

salvo que en casos excepcionales, previo cumplimiento de las exigencias reglamentarias, pueda cobrar el coste real de los servicios. La Fundación se gobierna por un Consejo de Administración compuesto por un número de miembros no inferior a siete ni superior a quince, cuyo mandato dura un año; el primer Consejo, de doce miembros, se constituye en la Carta Fundacional, habiendo aceptado el cargo todos los nombrados, según se acredita. En los Estatutos se contienen además las reglas para la administración del patrimonio, con especificación de los ingresos ordinarios que han de aplicarse a la satisfacción de los gastos normales de la Entidad;

Resultando que el expediente comprende, además de la solicitud, la Carta Fundacional y la aceptación de los cargos de los designados patronos, un programa de actividades para el primer año de funcionamiento de la Entidad que prevé la realización de dos conferencias para el estudio del Derecho comparado en España y Japón en relación con las Fundaciones culturales privadas y benéfico-docentes y el presupuesto ordinario para el primer ejercicio económico de su funcionamiento, que aparece equilibrado, destinándose el 90 por 100 de las rentas a la financiación del programa de actividades antes aludidos;

Vistos la Ley General de Educación, el Reglamento de las Fundaciones Culturales Privadas y demás disposiciones de pertinente aplicación;

Considerando que por el objeto de la Fundación (que como se ha visto es la promoción, creación o ayuda a Centros docentes que tienda al mejor desarrollo cultural o científico de los beneficiarios) hay que entender competente a este Ministerio para resolver el presente expediente;

Considerando que es de apreciar el interés público de los fines de la Entidad;

Considerando que los Estatutos de la misma se ajustan al Reglamento de las Fundaciones Culturales Privadas de 21 de julio de 1972, a cuyos preceptos hacen una sujeción expresa, previendo que los ingresos ordinarios de la Entidad han de aplicarse para el pago de los gastos normales de la misma y que en la determinación de los beneficiarios de ayudas individualizadas se seguirá el Reglamento de las Fundaciones Culturales Privadas;

Considerando que la documentación presentada a efectos de reconocimiento, clasificación e inscripción de la Fundación se ajusta al Reglamento y que programa de actividades no contiene un estudio económico justificativo de la viabilidad de las mismas, pero, como tiene la vigencia de un año, puede entenderse suplido dicho estudio económico por el presupuesto ordinario para el primer ejercicio económico, el cual aparece equilibrado y ajustado tanto a los Estatutos como al Reglamento de las Fundaciones Culturales Privadas, si bien debe hacerse saber a la Entidad que, de acuerdo con dicho Reglamento, deberá someter a la aprobación del Protectorado un nuevo programa de actividades a emprender cuando se cumpla el ahora previsto.

Este Ministerio, a propuesta de la Subdirección General de Recursos y Fundaciones y previo el dictamen de la Asesoría Jurídica del Departamento, ha resuelto:

Primero.—Que se reconozca, clasifique e inscriba en el Registro de las Fundaciones Culturales Privadas de este Ministerio la denominada «Fundación Cultural Japonesa», de Madrid, gobernada por el Patronato designado en la Carta Fundacional y que habrá de actuar de acuerdo con el Reglamento de las Fundaciones Culturales Privadas y los Estatutos.

Segundo.—Que se apruebe el programa de actividades para el primer año de funcionamiento de la Fundación, con advertencia al Patronato de la necesidad de presentar un nuevo programa de actividades a realizar a la terminación del actual.

Tercero.—Que se apruebe el presupuesto ordinario para el primer ejercicio de la Fundación.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de junio de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 5 de febrero de 1974), el Subsecretario, Antonio Lago Carballo, Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**18877** *CORRECCION de errores a la Orden de 17 de febrero de 1981 por la que se aprueba el calendario de fiestas locales retribuidas y no recuperables en cada provincia en el año 1981.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada corrección, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 187, de 14 de julio de 1981, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el pueblo de Alcalá de Henares, provincia de Madrid. Debe decir: «8 de octubre, aniversario del nacimiento de Miguel de Cervantes».

## M<sup>o</sup> DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

**18878** *RESOLUCION de 23 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito nacional, para la Empresa «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA), y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de los Centros comerciales y Centros de asistencia técnica de «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA), de ámbito nacional, recibido en esta Dirección General el 25 de mayo de 1981, cuya documentación ha sido completada el 16 de los corrientes, y que fue suscrito el 15 de mayo del presente año por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 23 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

### III CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS COMERCIALES Y CENTROS DE ASISTENCIA TECNICA DE «IBERICA DE ELECTRODOMESTICOS, S. A.» (IBELSA)

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los Centros de trabajo comerciales y de asistencia técnica de «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA), que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio será de aplicación a todo el personal de IBELSA de los Centros de trabajo antes citados (artículo 1.º), con exclusión del alto personal directivo a que hace referencia la legislación vigente y responsables de cada Centro comercial.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 1981.

No obstante, los efectos económicos que se desprendan del mismo tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1981.

Art. 4.º *Prórroga.*—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso escrito en contra por cualquiera de las partes contratantes a la obra, con dos meses de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Art. 6.º *Absorción de mejoras.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste en su cómputo anual.

Art. 7.º *Comisión de Vigilancia del Convenio.*—Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión de Vigilancia integrada por seis miembros, tres de entre los miembros del Comité Intercentros que se menciona en el artículo 8.º y tres de la Dirección que hayan negociado el Convenio.

Se reunirá esta Comisión de Vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los Centros a que afecta el Convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen, salvo que pueda hallarse solución en el propio Centro. Para reunirse la Comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a cuarenta y ocho horas, e indicando los temas a tratar.

Art. 8.º *Comité Intercentros.*—Se crea un Comité Intercentros formado por miembros de la Comisión Negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por ocho miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa, así como la gestión del Fondo Social.

Podrán reunirse en ocho ocasiones, con duración máxima de dos días por reunión, informando a la Dirección de la Empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las ocho reuniones mencionadas ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en este artículo serán por cuenta de la Empresa y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrán treinta horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes seis miembros.

## CAPITULO II

### Principios de organización

Art. 9.º *Organización práctica del trabajo.*—La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Sistemas de primas de incentivos.*—Como anexo número I al presente Convenio se incluyen los sistemas de incentivos de Asistentes comerciales y de Asistentes técnicos.

Art. 11. *Jornada laboral.*—El número de horas de trabajo al año, para todo el personal a que afecte el presente Convenio, será de mil novecientas.

El cómputo de horas para el año presente se hará restando de las mil novecientas las efectivas trabajadas hasta la firma del Convenio y el resto hasta las mil novecientas se distribuirán entre lo que queda de año.

En cada uno de los centros de trabajo, conjuntamente los representantes de personal con el representante de la Empresa de cada Centro, confeccionarán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá hasta la firma del Convenio en que se elaborará el definitivo.

En los meses de enero y febrero se negociarán en cada centro los turnos de vacaciones.

Art. 12. *Jornada por productividad.*—Para facilitar que el Asistente técnico pueda desarrollar su función a cualquier hora del día, se concede que el Asistente técnico que realice el 100 por 100 de su actividad de una forma continuada en el tiempo, pueda, una vez cubierto el 100 por 100 del objetivo, dar por finalizada la jornada laboral, informando previamente de esta circunstancia.

Art. 13. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones será de veinticuatro días laborables (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio a 21 de septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la Empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este periodo, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar diecisiete días laborables en estas fechas y el resto en las fechas en que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La Empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

Criterios de elección de fecha: A estudiar conjuntamente. Las mejoras de este artículo afectarán al personal que ya hubiera realizado las vacaciones.

Art. 14. *Traslados.*—En los casos de traslados voluntarios y cuando para ocupar una plaza de distinta localidad, lo solicitara más de una persona, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Demostrar la existencia de graves problemas familiares que aconsejen el traslado.
- Antigüedad en la Empresa.

En los casos de traslado de mutuo acuerdo se estará a lo acordado entre ambas partes.

En los casos de traslado por necesidades de servicio se informará al Comité Intercentros y, en caso de desacuerdo, se estará a lo que indique la autoridad laboral.

Art. 15. *Desplazamientos.*—Cuando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su Centro de trabajo no se podrá realizar por tiempo superior a un mes ni más de dos veces al año.

Durante los primeros quince días percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conaseguido en los últimos tres meses. A partir del decimoquinto día percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo a posteriori reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamientos por mutuo acuerdo se estará a lo acordado por las dos partes.

Art. 16. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.
- Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos o abuelos del trabajador o de su cónyuge.
- Tres días laborables por alumbramiento de esposa.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.

— Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

— Catorce semanas en caso de natalidad para mujer trabajadora.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de las causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de cinco días naturales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

## CAPITULO III

### Clasificación del personal

Art. 17. *Principios generales.*—Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- Personal técnico titulado.
- Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- Personal de servicios y actividades auxiliares.
- Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación aquellos otros que, sin poseer dichos títulos, demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones. Del mismo modo, los empleados con consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

Art. 18. *Promoción y progresión del personal.*

1. Promoción: Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por personal de cualquier Delegación de categoría inferior, por concurso-oposición al que tendrán acceso los representantes de personal, excepto los puestos que impliquen mando o jefatura, que serán de libre designación de la Empresa.

2. Progresión: Se entiende por progresión el acceso a una vacante de superior grado al que ostentaba el producto afectado, pero dentro de su misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

- Valoración de puesto de trabajo. Se estará a la valoración.
- Vacante por baja o creación de un nuevo puesto. Se proveerá de acuerdo con lo que determine la Ordenanza de Comercio sobre ascensos.

Art. 19. *Periodo de adaptación.*—En los casos de promoción existirá un período de adaptación al nuevo puesto, de cinco meses, durante los cuales el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el período de adaptación los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubieran adaptado volverían a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto, pero el período de adaptación será de tres meses.

## CAPITULO IV

### Retribuciones

Art. 20. *Conceptos que integran las retribuciones.*—Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre ordenación de salario, están formadas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos.

Art. 21. *Salario base.*—Se consideran salarios base los que se indican en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio (anexo II).

Art. 22. *Complementos.* Son complementos las cantidades que en cada caso deban adicionarse al salario base. Los complementos se dividen en:

- Personales:

- Antigüedad: Se abonará por cuatrienios en la cuantía fija que se indica en las tablas del presente Convenio (anexo II).
- Mérito: Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que «ad personam» tienen concedidas por encima de su categoría o nivel algunos productores.

Esta última podrá ser absorbida en los casos de ascensos y progresión y no serán absorbidas en los casos en que el mérito personal restante sea inferior al mínimo del mismo grado o nivel.

b) De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones de 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

En estas fechas todo el personal a quien afecte el presente Convenio percibirá una mensualidad completa de su salario base, que figura en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para personal de nuevo ingreso.

## CAPITULO V

### Dietas, kilometraje y plus distancia

Art. 23. *Dietas*.—Se incluyen como anexo III las dietas que devengarán desde el día 1 de marzo de 1981.

Estas dietas se verán modificadas en el incremento porcentual que tenga la Hostelería.

Art. 24. *Kilometraje*.—Como anexo IV se incluyen las cantidades que por este concepto se devengarán cuando cualquiera de los miembros de IBELSA a que afecte el presente Convenio utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la Empresa.

Dichas tarifas entrarán en vigor el día 16 de marzo de 1981 y se modificarán si se produjera algún incremento en el precio del combustible. La cuantía de la modificación será la que correspondiera al repercutir en la tarifa el citado incremento del precio de combustible.

Los gastos de peaje serán abonados por la Empresa.

Art. 25. *Plus distancia*.—Para los trabajadores de los centros comerciales de Barcelona, Bilbao, La Coruña, Valencia y Oviedo en plantilla en la fecha de producirse el traslado de estos Centros a su actual ubicación se establece el devengo mensual de la cantidad de 2.850 pesetas.

Cuando esta cantidad no sea suficiente, se abonarán los gastos de transporte público.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengase por igual concepto o motivo como norma o uso o costumbre.

En caso de producirse durante el período de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro centro de trabajo, los trabajadores afectados devengarían el mencionado plus.

Art. 26. *Quebranto de moneda*.—Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que perciben por este motivo se verá incrementada a 1.500 pesetas.

## CAPITULO VI

### Mejoras sociales

Art. 27. *Fondo social*.—Se mantiene el fondo social para el personal afectado por el presente Convenio.

La composición de este fondo será la siguiente:

— El 0,22 por 100 que aporta de su sueldo todo el personal afectado por el presente Convenio.

— Otra cantidad igual a la anterior, aportada por la Empresa.

— Una cantidad aportada por la Empresa a fondo perdido, que será de 2.100.000 pesetas/año.

El fondo social se regirá por la normativa de 1980, pudiendo ser modificada por el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa conjuntamente.

Art. 28. *Ayuda familiar*.—La Empresa abonará a todas las personas casadas (siempre que el cónyuge no trabaje por cuenta ajena) y viudos con hijos un suplemento de 700 pesetas mensuales por este concepto.

Art. 29. *Prestación por muerte en accidente de trabajo*.—Se establece una indemnización de 1.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente de trabajo o como consecuencia de enfermedad profesional.

En caso de incapacidad permanente total (laboral o no) con baja en la Empresa, se concede una indemnización de 500.000 pesetas.

Si la muerte se produjese después de haber sido dado de baja y como consecuencia del accidente laboral o enfermedad profesional (que produjo la incapacidad), se abonarán las 500.000 pesetas restantes hasta completar la indemnización por muerte de accidente laboral.

Art. 30. *Dote matrimonial*.—Para todo el personal femenino que estuviere en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores se mantiene que a la mujer que contraiga matrimonio y decida seguir trabajando se le prorrogará el derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento que cause baja en la Empresa, siempre que la baja sea motivada por el nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial será la que le hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio.

Art. 31. *Seguro colectivo de vida*.—Se fijan nuevas cantidades de la póliza del seguro colectivo de vida en la siguiente forma:

Por muerte natural, 750.000 pesetas.

Por muerte accidente, 1.500.000 pesetas.

Por muerte accidente de circulación, 2.250.000 pesetas.

El trabajador podrá optar al nivel superior, siendo a su cargo la diferencia.

Muerte natural, 1.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente, 2.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente de circulación, 3.000.000 de pesetas.

El aumento de capital en caso de accidente de circulación supone un incremento de la prima que será abonado a partes iguales por la Empresa y trabajador.

Art. 32. *Adquisición aparatos marca «Zanussi»*.—Los precios de venta de aparatos para el personal de IBELSA serán fijados por la Dirección de la Empresa, aplicándose, en todos los casos, un descuento del 30 por 100 sobre el precio de referencia. Los Impuestos de Lujo y Tráfico de Empresas serán a cargo del comprador y se encontrarán incluidos en los precios fijados.

— Condiciones de pago: Nueve mensualidades.

— Período de adquisición: Tres años.

Art. 33. *Ropa de trabajo*.—Cada productor dispondrá de dos batas anuales: Una de verano y otra de invierno (para aquellas personas que su trabajo lo requiera).

La ropa o calzado de seguridad serán definidos por Seguridad e Higiene.

Para aquellos productores que su trabajo lo requiera se les proporcionará calzado adecuado para invierno y verano.

Art. 34. *Retirada del carné de conducir*.—Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesaria la utilización del carné de conducir y éste le fuese retirado por la autoridad dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez) se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.

b) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Art. 35. *Jubilación voluntaria*.—A aquellas personas que se jubilen voluntariamente a partir de los sesenta años se les concederá el siguiente premio de jubilación:

— A los sesenta años, doce mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

— A los sesenta y un años, diez mensualidades (idem, idem).

— A los sesenta y dos años, nueve mensualidades (idem, idem).

— A los sesenta y tres años, ocho mensualidades (idem, idem).

— A los sesenta y cuatro años, siete mensualidades (idem, idem).

— A los sesenta y cinco años, seis mensualidades (idem, idem).

## CAPITULO VII

### Actividad sindical en la Empresa. Derechos sindicales

Art. 36. *Derechos de sindicación*.—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a Sindicatos y Organizaciones sindicales legalmente constituidas a celebrar asambleas, recudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, esta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Art. 37. *Funciones de las Secciones Sindicales*.—La ejecutiva sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

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

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

4. En las reuniones con la Empresa ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Para las reuniones a convocar por la Dirección de la Empresa deberán dirigirse al Secretario de la Sección Sindical, quien en cada momento designará quién deberá acudir de dicha Ejecutiva.

5. La Empresa facilitará un local, siempre que lo tenga disponible, a fin de que las ejecutivas representantes del Sin-

dicato ejerzan las funciones y tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Art. 38. *Secciones Sindicales.*—La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales que posean en la misma una afiliación del 40 por 100 como mínimo en aquellos centros comerciales de más de 30 trabajadores en plantilla.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento deberá acreditar ante la Empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Acto seguido la Empresa reconocerá a la ejecutiva acreditada de la Sección Sindical su reconocimiento de representante del Sindicato. A todos los efectos dicha Sección Sindical dispondrá globalmente de quince horas mensuales, que serán compensadas igualmente que las de los Delegados de Personal.

Los componentes de la ejecutiva de la Sección Sindical deberán ser trabajadores en activo de la Empresa y designados de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que representen.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la Empresa no serán descontadas de las quince horas mensuales.

Art. 39. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en tal descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un impreso cumplimentado en el que se expondrá la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la citada cantidad, ejecutando la Empresa la antedicha detracción y la posterior transferencia.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia antes del día 15 de cada mes a la representación Sindical de la Empresa.

No obstante, cada Sindicato determinará la forma de descuento a sus afiliados.

ANEXO I

Plan de incentivos para Vendedores, año 1981

1. *Base de cálculo.*—A eficacia 100 por 100 en cada uno de los parámetros que se consideran el valor resultante del incentivo es de 35.100 pesetas brutas-mes.

2. *Componentes del incentivo y valores correspondientes a eficacia 100 por 100.*—El incentivo total queda compuesto por los cinco componentes que se enumeran. Cada uno de los cuales a eficacia 100 por 100 alcanza los valores que se indican.

	A cobertura 100 por 100		
	Cantidad	%	Peso
P.A. Prima «venta mes» ... ..	16.300		46,5
P.A.1. Prima «venta especial» ... ..	5.100		14,5
P.B. Prima «venta acumulada» ... ..	8.400		23,9
P.C. Prima «cobertura múltiple» ... ..	2.800		8,0
P.D. Prima «recuperación impagados» ... ..	2.500		7,1
<b>Total ... ..</b>	<b>35.100</b>		<b>100,0</b>

3. *P. A. Prima «venta mes».*—A través de esta prima se premian los resultados de venta al mes por cada línea de aparatos.

Proceso de cálculo:

3.1 *Cuota-mes.*—Por cada línea de productos y partiendo de la valoración en puntos que aparecen en la tabla 1 se valora la cuota de esa línea en puntos. El valor resultante es la cuota-mes.

3.2 *Venta-mes.*—De manera similar a la señalada en 3.1, se valora en puntos la venta del mes considerado.

3.3 *Cobertura (Cvm).*—Por cada línea de productos se calcula la cobertura según la siguiente expresión:

$$Cvm = \frac{\text{Venta-mes (puntos)}}{\text{Cuota-mes (puntos)}} \times 100$$

El valor máximo de Cvm a efectos de cálculo será de 145.

3.4 *Coefficiente de desviación (Kvm).*—La cobertura antes calculada se verá afectada por un «coeficiente de desviación» variable según los valores que se señalan en la siguiente tabla:

Cvm	Kvm	Cvm	Kvm
70 - 74,9	0,70	115 - 124,9	1,09
75 - 84,9	0,89	125 - 134,9	1,17
85 - 94,9	0,97	135 - 144,9	1,27
95 - 104,9	1,00	145 (tope)	1,38
105 - 114,9	1,03		

Coberturas superiores se valorarán como 145, siendo, por tanto, el coeficiente máximo a aplicar a la prima de venta-mes, en cualquier caso, de  $Cvm \times Kvm = 145 \times 1,38 = 200$ .

3.5. Valores de P. A. por línea a cobertura 100 por 100 (Mx).

Línea:	Mx (pesetas brutas)	Mx (pesetas brutas)
Cocinas ... ..		1.200
Frigoríficos ... ..	3.800	
Congeladores V. ... ..	1.500	
Congeladores H. ... ..	2.000	
Lavadoras ... ..	5.800	
Lavavajillas ... ..	2.200	
Built-in:		
Frigoríficos ... ..		1.800
Encimeras ... ..		1.600
Hornos ... ..		1.800

3.6. Valor de P. A.—Será el resultante de efectuar el siguiente cálculo (línea x).

$$P.A._x = \frac{Cvm \times Kvm}{100} \times M_x$$

La prima P. A. total vendrá dada por el resultado de sumar los valores P. A.<sub>x</sub> correspondiente a todas las líneas.

4. *P. A. 1. Prima «venta especial».*—A través de esta prima se premia de forma complementaria los resultados venta-mes en las líneas consideradas de especial dificultad (LS, CGV y CGH).

Proceso de cálculo:

- 4.1. Cuota-mes, igual al apartado 3.1.
- 4.2. Venta-mes, igual al apartado 3.2.
- 4.3. Cobertura (Cvm), igual al apartado 3.3.
- 4.4. Valores de P. A. 1, por línea a cobertura 100 por 100 (Mlx).

Línea:	Mlx (pesetas brutas)
Lavavajillas ... ..	1.250
Congeladores V. ... ..	1.800
Congeladores H. ... ..	2.050
<b>Total ... ..</b>	<b>5.100</b>

4.5. Valor P. A. 1.—Será el resultante de efectuar el siguiente cálculo (línea X).

$$P.A.1._x = \frac{Cvm}{100} \times M1_x$$

(Valor máximo de Cvm a efectos de cálculo igual 200).

5. *P. B. Prima «venta acumulada».*—Por medio de esta prima se premian los resultados de venta acumulados al mes considerado desde el comienzo del ejercicio en vigor.

Proceso de cálculo:

5.1 *Cuota acumulada.*—Por cada línea de productos y en base a la valoración en puntos que se señalan en la tabla 1 se valora la cuota acumulada de la línea considerada, en puntos. El valor resultante es la cuota acumulada.

5.2 *Venta acumulada.*—De forma análoga a la indicada en 4.1 se valora en puntos la venta acumulada.

5.3 *Cobertura (Cva).*—Para cada línea de productos el valor de Cva viene dado por la expresión:

$$Cva = \frac{\text{Venta acumulada (puntos)}}{\text{Cuota acumulada (puntos)}} \times 100$$

El valor máximo de Cva a efectos de cálculo será de 147,5.

5.4 *Coefficiente de desviación (Kva).*—La cobertura antes calculada se verá afectada por un «coeficiente de desviación» variable según los valores que se señalan en la siguiente tabla:

Cva	Kva	Cva	Kva
70 - 72,49	0,73	112,5 - 117,49	1,17
72,5 - 77,49	0,84	117,5 - 122,49	1,24
77,5 - 82,49	0,90	122,5 - 127,49	1,33
82,5 - 87,49	0,94	127,5 - 132,49	1,40
87,5 - 92,49	0,97	132,5 - 137,49	1,49
92,5 - 97,49	0,99	137,5 - 142,49	1,58
97,5 - 102,49	1,00	142,5 - 147,49	1,66
102,5 - 107,49	1,04	147,5 (tope)	1,70
107,5 - 112,49	1,09		

Coberturas superiores se valorarán como 147,5, siendo por tanto el coeficiente máximo a aplicar a la prima de venta acumulada en cualquier caso de:

$$Cva \times Kva = 147,5 \times 1,70 = 250,75$$

5.5. Valores de P. B. por línea a cobertura 100 por 100 (Ax).

Línea:	Ax (pesetas brutas)	Ax (pesetas brutas)	
Frigoríficos ... ..	1.900	Cocinas ... ..	550
Congeladores V. ...	800	Built-in:	
Congeladores H. ...	1.100	Frigoríficos ... ..	900
Lavadoras ... ..	2.950	Encimeras ... ..	800
Lavavajillas ... ..	1.100	Hornos ... ..	900

5.6. Valor de P. B.—Se calcula por la siguiente expresión (línea x).

$$P.B._x = \frac{Cva \times Kva}{100} \times Ax$$

La prima P.B. total será la resultante de sumar los valores P.B.<sub>x</sub> correspondientes a todas las líneas.

6. P. C. Prima «cobertura múltiple».—A través de esta prima se premia la homogeneidad de los resultados mensuales conseguidos por el Vendedor.

La unidad de medida considerada es el valor Cvm definido en el apartado 3.3.

6.1. Correspondencia entre Cvm y P. C.—Según la siguiente tabla:

Si Cvm es mayor o igual a 90 por 100 en	P.C. (pesetas brutas)	Si Cvm es mayor o igual a 80 por 100 en	P.C. (pesetas brutas)
Una línea ... ..	0	Cuatro líneas... ..	1.700
Dos líneas... ..	0	Cinco líneas... ..	2.800
Tres líneas... ..	900	Seis líneas... ..	4.500

7. P. D. Prima «recuperación de impagados».—A través de esta prima se premia la ausencia de impagados en el área de trabajo de un Vendedor, bien porque no se produzcan, bien por una adecuada y rápida recuperación.

Proceso de cálculo:

7.1. Saldo operativo (So).—En función de:

- El importe de los efectos vencidos a una fecha determinada.
- La evolución histórica de devoluciones.
- Una planificación sobre recuperaciones.

Se establece el valor de So a cada Delegación.

En la Delegación se desglosará el valor de So por áreas.

7.2. Valor equivalente (V. E.).—Mensualmente se calcula el saldo de impagados correspondiente a cada área.

El valor de ese saldo se transforma en V. E. como resultado de aplicar el siguiente proceso:

V. E. de un impagado igual valor del impagado por coeficiente de antigüedad.

La relación existente entre la antigüedad del impagado (desde la fecha del vencimiento expresada en meses) y el coeficiente de antigüedad viene dado por la siguiente tabla:

Antigüedad	Coefficiente	Antigüedad	Coefficiente
3 <= 3	1,00	6 <= 7	1,24
3 <= 4	1,08	7 <= 8	1,31
4 <= 5	1,13	8 <= 8	1,40
5 <= 6	1,18		

7.3. Valor de la prima P. D.

$$Prima = \frac{2 \times So}{\sum VE + So} \times 2.500 \quad Si \frac{2 \times So}{\sum VE + So} \geq 1$$

$$Prima = 0 \quad Si \frac{2 \times So}{\sum VE + So} < 1$$

8. P. T. Prima total.—El valor total del incentivo mensual viene expresado por la expresión:

$$P.T. = P.A. + P.A.1 + P.B. + P.C. + P.D.$$

Premio extraordinario para Vendedores año 1981

Independientemente del sistema de incentivos para Vendedores, se establece para el año 1981 un premio extraordinario que trata de premiar la regularidad de los resultados de venta.

Proceso de cálculo:

1. Premio cuatrimestral (PE 1).

1.1. Cuota.—Por cada línea de producto y por el total de las líneas se calculará el valor en puntos de la cuota en aparatos correspondientes al cuatrimestre (según tabla 1).

1.2. Venta.—De manera análoga a lo expresado en 1.1 se valorará en puntos los resultados de venta del cuatrimestre.

1.3. Cobertura.—Por cada línea de productos se calcula la cobertura según la expresión:

$$CVC = \frac{\text{Venta-cuatrimestre (puntos)}}{\text{Cuota-cuatrimestre (puntos)}}$$

A efectos de cálculo se considera como valor máximo CVC igual 1,45.

1.4. Valores del premio por línea a cobertura 100 por 100 (Cx).

Línea:	Cx (pesetas brutas)	Cx (pesetas brutas)	
Global líneas ... ..		8.000	
Built-in:			
Frigoríficos ... ..	2.000	Frigoríficos ... ..	1.000
Congeladores V. ...	1.000	Encimeras ... ..	900
Congeladores H. ...	3.000	Hornos ... ..	1.000
Lavadoras ... ..	3.600	Cocinas ... ..	900
Lavavajillas ... ..	1.500	Global líneas ... ..	1.500

1.5. Valor de PE 1.—En aquellas líneas en que la cobertura (CVC) sea mayor o igual a 1,00:

$$\text{Premio} = CVC \times Cx \quad (\text{valor máximo de CVC} = 1,45)$$

En las líneas en que la cobertura (CV) fuera menor que 1,00 y mayor que 0,8:

$$\text{Premio} = 0,8 \times CVC \times Cx$$

Las líneas con cobertura inferior a 0,8 no se consideran a efectos del premio.

El valor total del premio cuatrimestral (PE 1) vendrá dado por el resultado de sumar los premios correspondientes a cada línea, así como el correspondiente al «global de líneas».

2. Premio anual (PE 2).

2.1. Cuota, igual al apartado 1.1, referido al año.

2.2. Venta, igual al apartado 1.2, referido al año.

2.3. Cobertura, igual al apartado 1.3, referido al año (CVA).

2.4. Valores del premio por línea a cobertura 100 por 100 (Lx).

Línea:	Lx (pesetas brutas)	Lx (pesetas brutas)	
Global líneas ... ..		16.000	
Built-in:			
Frigoríficos ... ..	4.000	Frigoríficos ... ..	2.000
Congeladores V. ...	2.000	Encimeras ... ..	1.800
Congeladores H. ...	6.000	Hornos ... ..	2.000
Lavadoras ... ..	7.200	Cocinas ... ..	3.000
Lavavajillas ... ..	3.000	Global líneas ... ..	3.000

2.5. Valor de PE 2.—En aquellas líneas en que valor de la cobertura anual (CVA) sea mayor o igual a 1,00:

$$\text{Premio} = CVA \times Lx \quad (\text{valor máximo de CVA} = 1,45)$$

En las líneas en que el valor de la cobertura anual (CVA) fuera menor que 1,00 y mayor a 0,8:

$$\text{Premio} = 0,8 \times CVA \times Lx$$

Las líneas con cobertura inferior a 0,8 no se consideran a efectos de premio.

El valor total del premio anual (PE 2) vendrá dado por el resultado de sumar los premios correspondientes a cada línea, así como el correspondiente al «global de líneas».

#### Plan de incentivos para Asistentes Técnicos, año 1981

##### 1. Resumen de normativa a aplicar al sistema de premios.

Intervención válida.—La intervención válida actúa como unidad de medida de la actividad del Asistente Técnico.

Se considera intervención válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

— Que sea motivada porque el aparato presente anomalías de tipo estético o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos.

— Que al finalizar la intervención el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.

— Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impreso (relación de intervención).

Excepciones: De la definición anterior se contemplan en la actualidad las siguientes excepciones:

a) Presupuestos.—Serán válidos todos aquellos realizados por importe superior a 4.000 pesetas, siempre que el usuario difiera su aceptación a otro momento. Serán requisitos imprescindibles para su validez el estar cobrados y perfectamente detallados todos los recambios que se precisen.

También serán válidos aquellos presupuestos que sean irrealizables por falta de recambio en aquel momento.

b) Congeladores y frigoríficos 2T.—Cuando precise reparación de la unidad refrigerante y la detección de la avería la lleve a cabo un Asistente Técnico que no disponga de equipo frigorista la intervención se considerará válida.

Definición de conceptos «cobrable» y «cobrada».—Intervención cobrable: Será toda aquella intervención por la que, de acuerdo con la normativa establecida sobre franquicia y tarifas, debe percibirse una cantidad de dinero por cualquiera de los tres conceptos de desplazamiento, mano de obra o recambios.

Intervención cobrada: Lo será toda aquella intervención por la que se haya percibido una cantidad de dinero, excluyendo las ventas puras de recambios.

Defecto de cobro es cuando en una intervención se haya de cobrar por varios conceptos y se deje alguno de ellos sin percibir. Si se ha de cobrar por un solo concepto en este caso no existe defecto de cobro.

En los presupuestos se cobrará como mínimo el desplazamiento.

Reclamación técnica.—Se considerará como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los diez días siguientes a la reparación y no imputable al recambio, a efectos de premio de calidad.

Actualización de objetivos.—Se contemplan dos tipos de actualización:

Un primer tipo que se aplica por las dificultades de realización de la intervención y un segundo tipo que se aplica de forma coyuntural y que va destinado a promocionar el servicio al producto.

La mecánica que se sigue en la actualización de los objetivos es la de descontar la actualización que corresponda del objetivo día de la zona en la cual se realiza la intervención.

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

- Rodamientos, actualiza el objetivo en 0,5 I. V.
- Cestos, actualiza el objetivo en 2,5 I. V.
- Muebles, actualiza el objetivo en 3,0 I. V.
- Cubas, actualiza el objetivo en 3,0 I. V.
- Bridas, actualiza el objetivo en 0,5 I. V.
- Cambio de unidades refrigerantes, actualiza el objetivo en 0,5 I. V.

Por razones de servicio al producto se contemplan las siguientes actualizaciones:

- Fregaderos, actualiza el objetivo en 1,0 I. V.
- Productos Built-in, actualiza el objetivo en 0,5 I. V.

En ambos casos sólo se aplica la actualización siempre que en la intervención haya existido necesidad de desempotar el aparato.

Cada cuatro visitas a Distribuidores, previamente programadas por la Delegación, actualiza el objetivo en 1 I. V.

##### 2. Cálculo del premio.

a). P1. Premio a la productividad.—Parámetros a considerar:

- Productividad es el cociente entre producción realizada, medida en I. válidas y el objetivo asignado al Asistente Técnico.
- El coeficiente de días trabajados Cdt, siendo:

$$Cdt = \frac{\text{Número de días trabajados en el mes (días de presencia en Delegación)}}{\text{Número de días trabajables en el mes}}$$

— Los permisos recogidos en el artículo «Licencias» del III Convenio Colectivo y en su mismo número de días no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.

— La siguiente tabla de valores:

Productividad	Cantidades brutas P1. Cuotas de prima en ptas/mes	Cdt
0 - 94,9	0	1
95 - 97,9	882	1
98 - 101,9	1.165	1
102 - 104,9	1.450	1
105 - 107,9	3.654	1
108 - 110,9	4.536	1
111 - 113,9	5.700	1
114 - 115	7.182	1
> 115	Cada I.V. que sobrepase el 115 por 100 se paga a 340 pesetas, cómputo mensual.	

La prima por producción vendrá expresada por las fórmulas:

1. Si la productividad < 115

$$\text{Prima} = P1 \times Cdt$$

2. Si la productividad > 115

Prima = 7.182 × Cdt + 340 × número de I. V. que sobrepasen el 115 de productividad

b) P2. Premio por cobros.—El cálculo de la prima por este concepto se efectúa en función de:

— La relación de I. válidas cobradas respecto a las cobrables.

$$R.I.V.C. = \frac{\text{Número de I. válidas cobradas}}{\text{Número de I. válidas cobrables}} \geq 0,85$$

Condiciones para cobrar este incentivo:

Si el R.I.V.C. es menor a 0,85 el P2 = 0.

Si Pme < 95 por 100 el P2 = 0.

— El valor de la cantidad cobrada en el mes N.

— El porcentaje K sobre el valor de la cantidad cobrada, según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	Porcentaje K
Ob > 8	5,6
8 ≥ Ob ≥ 7	6,2
7 > Ob	6,8

La prima por cobros se calcula según la fórmula:

$$\text{Prima} = R.I.C.V. \times N \times \frac{K}{100}$$

c) Premio por calidad.—La prima por este concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros:

— El desvío medio obtenido en el mes por el Asistente técnico.

— El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el Jefe de Equipo, Jefe de CAT o Jefe de Asistencia Técnica durante el mes.

— El coeficiente de días trabajados Cdt.

— El coeficiente de desviación Kcp determinado por la siguiente tabla:

Desvío medio mes	Número de reclamaciones técnicas al mes			
	0	1	2	3
< 100	0	0	0	0
100 - 102,49	0,77	0	0	0
102,5 - 107,49	0,85	0,55	0	0
107,5 - 112,49	0,93	0,63	0	0
112,5 - 117,49	1,02	0,72	0	0
117,5 - 122,49	1,10	0,80	0,50	0
122,5 - 127,49	1,18	0,88	0,58	0
127,5 - 132,49	1,27	0,97	0,67	0
132,5 - 137,49	1,35	1,05	0,75	0
137,5 - 142,49	1,43	1,13	0,83	0,53
≥ 142,5	1,50	1,20	0,90	0,60

La prima será líquida según la fórmula:

$$\text{Prima} = Kcp \times 2.922 \times Cdt$$

ANEXO II

Retribuciones mínimas mensuales por 16. resultantes de la negociación del III Convenio Colectivo, con efectos 1-1-1981

Tabla de sueldos mínimos por categoría			Tabla de antigüedad
Categorías	Sueldo base	Sueldo anual	
Supervisor A. Técnica ... ..	74.250	1.198.000	3.380
Supervisor Ventas ... .. y. ...	73.015	1.188.240	3.245
<b>Jefes administrativos:</b>			
De primera ... ..	87.380	1.078.080	3.150
De segunda ... ..	82.290	996.840	3.150
De tercera ... ..	57.205	915.280	3.150
<b>Jefes de A. Técnica:</b>			
De primera ... ..	85.590	1.049.440	3.120
De segunda ... ..	60.640	970.240	3.120
De tercera ... ..	55.690	891.040	3.120
<b>Jefes de Grupo ... ..</b>			
Oficial de primera administrativo ... ..	51.300	820.800	1.835
Asistente comercial ... ..	51.000	816.000	1.780
Asistente Técnico ... ..	50.000	800.000	1.540
Oficial de segunda administrativo y Auxiliar de más de cuatro años ... ..	46.175	738.800	1.865
Almacenero ... ..	46.175	738.800	1.380
Auxiliar de Administración ... ..	41.950	571.200	1.420
Asistente técnico N. E. ... ..	40.810	652.960	

ANEXO III

Dietas personal Delegaciones

Categoría	Dieta			Alojamiento
	completa	Comida	Cena	
Supervisor A. T. ... ..	3.100	800	575	1.725
Supervisores Venta, Jefes Admón. y Jefes A. T. ...	2.850	750	550	1.550
Asistente comercial y Jefes de Grupo ... ..	2.725	725	525	1.475
Asistentes técnicos y resto del personal ... ..	2.600	700	500	1.400

ANEXO IV

Kilometraje

Grupo	Tarifa — Ptas/Km.
1. Cilindrada menor a 900 c. c. ... ..	13
2. Cilindrada comprendida entre 900 y 1.200 c. c. ...	14
3. Cilindrada superior a 1.200 c. c. ... ..	15

Esta tarifa entrará en vigor el día 16 de marzo de 1981 y se modificará a lo largo de la vigencia del presente Convenio si durante ese período se produjera alguna subida del precio del combustible. La cuantía de la modificación será la que correspondiera al repercutir en la tarifa el citado incremento de precio del combustible.

18879

RESOLUCION de 25 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Tabacalera, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional de «Tabacalera, S. A.», recibido en esta Dirección General de Tra-

bajo con fecha 1 de los corrientes, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 14 de mayo pasado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenio de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 25 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. Presidentes y Representantes de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo de «Tabacalera, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE TABACALERA, S. A.

En Madrid a 14 de mayo de 1981 se reúnen en el domicilio social de «Tabacalera, S. A.», la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo que ha de redactarse como consecuencia de la denuncia del anterior Convenio promovido por la representación laboral en la Empresa.

Forman parte de la misma, por la representación de la Empresa:

- Don Baldomero Palomares Díaz.
- Don José María Pérez Fernández.
- Don Manuel Gago Areces.
- Don Manuel Martín Timón.
- Don José Luis Fernández Silva.

y por la representación de los trabajadores:

- Don Angel Berzosa Román.
- Don Félix Dillana Izquierdo.
- Don Alfonso Domínguez Calle.
- Don Antolín Escudero Serrano.
- Doña Esperanza García Maldonado.
- Don José González Casares.
- Don Valentín Marañón Gómez.
- Don Agustín Moro Cordera.
- Don José Paláu Guinovart.
- Doña María Temiño González.
- Don Angel Toca Sarabia.
- Don Jaime Vaquero Manzanos.

Las partes contratantes en la representación que ostentan, acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas y según lo previsto en el título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, suscribir el presente Convenio Colectivo, con arreglo al siguiente articulado.

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad

Artículo 1.º *Ámbitos funcional, personal y territorial.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa «Tabacalera, S. A.», «Compañía Gestora del Monopolio de Tabacos y Servicios Anejos», y el personal que en ella presta sus servicios en la totalidad de sus Centros de trabajo existentes en el territorio nacional, afectado por la Reglamentación de Trabajo.

Art. 2.º *Vigencia.*—1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma.

2. Tendrá como plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981 y se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o la de cualquiera de sus prórrogas.

3. Los efectos de contenido económico en él pactados tendrán retroactividad al 1 de enero de 1981, excepción hecha de los casos en que expresamente se determine otra fecha, liquidándose en los distintos supuestos los atrasos devengados desde la indicada fecha o desde la que para cada caso particular se indique.

4. Para todas las materias en él no reguladas, continuarán en vigor la Reglamentación Nacional de Trabajo y los acuerdos adoptados en Convenios Colectivos anteriores a éste, salvo que se opongan a lo pactado en el presente o hayan sido expresamente derogados.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de derechos y obligaciones pactados en este Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna de las condiciones en él pactadas suponen las de la totalidad.