribuciones, y se regirá por las mismas reglas de funcionamiento que las asignadas a los Comités de Empresa.

**Art. 91. Asamblea general de Delegados.**—Dado el número de centros de trabajo afectados por este Convenio, podrá constituirse una asamblea general de Delegados de todos los centros, formada por todos los representantes legales del personal.

Serán competencias concretas y exclusivas de esta asamblea general de Delegados:

— Elegir, de entre sus miembros, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

— Elegir, de entre sus miembros, la Comisión de Interpretación del mismo Convenio.

— Elegir, de entre sus miembros, las diversas Comisiones intercentros que por aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo se deban constituir.

— Elegir, de entre sus miembros, un Comité de Empresa intercentros, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

**Comité de Empresa intercentros:** Se constituirá un Comité de Empresa intercentros formado por un máximo de nueve personas, cuyas funciones primordiales serán:

— Mantener las relaciones con la Empresa en aquellos temas que abarquen a la totalidad o a la mayor parte de los centros afectados por este Convenio, o incluso en aquellos casos, en que afectando a un solo centro, se presuma que la decisión tomada pueda tener repercusión o implicaciones en otros centros de trabajo, entendiendo en la solución de los problemas que a ella lleguen.

— Recibir la información que periódicamente debe facilitar la Empresa sobre la marcha de la misma, en aplicación de lo dispuesto en la regulación vigente.

— Sustituir, en los casos que por la asamblea general de Delegados se acuerde, la actuación de la Comisión de Interpretación del Convenio o de las diversas Comisiones intercentros para la aplicación de lo pactado en dicho texto.

**Comisiones de trabajo:** Para un mejor reparto del trabajo y por razones de funcionalidad y especialización, cada Comité o Delegados de personal de cada centro, podrán constituir Comisiones de trabajo o asignar atribuciones a un solo Delegado, para el ejercicio de determinadas funciones.

**Art. 92. Competencias y funcionamiento.**—Cada uno de estos órganos tendrá las competencias que se deducen de este Convenio más las que corresponde por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Su funcionamiento se ajustará a las normas que cada uno de los órganos establezca libremente, pero con respeto a las siguientes prescripciones mínimas:

a) Reuniones:

Para el ejercicio de sus funciones los órganos de representación podrán realizar las reuniones que se indiquen en este apartado, pudiendo ser conjuntas con la representación de la Empresa o entre sólo los miembros de la representación.

Los órganos de representación de cada centro podrán celebrar una reunión mensual.

La asamblea general de Delegados se reunirá una vez al año. El Comité intercentros se reunirá con la Empresa cada trimestre.

El resto de los órganos realizarán las reuniones que sean pertinentes o que se deduzcan de lo pactado en este Convenio.

En casos excepcionales se podrán habilitar las reuniones extraordinarias que sean necesarias, previo el correspondiente acuerdo con la Empresa.

Todas las reuniones independientes de los representantes del personal entre sí, deberán ser previamente comunicadas y anunciadas a la Empresa.

b) Reuniones conjuntas:

Todas las reuniones ordinarias con la Empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano, con siete días laborables de antelación a la fecha de la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día, redactado de común acuerdo entre ambas partes. En la citación se indicará el orden del día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación del orden del día previsto. El Secretario entregará, con los siete días de antelación previstos, copia de las reclamaciones, documentos, etcétera de los temas a tratar, a la Dirección de la Empresa para que ésta pueda estudiar la temática planteada y esté en situación de poder dar una contestación en la reunión, a fin de que la demora en la solución del asunto sea lo menos posible.

Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo, sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso, aunque se procurará exista el máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser provocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden del día de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que por su contenido o urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria.

De las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la Empresa, se levantará un acta en la que constará sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos.

Este acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por el Secretario correspondiente y por la representación de la Dirección. Este acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el libro de actas por el Secretario.

c) Secretarios:

Cada uno de estos órganos designará, de entre sus miembros, un Secretario para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asimismo, será competencia del Secretario el custodiar los tableros de anuncios o cualquier otro medio de comunicación puesto a su disposición por la Empresa, oficinas y documentación, así como de redactar y autenticar las actas de las reuniones conjuntas y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el órgano en nombre del cual actúe.

**Art. 93. Información al personal.**—Por el presente documento se establece como atribución concreta de la representación del personal, la facultad de comunicarse con sus representados y mantenerlos informados de su actuación y gestión, reconociéndose ambas partes el derecho a respetar la libertad de información hacia el personal de la otra parte.

Para ello, se acuerda:

a) Colocar tableros de anuncios, específicos, para uso de la representación del personal en los lugares y número que los órganos de representación acuerden con la Dirección. Estos tableros permanecerán cerrados, bajo la custodia del Secretario de cada órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre autenticados con su firma.

b) Los Comités y Delegados podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral, difusión que se hará sin alterar el trabajo.

c) Toda la difusión de información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción de los Comités y Delegados, sin más limitación que las establecidas en esta norma o en disposiciones legales de carácter general.

No podrá ser objeto de difusión:

- Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.
- Lo que sea ajeno a intereses laborales de trabajadores y Empresa.
- Lo que en su contenido no se ajuste a unas normas éticas o al respeto debido a personas, grupos e instituciones.

**Art. 94. Tiempo de los representantes.**

a) Crédito de horas.—Los representantes del personal, cualquiera que sea en los órganos y gestiones en que actúe, dispon-

drá del tiempo de trabajo que marca el artículo 88, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, que se disfrutará según lo siguiente:

Por el tiempo que corresponde a cada uno de los Delegados según la citada normativa y multiplicado por el número de Delegados de cada centro de trabajo se acreditará un total de número de horas a emplear por la representación del personal de dicho centro de trabajo. Estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de forma que la utilización de las mismas se mida, no por la adjudicación individual, sino por el colectivo total de la representación de cada centro.

El posible relevo de su trabajo de un miembro de la representación del personal, bien sea éste temporal o parcial, se resolverá en cada momento y circunstancias por mutuo acuerdo entre las partes.

En estas horas se incluirán, tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas, como individuales, todas las que los miembros de los diversos órganos empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro del centro como fuera de él, inclusive la posible asistencia a cursillos, conferencias, convenciones, reuniones intercentros, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc.

Únicamente no serán computables a este crédito de horas, las que se empleen en las reuniones para la negociación del Convenio Colectivo.

b) Pago.—Las horas concedidas de trabajo, a que se refiere el apartado anterior, se pagarán por la fórmula establecida para los tiempos de permiso retribuido, en este Convenio.

Para tener derecho a este cobro las horas empleadas se deberán justificar ante el Departamento de Personal o ante el Jefe de sucursal, normalmente con carácter previo. En el caso de que así no sea, no se tendrá derecho al cobro.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro, o por reuniones efectuadas para provocar o acordar el mismo, situación en la que quedarán en suspenso las garantías concedidas por la Empresa y en este Convenio, para la actuación de los representantes del personal.

**Art. 95. Secciones sindicales de Empresa.**—La posible constitución de Secciones sindicales de Empresa dentro del ámbito afectado por este Convenio se regulará, llegado el caso, por los acuerdos que se establezcan entre la Empresa y la Central sindical correspondiente, pudiendo servir de base para ello, mientras no exista normativa legal, los acuerdos que rigen la constitución de dichas Secciones para las fábricas de la Compañía.

## DISPOSICIONES FINALES

**Art. 96. Revisión enero 1981.**—En el caso de que el índice de precios de consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, supere el 6,75 por 100 durante el segundo semestre del año 1980, se efectuará una revisión de los sueldos de calificación y de la penetración, condiciones modificativas y antigüedad, en el exceso de dicho índice sobre el porcentaje anteriormente citado, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo. Esta revisión se aplicará con efecto retroactivo al 1 de julio de 1980.

**Art. 97. Fechas de entrada en vigor.**—No obstante lo dispuesto en el artículo 5.º a), las siguientes cláusulas entrarán en vigor en las fechas que a continuación se indican:

- a) Los nuevos valores de dietas y kilometraje entrarán en vigor a partir del día 14 de julio de 1980.
- b) Las modificaciones del seguro de accidentes del artículo 54 surtirán efectos a partir del 1 de octubre de 1980.

## ANEXO A

(Proviene del artículo 31 b), del primer Convenio Colectivo)

«En los supuestos de movilidad dentro del grupo profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el productor, en concepto de garantía "ad personam", salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por acuerdo de ambas partes o porque el traslado o cambio lleve implícito en sí, el pase con carácter definitivo, a una actividad laboral fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la casi necesidad del cambio de denominación (como podría ser el paso de Ordenanza a Vigilante; de Auxiliar de Almacén a Conductor o Capataz, etcétera).»

Esta garantía se seguirá manteniendo, siempre que no se oponga a lo regulado en este Convenio para los casos de movilidad.

## ANEXO B

1.º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cuando a algunas de estas causas, sucedan o antecedan, otras de las aquí señaladas, los días se podrán acumular, pero en tal caso, los días seguidos de no trabajo se contabilizarán como naturales a efectos de la duración total del permiso.

Según el día en que suceda el evento se decidirá si este tiempo de permiso corresponde a días de trabajo en «Firestone», a días hábiles o a días naturales.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo necesario en caso de matrimonio, de hijo o hermano, que no podrá exceder de un día, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber, antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2.º Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

3.º Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

## ANEXO C

### A) FALTAS

Las faltas cometidas por el personal, se clasificarán según su importancia en leves, graves y muy graves.

Circunstancias concurrentes: En toda clasificación de faltas deberán, hacerse constar las circunstancias concurrentes. Se considerarán como modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes:

- Reincidencia y reiteración.
- Imprudencia, simple intención y malicia.
- Ligereza o ingenuidad, advertencia plena.
- Educación, formación, competencia, docilidad.
- Escándalo y reserva.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico y fisiológico.

#### 1. Faltas leves.

Son las acciones u omisiones en la que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño. Se considerarán faltas leves:

1.ª De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal seria, en el plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.

2.ª Faltar un día al mes al trabajo sin justificar. Los retrasos en puntualidad en más de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.

3.ª No cursar el aviso correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, dentro de la jornada, salvo justificación posterior.

4.ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.

5.ª Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad, durante más de tres días hábiles.

6.ª El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.

7.ª Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tabloneros de anuncios.

8.ª Falta de aseo y limpieza personal.

9.ª Infracción de las normas de higiene de la Empresa.

10. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.

11. Fumar en los lugares en que esté prohibido.

12. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que el que corresponda, de no mediar causa justificada.

13. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

#### 2. Faltas graves.

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.ª De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de treinta días.

2.ª Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3.ª Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo, en los distintos departamentos u oficinas.

4.ª El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del centro de trabajo sin autorización.

5.ª La imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad en el trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.

6.ª Introducir en los centros de trabajo bebidas alcohólicas según lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7.ª Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

8.ª Utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.

9.ª Ofender de palabra o arremetido a un compañero o subordinado y emplear en el lenguaje habitual vocablos procaces, y blasfemar.

10. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la Empresa.

11. La reincidencia en «falta leve» que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.

12. No avisar al jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir el trabajo.

13. La simulación de enfermedad o accidente.

14. La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del Portero, Vigilante o Guarda, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

#### 3. Faltas muy graves.

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la Empresa. Se considerarán faltas muy graves:

1.ª Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes o veinte, en un semestre.

2.ª Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes, sin causa justificada.

3.ª La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.

4.ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo, como a la Empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificio, enseres o documentos de la Empresa.

6.ª La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación, cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años.

7.ª La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

8.ª La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía que repercuten negativamente en el trabajo.

9.ª La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y la revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.

10. La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.

12. La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.

14. La blasfemia habitual maliciosa.

15. Retirar o modificar sin autorización, los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de las Empresas.

16. Modificar o falsear datos en los documentos de control.

17. Sacar paquetes, material o herramientas del centro de trabajo sin permiso escrito de su Jefe o sin exhibir éste voluntariamente al Vigilante o Portero, cuando así se lo requiera.

18. Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidente de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los Médicos que le atienden.

19. Simular un accidente de trabajo, para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa que no tengan aquella consideración.

20. El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

21. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad mínima exigible de 72 P. H.

#### 4. Otras faltas.

Las faltas señaladas en los apartados anteriores, tienen carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras, por analogía, como leves, graves y muy graves, según su importancia y las circunstancias que concurren en su realización.

#### B) SANCIONES

**Graduación de las sanciones.**—Las sanciones deben ser imputadas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación y la sanción se dé al trabajador la oportunidad de corregirse y teniendo siempre en cuenta los hechos meritorios realizados por éste.

**Sanciones máximas:** Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para ascenso; traslado forzoso a otra localidad.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador, en aquellos casos previstos en el número 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

18803

**RESOLUCION de 31 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Fabrelec, S. A.».**

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

Resultando que con fecha 28 de julio de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Fabrelec, S. A.», que fue suscrito el día 30 de mayo de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando 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 quinta de la Ley 3/1980, 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 en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose la reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa 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 Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Fabrelec, S. A.», suscrito el día 30 de mayo de 1980, entre las representaciones de la Empresa y del personal 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.

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, 31 de julio de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

#### CONVENIO COLECTIVO «FABRELEC, S. A.», 1980

**Artículo 1.º Ambito territorial.**—El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo en la totalidad del territorio

nacional de la Empresa «Fabrelec, S. A.», incluidos los centros de servicio y de «Edesa y Frimotor, S.A.E.».

**Art. 2.º Ambito personal.**—El presente Convenio afecta a todo el personal de «Fabrelec», incluido el de los centros de servicio y el de «Edesa y Frimotor».

**Art. 3.º Ambito temporal.**—El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su homologación por la autoridad laboral y tendrá validez del 1 de enero de 1980, al 31 de diciembre de 1980, salvo en los puntos que de forma específica se indiquen otros plazos.

Este Convenio se entenderá prorrogado por la tática si no fuese denunciado por cualquiera de las partes y con tres meses de antelación a la fecha de caducidad.

**Art. 4.º Absorción y compensación.**—Las mejoras económicas y de otra índole, que pudieran establecerse por disposiciones legales y reglamentarias o Convenios provinciales o de cualquier otro tipo y por encima de las actualmente vigentes, serán absorbidas y compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio, no solamente concepto por concepto, sino también en su conjunto.

**Art. 5.º Tablas salariales.**—A partir del 1 de enero de 1980 se aplicarán una nuevas tablas salariales calculadas de forma que el aumento que de ellas se derive con relación a las vigentes en 1979, por todos los conceptos, sea del 13 por 100.

Las tablas actuales de mil novecientos setenta horas se modificarán previamente a la aplicación de ningún incremento de la forma siguiente:

a) Se aumentará su total anual sin prima hasta igualarlo con el total anual sin prima de las tablas actuales de mil novecientos noventa horas.

b) El Plus de jornada pasará a ser el 11,50 por 100 del total anual sin prima.

c) Los totales anuales con prima se determinarán en cada caso, de forma que el costo total de aplicación de estas tablas por los conceptos en ella incluidos y la antigüedad se mantengan iguales a los costos actuales.

Las nuevas tablas salariales y fórmulas de cálculo a aplicar aparecen en los anexos 1 a 5, ambos inclusive.

**Art. 6.º Vacaciones.**—Las vacaciones serán de veinticuatro días laborables, considerándose como tales los sábados, manteniendo doscientos veinticinco días de trabajo mínimo al año.

En las secciones o puestos de trabajo que por necesidades de servicio tengan que disfrutar las vacaciones a turnos, éstos se establecerán de forma rotativa. El Comité propondrá la forma de realizar dichas rotaciones de manera que no cree inconvenientes en la organización práctica del trabajo.

Las condiciones pactadas para las vacaciones del personal del Servicio de asistencia y Delegaciones, podrán ser mejoradas a petición del Comité, siempre que no se produzca detrimento en el servicio prestado.

**Art. 7.º Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo para la totalidad del personal, incluido el personal de vigilancia, será de mil novecientos setenta horas anuales.

El personal de turnos tendrá una jornada anual de trabajo efectivo de mil novecientos doce horas. El tiempo de bocadillo queda fijado en quince minutos, tomándose el bocadillo en el puesto de trabajo. El calendario laboral se establecerá con ocho horas de trabajo efectivo diario, de las cuales quince minutos corresponden al tiempo de bocadillo. Este tiempo se considera incluido en la jornada anual de trabajo efectivo fijado y devengará la prima media diaria obtenida en las siete horas cuarenta y cinco minutos restantes.

El calendario laboral de 1980 para el personal a turnos se modificará a partir de la firma del Convenio, adaptándolo al nuevo sistema, de forma que la totalidad de las horas de trabajo real de cada turno, sin incluir tiempo de bocadillo, durante 1980, sea de mil ochocientos cincuenta y dos horas treinta minutos.

El plus de turno será de 50 pesetas, por cada día de trabajo efectivo en los turnos de mañana y tarde y de 62,50 pesetas, en el turno de noche, a partir de la fecha de la firma del Convenio.

Este nuevo plus de turnos será únicamente abonado al personal afectado por la modificación del sistema de descanso para el bocadillo.

**Art. 8.º Descuento de horas faltadas.**—Se aplicará la fórmula:

Salario anual más antigüedad, dividido por jornada anual.  
Siendo la jornada anual de mil novecientos setenta horas.

**Art. 9.º Ayuda de estudios y préstamos de vivienda.**—Quedan suspendidas las concesiones de ayudas de estudios y de préstamos de viviendas hasta el 31 de diciembre de 1982.

A la firma de este Convenio se abonarán las cantidades pendientes del año 1979 por estos conceptos. Igualmente se abonarán las cantidades pendientes por el concepto de «sustitución de premios».

**Art. 10. Dietas del personal del S.A.C.**

Quedan fijadas en los siguientes valores:  
Desayuno, 75 pesetas.  
Comida, 500 pesetas.  
Cena, 325 pesetas.  
Cama, 525 pesetas.

**Art. 11. Kilometraje (personal del S.A.C.).**—Se mantienen las tarifas actuales. Éstas se modificarán a lo largo de la vigencia del presente Convenio si, durante ese período de tiempo,