

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

27663 *ORDEN de 5 de octubre de 1981 por la que se autoriza la ampliación de una unidad de Audición y Lenguaje en el Centro privado de Educación Especial «Sanatorio Marítimo», de Gijón (Oviedo).*

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado por don Florentino Martínez de la Cerda, Provincial de la Orden hospitalaria de San Juan de Dios, en solicitud de ampliación de una unidad de Audición y Lenguaje en el Centro privado de Educación Especial «Sanatorio Marítimo» (Código número 33006019), de Gijón (Oviedo).

Teniendo en cuenta que el mencionado expediente ha sido tramitado por la Delegación Provincial del Departamento en Oviedo, que se han unido al mismo los documentos exigidos y que la petición ha sido informada favorablemente por la Inspección de Educación Básica del Estado, Unidad Técnica de Construcción y la propia Delegación, Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Autorizar la ampliación de una unidad de Audición y Lenguaje en el Centro privado de Educación Especial «Sanatorio Marítimo» (Código número 33006019), de Gijón (Oviedo), que queda constituido por 11 unidades de Educación Especial (cho de Pedagogía Terapéutica y tres de Audición y Lenguaje).

Segundo.—El cuadro de Profesores, así como los elementos materiales de instalación, didácticos y demás necesarios deberán ser mantenidos en todo momento dentro de lo que exijan las disposiciones vigentes sobre la materia para asegurar la eficacia de las enseñanzas autorizadas.

Tercero.—El régimen de funcionamiento será el de convenio.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de octubre de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 5 de febrero de 1974), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio Lago Carballo.

Ilmo. Sr. Director general del Instituto Nacional de Educación Especial.

27664 *CORRECCION de errores de la Orden de 1 de julio de 1981 por la que se aprueba el Plan de estudios del segundo ciclo de la Facultad de Bellas Artes dependiente de la Universidad Complutense de Madrid.*

Advertido error por omisión en el texto remitido para la publicación de la citada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 234, de 30 de septiembre del año en curso, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 22791, donde dice: «Asignaturas optativas para todas las especialidades (una de ellas es obligatoria)»; inmediatamente después debe figurar:

Cuarto curso.

Técnicas de impresión industrial, dos horas semanales teóricas, tres horas semanales prácticas.

Pintura mural, tres horas semanales teóricas, tres horas semanales prácticas.

Audi-visuales I, dos horas semanales teóricas, tres horas semanales prácticas.

Fotografía, una hora semanal teórica, cuatro horas semanales prácticas.

Medallas I, tres horas semanales teóricas, tres horas semanales prácticas.

Quinto curso

Museología ...

27665 *RESOLUCION de 13 de noviembre de 1981, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se modifica el apartado IV de la Resolución de esta Secretaría de Estado de 1 de octubre de 1981.*

Ilmo. Sr.: Las convocatorias por Orden de 15 de septiembre de 1980 y de 30 de noviembre de 1979 de becas en España, del Plan de Formación de Personal Investigador, posibilitaban la compatibilidad del disfrute de la beca con la retribución correspondiente a Profesor encargado de nivel A. La convocatoria por Resolución de 1 de octubre de 1981 anula dicha compatibilidad con el objetivo de abordar progresivamente con realismo la situación de los becarios, a cuyo efecto se incrementa la dotación de la beca de 25.000 a 35.000 pesetas. Dado que no

todos los becarios de las convocatorias de 1979 y 1980 gozan de aquella compatibilidad y con objeto de no introducir distorsiones al sistema de formación de personal investigador, Esta Secretaría de Estado ha resuelto:

Primero.—Modificar el apartado IV de la Resolución de 1 de octubre de tal modo que las dotaciones de las becas prorrogadas dejarán de regirse por sus convocatorias correspondientes, actualizándose a 35.000 pesetas mensuales a partir del 1 de enero de 1982, siempre y cuando el becario, a través de la Universidad, justifique que disfruta de la beca sin compatibilizarla con ninguna otra retribución o ayuda.

Segundo.—Queda autorizada la Dirección General de Política Científica para adoptar las medidas precisas para el cumplimiento de la presente Resolución.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de noviembre de 1981.—El Secretario de Estado, Manuel Cobo del Rosal.

Ilmo. Sr. Director general de Política Científica.

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

27666 *RESOLUCION de 21 de octubre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica en el «Boletín Oficial del Estado», el texto del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Embotelladora Madrileña, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Embotelladora Madrileña, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 20 de octubre de 1981, suscrito por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y por la Dirección de la Empresa el día 9 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) 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 Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 21 de octubre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Embotelladora Madrileña, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE «EMBOTELLADORA MADRILEÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Aplicación y vigencia

Artículo 1.º—El presente Convenio Colectivo de Empresa, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales del personal fijo de «Embotelladora Madrileña, Sociedad Anónima», para todos los Centros de trabajo establecidos en Madrid y en las restantes provincias de la franquicia pertenecientes a «EMSA».

Art. 2.º *Duración*.—El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, esto es, desde el 1 de abril, hasta el 31 de marzo de 1982.

Art. 3.º *La totalidad de las condiciones establecidas en el presente convenio surtirán efecto según el artículo 2.º*

En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística supere para el período de 1 de abril de 1981 al 30 de septiembre de 1981, el 7,5 por 100, una vez eximida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de octubre de 1981, no haciéndose dicha revisión los que no estén incluidos según la Ley vigente sobre este tema.

Art. 4.º *La organización corresponde a la Dirección de la Empresa y a las personas que tengan delegación de facultades para ello, dentro de las normas legales y respondiendo de su uso ante la autoridad.*

Las diferentes categorías, denominación, asimilación de puestos y funciones de los mismos, serán los establecidos en las disposiciones legales vigentes.

La Dirección de la Empresa informará al Comité sobre la

implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.

Art. 5.º Los incrementos para 1981/1982, serán los siguientes:

1.º Las condiciones salariales para este Convenio 1981/1982, serán las que figuran en las tablas anexas. Suponiendo para las categorías de Peón hasta Oficial de Primera C, un aumento de 18,5 por 100, sobre el salario base del año 1980, y el resto del personal 14,5 por 100, siendo los plus de Convenio hasta el año 1985/1986, lo que indican en las tablas adjuntas.

Art. 6.º Dicha tabla se abonará en la siguiente forma:

Doce mensualidades al finalizar cada mes, abonándose en estas mensualidades, todos los emolumentos recogidos en el presente Convenio, y que integra el total de la nómina.

- Quince días en la primera quincena de enero.
- Treinta días en la primera quincena de mayo.
- Diez días en la primera quincena de junio.
- Treinta días en la segunda quincena de julio.
- Treinta días en la primera quincena de octubre.
- Treinta días en la segunda quincena de diciembre.
- Treinta días de bolsa de vacaciones al iniciarse éstas.

Art. 7.º Estas pagas compensarán en conjunto anual todas las pagas extraordinarias y gratificaciones existentes o que puedan establecerse en el futuro.

La bolsa de vacaciones será de la cuantía que se corresponda a los salarios aprobados por el presente Convenio con carácter retroactivo al primero de enero.

Art. 8.º Las cláusulas y condiciones de este Convenio constituyen un conjunto indivisible no pudiendo ser aplicados parcialmente. La renuncia a alguna de ellas implicará la renuncia a la totalidad.

No serán de aplicación las condiciones de este Convenio, salvo los específicos de jubilación, a las personas que, en edad de jubilarse, no lo realicen.

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 9.º *Periodo de prueba.*—El personal nuevo de «Embotelladora Madrileña, S. A.» está sometido al siguiente período de prueba:

- Seis meses para los Técnicos Titulados u ocupando puesto similar.
- Treinta días para los trabajadores cualificados.
- Quince días para los trabajadores no cualificados.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasa a ser fijo, salvo que exista contrato por temporada, eventual, interino o cualquier otro tipo de contrato reconocido legalmente.

Art. 10. *Ascensos.*—Los ascensos de categoría profesional, producirán teniendo en cuenta la formación, antigüedad del trabajador y el haber desempeñado la función del puesto que se solicita, debiendo superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Para ocupar las plazas vacantes de ascenso, la Empresa recurrirá en primer lugar al personal de «EMSA», y en segundo lugar a hijos de los empleados en «EMSA» que reúnan las condiciones exigidas y en tercer lugar al personal de fuera de la Empresa.

Art. 11. *Ceses.*—En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo deberá notificarlo al Departamento de Personal de «EMSA» y al Comité de Empresa, con quince días de antelación.

Vacaciones

Art. 12. El período de vacaciones será de treinta días anuales.

Con el fin de regular el disfrute de las mismas, durante el primer trimestre del año, las vacaciones se disfrutarán en la siguiente forma:

- Vacaciones enero: Del 1 de enero al 30 del mismo mes.
- Vacaciones febrero: Del 31 de enero al 1 de marzo.
- Vacaciones marzo: Del 2 de marzo al 31 del mismo mes.
- En los restantes períodos las vacaciones se disfrutarán por meses naturales completos y en forma rotativa por Departamentos y categorías.

Los trabajadores que por causa de enfermedad no hubieran disfrutado sus vacaciones dentro del período correspondiente, las disfrutarán en el mes posterior a ser dados de alta en la Empresa.

Art. 13. El personal fijo, previa solicitud y posterior justificación tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días de permiso:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, excepto para los trabajadores fijos que podrán solicitar quince días más sin retribución.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijos, o enfermedad breve o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el

trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborables.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Para realizar funciones sindicales o representación del personal, los establecidos por la Ley.

e) Un día por boda de parientes en primer grado y si es fuera de la provincia dos.

En los demás permisos y especialmente en las condiciones relativas a la mujer, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Excedencias.*—La excedencia puede ser voluntaria y forzosa, ambas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, siéndole computado la antigüedad a la forzosa, en su vigencia, la cual se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro en la Empresa deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Se concederá excedencia voluntaria al personal fijo, al menos con una antigüedad de un año y por una duración no menor a un año ni superior a cinco, y siempre que los productores en tal situación no superen el 5 por 100 de la plantilla. Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia. Durante la situación de excedencia no podrá tener relación laboral ni prestar servicios a otra empresa del mismo sector que se considere competencia, a no ser que exista permiso expreso.

Organización del trabajo

Art. 15. *Trabajo a tarea.*—El personal del Departamento de ventas y otros afines, realizarán trabajo a tarea.

Con el fin de regular el trabajo, la Empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones laborales vigentes.

El trabajador que considere excesiva la tarea que se le ha señalado, formulará por escrito la correspondiente reclamación al supervisor de su ruta, quien analizará dicha reclamación y emitirá el informe correspondiente antes de tres días. De dicho informe se dará conocimiento al Comité de Empresa y al Jefe de Ventas. La Dirección, en última instancia resolverá.

Los camiones de reparto, no deberán rebasar la carga normal y la Comisión de interretación de Convenio determinará cual es la carga normal, en caso de conflicto.

Los vendedores y preventistas llevarán en sus listados un número de clientes aceptable, con el fin de poder realizar su trabajo dentro de la jornada laboral, y a la vez los vendedores tendrán su ayudante fijo siempre que sea posible.

Por las circunstancias actuales del tráfico, el personal vendedor se procurará cambiarle de zona lo menos posible, evitando con ello que el desconocimiento de la misma haga menos fluido el reparto.

Art. 16. La remuneración de este personal estará compuesta de dos partes:

- a) Una se corresponderá con la marcada en la tabla de salarios, según su categoría profesional.
- b) Complemento salarial de cantidad y calidad en el trabajo, que servirá para retribuir la forma en que se desarrollarán las especiales características de esta labor y como incentivo de venta.

Con referencia al párrafo b) el Comité de Empresa recibirá información mensual concerniente a la forma que se distribuye las rutas y las cajas vendidas así como los servicios especiales del total de la ventas mensuales realizadas en la planta.

Art. 17. Ninguna persona de la Sala de Ventas, podrá salir sola a distribuir a ruta sin su propia conformidad y la aprobación de alguno de los representantes del Comité de Empresa.

Art. 18. En el caso de que un trabajador sufra la retirada del carné de conducir por motivos no imputables al mismo, la Empresa le procurará otro trabajo, manteniéndole en todo caso la categoría y la remuneración que le corresponda. En cualquier otro caso, por el que a un trabajador se le retire el carné de conducir, la Empresa le proveerá, un puesto de trabajo mientras se mantenga su situación.

Previsión social

Art. 19. *Incapacidad laboral transitoria.*—El personal fijo de «EMSA», tendrá las siguientes prestaciones:

1. *Enfermedad:* Para la incapacidad laboral transitoria, con una duración mayor de tres días hasta dos años, se fijan las siguientes prestaciones:

- Personal de distribución. El 100 por 100 de los salarios y el 100 por 100 de las comisiones.
- Personal de otros Departamentos. El 100 por 100 de los salarios y el 100 por 100 de las primas o incentivos recogidos en este Convenio.
- Para el pago de comisiones, primas o incentivos se hallará el promedio de los últimos once meses trabajados.

Estas prestaciones económicas quedarán sin efecto cuando el trabajador no cumpla las prescripciones establecidas, bien por los Médicos de la Seguridad Social o por el Médico de la Empresa. Al personal eventual se le considerará lo especificado por la normativa de la Seguridad Social.

2. Accidente: Para la incapacidad laboral transitoria debida a accidente de trabajo, la prestación será el 100 por 100, en todos los conceptos expresados con anterioridad y desde el primer día de baja. Esta consideración comprenderá igualmente al personal eventual.

La Empresa cumplimentará todas las prestaciones indicadas dentro de los quince primeros días del mes siguiente a la enfermedad o accidente.

Art. 20. *Fallecimiento*.—En caso de fallecimiento, los trabajadores hijos de «EMSA» tienen derecho a que la Empresa entregue a sus derechohabientes por una sola vez la cantidad de 600.000 pesetas; y en el caso de que concurren las siguientes circunstancias:

1.ª Que esté casado, en cuyo caso cobrará la viuda la totalidad de la suma arriba indicada.

2.ª Que esté viudo y con hijos menores no emancipados. En este segundo caso se repartirá la cantidad arriba citada entre los hijos en los que concurren estas circunstancias, o personas de su familia que estén a su cargo.

3.ª Si el trabajador es soltero o viudo sin hijos, la citada cantidad, se entregará a sus padres, en el caso de que alguno de éstos o los dos superen la edad de sesenta años.

Art. 21. El personal fijo de «EMSA», tiene derecho a la solicitud de préstamos para la compra de viviendas hasta un máximo de 250.000 pesetas; estableciéndose como fondo total para estos préstamos por la Empresa, la cantidad de 4.000.000 de pesetas, amortizables en cinco años por periodos mensuales y con un interés anual del 3 por 100, que se integrará en el fondo social de «EMSA». Para la concesión de estos préstamos, será necesaria la aprobación del Comité de Empresa.

Art. 22. «EMSA» tiene establecido para todo su personal fijo un seguro de vida colectivo, que garantiza en caso de fallecimiento natural 400.000 pesetas por persona; en caso de fallecimiento por accidente 800.000 pesetas, y en caso de fallecimiento por accidente de tráfico 1.200.000 pesetas, por invalidez total permanente y absoluta 400.000 pesetas.

Las cuotas de dicho seguro serán abonadas en un 33 por 100 por los beneficiarios y un 66 por 100 por la Empresa.

Art. 23. «EMSA» concederá a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la cantidad de 3.000 pesetas mensuales por cada hijo subnormal existente entre el personal fijo de la Empresa, que sea beneficiario de la Seguridad Social.

En fondo social nutrido por las sanciones producidas sobre primas e incentivos, dotará así mismo a los hijos subnormales del personal de «EMSA», con 3.000 pesetas.

La Empresa y el Comité, estudiarán los casos concretos cuya situación pueda ser objeto de mejora y propondrán las soluciones que mejor se adapten a cada caso.

Art. 24. Para cubrir las plazas que puedan ejercer los incapacitados será necesario el informe médico de la Seguridad Social y del médico de «EMSA». Los trabajadores que cubran dichas plazas ostentarán la categoría que corresponda a las mismas.

Para la adjudicación de esas plazas intervendrá la Empresa y el Comité de Trabajadores.

Art. 25. El personal de «EMSA», sujeto a este Convenio y que desee acogerse a la jubilación anticipada, podrá optar entre las siguientes modalidades:

a) Percibo de la cantidad que se indica, por una sola vez, en la siguiente escala:

- Sesenta años cumplidos, 750.000 pesetas.
- Sesenta y un años cumplidos, 600.000 pesetas.
- Sesenta y dos años cumplidos, 525.000 pesetas.
- Sesenta y tres años cumplidos, 450.000 pesetas.
- Sesenta y cuatro años cumplidos, 375.000 pesetas.

b) Percibo de la cantidad que indica, en la siguiente escala, mediante cuatro pagos trimestrales:

- Sesenta años cumplidos, 1.050.000 pesetas.
- Sesenta y un años cumplidos, 900.000 pesetas.
- Sesenta y dos años cumplido, 750.000 pesetas.
- Sesenta y tres años cumplidos, 600.000 pesetas.
- Sesenta y cuatro años cumplidos, 525.000 pesetas.

c) Completar a cargo de la Empresa, 100 por 100 de su salario, durante el siguiente periodo:

- Jubilación a los sesenta años, cuatro años.
- Jubilación a los sesenta y un años, tres años.
- Jubilación a los sesenta y dos años, dos años.
- Jubilación a los sesenta y tres años, un año.

En todo caso la Empresa estudiará todas aquellas propuestas que le sean hechas de forma razonada e individualmente, por los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación anticipada, para llegar a un mutuo acuerdo que les permita pasar a dicha situación.

La Empresa podrá en cualquier momento, no hacer jubilaciones anticipadas si lo creyera conveniente.

Calendario laboral

Art. 26. El calendario laboral comprende las siguientes condiciones incluido el periodo de vacaciones.

Las semanas serán de cinco días laborables descansando el sábado, excepto en doce sábados del año, que tendrán que trabajar todos los empleados de la plantilla. Estos sábados serán móviles, quedando a elección de la Dirección de la Empresa; pudiendo ser distintos en las diferentes secciones o departamentos.

La jornada laboral será la aprobada por la Delegación de Trabajo, comenzando a las siete horas de la mañana.

Art. 27. *Jornada nocturna*.—El personal que trabaje durante el periodo entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, tendrá una retribución específica equivalente al 30 por 100 de su salario y un plus de nocturnidad de 500 pesetas por día desde octubre a mayo, y del resto 400 pesetas día.

Art. 28. La retribución del personal subalterno que preste sus servicios de vigilancia nocturna parcial o temporalmente, consistirá en el salario correspondiente a la categoría inmediata superior.

Excepcionalmente y exclusivamente la prolongación de jornada para el turno de la noche del personal de Almacén, y por todos los conceptos, queda fijada en 1.500 pesetas día de prolongación.

Art. 29. Las primas anuales de asistencia al trabajo se repartirán de la siguiente forma:

1.º 10.000 pesetas al que no falte al trabajo más de ocho días al año, y en el caso de trabajadores eventuales, no tendrán derecho a esta prima.

2.º Dentro de cada mes, a las personas que falten más de un día, se les descontará por cada día adicional que no acuda al trabajo, la cantidad de 500 pesetas del total especificado en el párrafo primero.

3.º Por cada falta de puntualidad, entendiéndose ésta el llegar al trabajo diez minutos de retraso, sobre el horario de entrada, se descontarán 100 pesetas.

Las vacaciones, permisos retribuidos, accidentes, operaciones quirúrgicas, y las enfermedades a partir de un mes, no se consideran como falta con el informe del Médico de Empresa y el Comité de Seguridad e Higiene.

4.º Todos los productores de «EMSA» tendrán derecho a adquirir cualquiera de los productos fabricados por la Empresa, para su consumo, a su precio con un tope máximo establecido de tres cajas por mes y empleado y una bonificación de setenta pesetas por unidad.

Art. 30. *Faltas y sanciones*.—En el supuesto de ejercitarse por parte de «EMSA» alguna medida disciplinaria con algún trabajador, ésta deberá ser comunicada por escrito al mismo y al Comité de Empresa.

De ser llamado algún trabajador por parte de otro empleado de rango superior por faltas laborales, podrá ir acompañado por uno de los miembros del Comité.

En caso de no ser comunicadas las sanciones al Comité, éstas quedarán sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

Art. 31. *Horas extraordinarias*.—Las horas extras se pagarán según tabla adjunta.

Las horas a realizar en cada Departamento, se realizarán de forma equitativa para todos, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Art. 32. *Prolongación de jornada*.—Será de 1.200 pesetas, prolongación, se entiende como prolongación cuando en una sección se dé una cierta continuidad, de forma indistinta por el personal de la misma.

Art. 33. Cuando un vendedor salga solo en el camión a repartir tendrá una compensación de 1.000 pesetas.

Art. 34. *Ayuda de comidas*.—Cuando un empleado de «Embotelladora Madrileña, S. A.», por causas del trabajo tenga que comer fuera de su domicilio se le dará una ayuda de comidas por valor de 360 pesetas. Quedan excluidos los mandos de la Empresa, salvo autorización de su superior.

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 35. En cuantas materias afectan a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

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

a) Enfermedad profesional. Ley de Enfermedades Profesionales (Decreto 782/1961, de 13 de abril) y el artículo 85 del texto articulado primero de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 28 de diciembre de 1963, en la que la enfermedad profesional es definida como «la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias y en las actividades que se especifiquen en el cuadro anejo a las normas de aplicación y desarrollo de esta Ley.

b) El Comité de Seguridad e Higiene. Decreto 432/1971, de 11 de marzo, del Ministerio de Trabajo, por el que se regulan

la constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo.

El Decreto 432/1971, en su artículo 3.º, apartado E, dice: «tres miembros en las Empresas que ocupen hasta 500 trabajadores, cuatro en las que tengan de 501 a 1.000, y cinco en las de más de 1.000, todos los cuales serán designados por mayoría del Jurado de Empresa (actualmente Comité de Empresa)».

El Comité de Higiene y Seguridad, es un organismo representativo y autorizado que ayuda a la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de sus obligaciones.

c) Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo. Bajo esta denominación se refieren al Servicio Médico de Empresa. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios Médicos, de la Memoria de actividades que se remite, como es preceptivo, a la OSME es entregada al Presidente del citado Comité. Por parte del Servicio Médico, informará trimestralmente al Comité al mismo tiempo que se emite el parte trimestral de accidente y enfermedades profesionales a la OSME.

Los reconocimientos periódicos anuales al personal fijo de la Empresa, se ha conseguido consten de lo siguiente:

A todo el personal:

- Análisis de sangre: Recuento hemáticos, hemoglobina, valor hematocrito. Fórmula leucocitaria y recuento; velocidad de sedimentación. Determinación en sangre de glucosa, Urea, Colesterina y ácido úrico.
- Análisis de orina sistemático.
- Radiografía de tórax.
- Examen de visión por Screenscope.
- Tensión arterial.

Personal en ambiente ruidoso:

- Audiometría.

Personal de reparto:

- Radiografías de columna lumbosacra en dos proyecciones.

Una vez recibidos todos los datos, se informará de forma individual de los resultados del mismo y normas a seguir.

d) Programa presupuesto. Por el presente Convenio, ambas partes asumen el compromiso de abordar conjuntamente el análisis y estudio conducente a la mejora de las actuales condiciones de trabajo, etc.

Informándose al Comité de Seguridad e Higiene.

e) Durante el periodo de vigencia de este Convenio, ambas partes asumen el compromiso de abordar conjuntamente el análisis y estudio conducente a la mejora de las actuales condiciones de trabajo.

Acción sindical de la Empresa

Art. 36. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones en la representación de los mismos e interviniendo en cuantas cuestiones le sean conferidas por dichas disposiciones.

Art. 37. Sin perjuicio de lo dispuesto por aplicación de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de ventas y producción de la entidad y probable de empleo.
2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados y la Memoria.
3. Emitir informes con carácter previo a su ejecución por parte de la Empresa, de las disposiciones adoptadas por ésta, sobre:
 - 3.1. Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales.
 - 3.2. Reducción de la jornada de traslado de instalaciones.
 - 3.3. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - 3.4. Estudio de tiempos, establecimiento sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Conocer los modelos del contrato de trabajo que se utilizan en la Empresa.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, así como despidos.

d) Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, etc.

Art. 38. Ejercer una labor:

1. De cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.
2. De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
3. De colaborar con la Dirección de la Empresa, para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

Art. 39. Participar en los siguientes organismos:

- Comité de Higiene y Seguridad.
- Tribunal de concurso-oposición de pruebas de aptitud, para ascensos de categoría, excepto personal directivo y mandos.
- Comité de vigilancia de cumplimiento del Convenio.
- Así como cualquier otro organismo de competencia social-laboral, que se forme en el futuro.

Art. 40. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores que así lo soliciten, la cuota sindical correspondiente, por periodo cuatrimestrales. El trabajador interesado en tal operación remitirá por escrito tal solicitud a la Jefatura de personal, con vigor de un año.

La Dirección de la Empresa, entregará copia de las transferencias a donde lo han requerido dichas centrales.

Art. 41. Derecho de los componentes del Comité de Empresa y Delegados de Personal.—Se reconocen todos los derechos que regula la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente modificación:

— Disponer de un crédito de cuarenta horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación. Solicitud de veinticuatro horas al menos.

— Dichas horas podrán acumularse en los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, sin revasar el máximo total, y previa notificación a la Jefatura de Personal de la Empresa.

Art. 42. Capacidad y sigilo profesional:

A) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales, para todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

B) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los puntos 1 y 2, del apartado A) del artículo 35, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente reservadas.

En todo caso ningún documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado en el estricto ámbito de aquella y para los distintos fines a que haya motivado su entrega.

Asimismo, la Empresa reconocerá el Reglamento por el que se regula el funcionamiento del Comité de Empresa.

Art. 43. La Empresa reconoce la legitimidad de un Delegado Sindical por cada Central Sindical, siempre y cuando cada una de ellas acredite una afiliación superior al 5 por 100 de la plantilla. Este Delegado representa y defiende los intereses de sus afiliados, y puede asistir a las reuniones del Comité, asimismo, se le reconocen todas las funciones que le hayan sido, o le sean conferidas por la Ley. Se fija un derecho para los representantes o delegados de las centrales sindicales, para cobrar permisos no retribuidos de hasta doce días al año.

Varios

Art. 44. Trabajadores de categoría superior e inferior.—Los trabajadores a petición de la Empresa deberán realizar funciones de categoría superior a la suya. En este caso, tales trabajos no tendrán duración superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. Si se superasen dichos periodos de tiempo ocupando el citado puesto de categoría superior, se entenderá que existe vacante pudiendo convocar el oportuno concurso para cubrir dicha vacante.

Art. 45. Traslado de personal.—«EMSA» no podrá trasladar al personal exigiendo cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y por periodo máximo de un año. Si el desplazamiento es por más de tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

Art. 46. Prendas de trabajo:

- a) Para el personal de reparto «EMSA» facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes, reponiéndose según sus necesidades.
- b) Para el personal de fábrica «EMSA» facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado y guantes reglamentarios determinados por normas de seguridad, reponiéndose estas últimas prendas a tener de las necesidades.
- c) Para el personal de Ordenanzas, Porteros y señoras de la limpieza «EMSA» facilitará un uniforme cada año.
- d) Fechas de entrega:

— Equipo de verano: Primera quincena de mayo.

— Equipo de invierno: Segunda quincena de septiembre.

Art. 47. Características especiales de distribución.—«EMSA» y sus trabajadores reconocen las dificultades que representan determinados clientes, cuyos almacenes tienen difícil acceso, originando graves problemas de distribución y encareciendo los costes de reparto.

En consecuencia se hace necesario cambiar paulatinamente estos factores negativos de los clientes, haciéndoles comprender y motivándolos hacia soluciones que faciliten la distribución y lograr que el reparto sea fluido y eficaz.

Art. 48. *Carga y descarga.*—La Empresa pondrá los medios necesarios para que la carga y descarga de los vehículos de reparto en almacén se efectúe con agilidad, entendiéndose que de no existir causas excepcionales los camiones de «EMSA» tendrán prioridad de tratamiento en almacén.

Art. 49. La Empresa renuncia a iniciar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo ningún expediente de regulación de plantilla, salvo que el Comité de Empresa y ésta lo estimen oportuno.

Art. 50. «EMSA» de acuerdo con el Comité de Empresa mantendrá las mismas normas actuales para el disfrute por el personal de la Empresa de los beneficios del Economato.

Art. 51. *Prima de permanencia:*

— Para el personal que cumpla quince años al servicio de la Empresa: 20.000 pesetas por una sola vez.

— Para el personal que cumpla veinte años al servicio de la Empresa: 25.000 pesetas por una sola vez.

— Para el personal que cumpla veinticinco años al servicio de la Empresa: 30.000 pesetas por una sola vez.

Dicha prima se hará efectiva fuera de la nómina y dentro del mes en que se cumplan.

Art. 52. *Comité de control de Convenio.*—Dicho Comité estará formado por cuatro miembros. Dos por la Empresa y dos por los trabajadores.

Cuando un trabajador comercial, sección de reparto, no salga al mercado por interés de la Empresa, percibirá la cantidad de 750 pesetas.

Esta cantidad, así como las que se den en compensación de comisiones, serán tenidos en cuenta a los efectos del artículo 19.º a los valores de este Convenio.

Art. 53. Cuando los vendedores o preventistas por exceso de clientes o cajas, o por causas ajenas a sus normales características de trabajo, no terminen su tarea, no serán sancionados ni económica ni socialmente.

Art. 54. El cambio de turno del puesto de trabajo se realizará rotándose semanalmente de mañana a tarde.

Cuando por necesidades del trabajo sea necesario mantener una misma persona durante dos semanas consecutivas en el puesto de tarde, ésta percibirá 350 pesetas por cada día trabajado en estas condiciones.

La rotación del turno de noche no tendrá esta consideración, ya que este tipo de trabajo tiene condiciones económicas diferentes.

Estos cambios de turno serán comunicados al Comité de Empresa.

Art. 55. Por cada segundo viaje de carga el Conductor recibirá 1.000 pesetas y el Ayudante otras 1.000 pesetas.

Se entenderá por doble viaje cuando se den dos listados diferentes.

Art. 56. Por necesidades perentorias o imprevistas, la Empresa podrá destinar a un trabajador a realizar las funciones correspondientes a una categoría inferior durante el período estricto que subsistieran las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos de su categoría. Ello se realizará de forma rotatoria entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Cuando se produzcan dichos hechos, serán informados y oídos los componentes del Comité de Empresa.

A) *Comisiones.*—Para el personal del Departamento Comercial se establecen las siguientes:

	Comisión por venta	Base de cálculo
1. Jefe de Departamento:		
Jefe de Ventas Madrid	0,14 por caja	Venta directo Madrid.
Jefe Ventas Zona	0,19 por caja	Venta total Zona.
Jefe Administración Ventas	0,14 por caja	Venta directo Madrid.
Jefe Proceso Datos	0,14 por caja	Venta directo Madrid.
Jefe Talleres y Mantenimiento	0,14 por caja	Venta directo Madrid.
2. Jefe y Encargado Sección:		
Adjunto Ventas	0,125 por caja	Venta directo Madrid.
3. Encargado y Jefe Grupo:		
Supervisores	0,82 por caja	Para 10 personas/s/venta directo Madrid, ex. al resto del personal con dichas funciones.
Encargado Talleres	0,08 por caja	Venta directo Madrid.
4. Preventa y Reparto:		
Preventistas	4,40	Venta personal.
Oficial 1.ª (T. normal)	6,70 por caja	Venta personal.
Oficial 1.ª (T. litro)	9,00 por caja	Venta personal.
Oficial 1.ª (T. 1.500)	11,00 por caja	Venta personal.
Oficial 2.ª (T. normal)	6,30 por caja	Venta personal.
Oficial 2.ª (T. litro)	8,50 por caja	Venta personal.
Oficial 2.ª (T. 1.500)	10,40 por caja	Venta personal.
5. Premix:		
Oficial 1.ª, por tanque	13,00	Venta personal.
Oficial 2.ª, por tanque	12,00	Venta personal.
6. Delegados Zona:		
Guadalajara	1,80	S/venta de la Zona asignada.
Salamanca	1,72	S/venta de la Zona asignada.
Valladolid	2,28	S/venta de la Zona asignada.
Madrid	0,24	S/venta de la Zona asignada.
Talavera	0,80	S/venta de la Zona asignada.

I. *Prima Personal administrativo de Administración, Contabilidad, Almacén y Secretaría general.*—La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1.º Se establece un fondo de prima mensual de 0,33 pesetas/caja vendida en total de planta durante dicho período, sobre una base de 16 personas.

Dicho fondo se distribuirá por partes iguales al tiempo de presencia de dicho personal.

Por cada persona que aumente/disminuya la base citada, se incrementará/disminuirá el fondo en 0,021 pesetas persona/caja.

2.º Para la percepción de dicha prima deberán cumplirse los objetivos siguientes:

a) Facturación mensual de clientes (Directo y Depósitos), entregadas en el Departamento Comercial antes del día 10 de cada mes.

b) Nóminas, declaraciones de Seguridad Social, Impuestos de Rendimiento de Trabajo Personal y documentación complementaria, terminada en la fecha que permita a la Empresa cumplir sus obligaciones en los plazos legales.

c) Balance mensual antes del día 20 del mes siguiente, excepto cierre anual, y apertura.

II. *Prima de productividad de talleres y mantenimiento vehículos.*—La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1.º Se establece un fondo de prima mensual de 0,17 pesetas/caja vendida en el total de la planta, durante dicho período, sobre una base de 9 personas.

Dicho fondo se distribuirá en partes iguales al tiempo de presencia de dicho personal.

2.º Por cada persona que aumente/disminuya la base citada, se incrementará/disminuirá el fondo en 0,019 pesetas/caja/persona.

3.º Para la percepción de la prima, será necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) Realización de las reparaciones urgentes de los vehículos averiados en ruta.
- b) Realización de las reparaciones necesarias para que los vehículos de distribución y venta, y las carretillas elevadoras efectúen el servicio a que están destinados según las necesidades diarias de la planta.
- c) Realización de las reparaciones necesarias en vehículos y carretillas de las Delegaciones.
- d) La responsabilidad de la ejecución de su trabajo con la atención y profesionalidad debida al puesto que ocupan dentro del Taller mecánico.
- e) Balance de concesiones quincenales.
- f) Libros oficiales y auxiliares, dentro de los plazos legales.
- g) Listado de clientes, entregado antes del día 30.
- h) Fichas de clientes puestas al día.

3.º El retraso en cualquiera de las fechas determinadas en estas obligaciones mensuales, podrán producir un descuento de la prima, de dicho mes, bien de carácter general, o bien a título personal, siempre y cuando el retraso no sea originario por causas ajenas de carácter excepcional, entre el 15 y 75 por 100 de la misma.

4.º El descuento a título personal que se origine en la prima, lo será previo informe del Jefe del Departamento o Sección correspondiente, en las siguientes condiciones:

- a) Falta leve, 20 por 100 durante dos meses.
- b) Falta grave, 60 por 100 durante dos meses.

5.º Dichos descuentos pasarán a integrarse en el fondo social de la Empresa.

III. Incentivo transportes zona.—Los transportes de larga distancia a los depósitos tendrán la siguiente prima.

	Guadalajara	Valladolid	Salamanca	Cáceres
Menos de 20 toneladas ...	650	1.400	1.500	1.950
Más de 20 toneladas ...	750	1.500	1.600	2.400

Primera.—Todos los destinos que no figuran en la relación se abonarán a 4,00 pesetas/kilómetro, no pudiendo resultar una cantidad total menor a 600 pesetas/por viaje o reparto.

El vehículo a utilizar lo designará la Empresa.

Segundo.—Diets:

- Media dieta, 700 pesetas.
- Dieta completa, 1.050 pesetas.
- Especial Cáceres, 1.200 pesetas.

Tercera.—Los horarios de los transportistas los fijará Administración Ventas.

Cuarta.—El segundo viaje, siempre que se realice dentro de las veinticuatro horas del mismo día, tendrá una sobreprima de 650 pesetas.

Baremo de incentivos y dietas por transporte de cajas.

Localidad	Incentivo	Pesetas media dieta	Pesetas dieta completa
Alcalá de Henares ...	500	700	1.050
Arenas de San Pedro ...	1.175	700	1.050
Ciempozuelos ...	550	700	1.050
Colmenar Viejo ...	800	700	1.050
El Raso de Candeleda ...	1.350	700	1.050
El Tiemblo ...	800	700	1.050
Illescas ...	600	700	1.050
La Ponderosa ...	1.250	700	1.050
Las Navas del Marqués ...	700	700	1.050
La Ponderosa (carretera de La Coruña, Km. 100) ...	1.250	700	1.050
Miraflores de la Sierra ...	700	700	1.050
El Real de San Vicente ...	900	700	1.050
San Martín de Pusa ...	900	700	1.050
Socuéllamos ...	1.750	700	1.050
Talavera de la Reina ...	900	700	1.050
Torrijos ...	850	700	1.050
Alcázar de San Juan ...	1.600	700	1.050
Cuéllar ...	1.200	700	1.050
Iscar ...	1.200	700	1.050
Toledo ...	800	700	1.050

Localidad	Incentivo	Pesetas media dieta	Pesetas dieta completa
Escalona ...	850	700	1.050
Tarancón ...	800	700	1.050
Villarejo ...	700	700	1.050
Quintanar de la Orden ...	1.100	700	1.050
Guadalajara ...	Se abonará a razón de la mitad de media de Cercanías. } ta: 400 pesetas.		

Nota:

- 1. Se abonarán 5.000 pesetas/mes a los conductores de vehículos de más de 20 toneladas.
- 2. Los destinos que no figuran en la relación se abonarán a 4 pesetas/kilómetro.
- 3. El segundo viaje, siempre que se realice dentro de las veinticuatro horas del mismo día, tendrá una sobreprima de 650 pesetas.

IV. Primas e incentivos de productividad:

A) Primas personal administrativo de Administración de ventas y proceso de datos.—La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1.º Se establece un fondo de prima mensual de 0,16 pesetas/caja vendida en el directo de Madrid durante dicho periodo, sobre una base de cinco personas.

Dicho fondo se distribuirá por partes proporcionalmente iguales al tiempo de presencia de dicho personal.

Por cada persona que aumente/disminuya la base citada se incrementará/disminuirá el fondo de 0,032 pesetas/persona.

2.º Para la percepción de la prima será necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) Realización al día de todos los trabajos administrativos de ejecución diaria.
- b) Pago de bonificaciones al finalizar el plazo de las mismas, mas.
- c) Facturación y cobro de créditos en las fechas prefijadas.
- d) Comprobación y planificación del personal del Departamento Comercial.

3.º El descuento que a título personal se asigne en las primas, se realizará previo informe del Jefe de Sección, y con arreglo al siguiente baremo:

- a) Falta leve, 10 por 100.
- b) Falta grave, 50 por 100.
- c) Falta muy grave, 100 por 100 (definitivo).

V. Cambio de turno-producción.—El cambio de turno para los trabajadores que lo tienen acreditado en la actualidad, se establece en 7.150 pesetas.

El horario de producción establecido, será el siguiente:

- Primer turno: siete horas a catorce treinta horas.
- Segundo turno: Catorce treinta horas a veintiuna treinta horas.
- Tercer turno: veinticuatro horas a siete horas de la mañana.
- En todos los turnos con interrupción de quince minutos para bocadillo.

El personal de estos turnos rotará semanalmente, de acuerdo con las necesidades del servicio.

El cambio de turno, establecido en la actualidad como compensación por la variación de jornada, de acuerdo con las necesidades de la Empresa es a título personal, por el tiempo de duración del presente Convenio, considerándose a extinguir en el futuro.

Se abonará en doce mensualidades.

VI. Prima de producción.—Fórmula:

$$\frac{\text{Cajas producidas}}{\frac{\text{Tiempo presencia} - \text{tiempo improductivo}}{\text{Producción teórica en cajas/hora}}} \times 100 = \text{rend.}$$

Se define como tiempo improductivo, todo aquel dentro de la jornada, que programadamente no se pueda embotellar y que resultan ser:

- Arranque líneas 5 y 6 sólo en un turno, treinta minutos.
- Bocadillo líneas 5 y 6 (en cada turno) diez minutos.
- Cambios producto líneas 5 y 6, veinte minutos.
- Cambios de tamaño línea 5, veinte minutos.
- Cambios de tamaño línea 6, noventa minutos.

Fondo prima.—Se lleva el porcentaje resultante a la tabla correspondiente, se multiplican las pesetas correspondientes al rendimiento resultante, por el número de cajas producidas y se distribuye proporcionalmente al T. presencia del personal de producción (día a día y máquina a máquina).

Pesetas caja producida

Porcentaje rendimiento	Pesetas caja producida		
	L. 5 (2 LL.)	L. 6 (1 LL.)	L. 6 (2 LL.)
Hasta 57			1,65
Hasta 58			1,76
Hasta 59			1,87
Hasta 60		1,65	1,98
Hasta 61		1,75	2,09
Hasta 62		1,85	2,20
Hasta 63		1,95	2,31
Hasta 64		2,05	2,42
Hasta 65	1,65	2,15	2,53
Hasta 66	1,74	2,25	2,64
Hasta 67	1,83	2,36	2,76
Hasta 68	1,92	2,47	2,88
Hasta 69	2,01	2,58	3,00
Hasta 70	2,10	2,69	3,12
Hasta 71	2,19	2,80	3,24
Hasta 72	2,28	2,91	3,36
Hasta 73	2,37	3,03	3,48
Hasta 74	2,47	3,15	3,60
Hasta 75	2,57	3,27	3,72
Hasta 76	2,67	3,39	
Hasta 77	2,87	3,51	
Hasta 78	2,97	3,63	
Hasta 79	3,07	3,75	
Hasta 80	3,18		
Hasta 81	3,29		
Hasta 82	3,40		
Hasta 83	3,51		
Hasta 84	3,62		
Hasta 85	3,73		
Hasta 86	3,84		

Producciones teóricas:

- Tren número 5, dos llenadoras, 1.833 cajas/hora.
- Tren número 6, una llenadora, 1.333 cajas/hora.
- Tren número 6, dos llenadoras, 2.000 cajas/hora.

En los casos en que un determinado número de personas de la plantilla de producción, prestaran servicio accidentalmente en otros departamentos, la prima proporcional trasladada a personas/hombre/jornada de trabajo, correrá por cuenta de la Empresa, de forma independiente.

En los periodos de reparación general de un tren de embotellado, la Empresa abonará igualmente y de forma independiente, la parte proporcional correspondiente al tiempo de reparación general de 25 personas por tren.

1. La mezcla de botellas para ser seleccionadas en línea de embotellado, no deberá sobrepasar el 5 por 100 en todos los casos.

2. Cuando el porcentaje de mezcla supere los valores indicados, la prima se calculará, aplicando el rendimiento promedio obtenido el mes anterior, a la totalidad de las cajas aportadas a la línea de embotellado.

3. En los periodos de reparación general de una línea de embotellado, la Empresa abonará de forma independiente la parte proporcional correspondiente al tiempo de reparación general de 25 personas.

4. En todos los casos en los que un determinado número de personas de la plantilla de producción, encontrándose algunas de las líneas de embotellado paradas, realice cualquier trabajo en el propio Departamento, o en otro; la prima proporcional trasladada a número de personas/hombre/jornada de trabajo, correrá de forma independiente por cuenta de la Empresa.

5. Se definen las siguientes plantillas de producción.

- Dos turnos, 98 personas.
- Tres turnos, 130 personas.
- Cuatro turnos, 164 personas.

En los casos de aumento en el número de personas por necesidades de la Empresa, la prima correspondiente a ellas correrá de forma independiente por cuenta de la Empresa.

VII. Prima de cobranza:

1.º Se determina una comisión de cobro de 0,48 pesetas por cada 100 pesetas cobradas, no pudiendo resultar una cantidad mayor de 1.000 pesetas por factura:

2.º Asimismo, los cobradores percibirán 28 pesetas por cada factura cobrada.

3.º El personal que tendrá derecho a percibir comisión de cobro es el que a continuación se relaciona:

- Antonio Barba Flores.
- Felipe Hernández Merinero.
- Jorge García Lobo.
- Higinio Higuera Rentero.
- Joaquín Martín Pérez.

4.º Con las comisiones correspondientes a cobros realizados por los Supervisores de Ventas, se constituirá un fondo común que se determinen.

5.º No se percibirá comisión por la gestión de cobro de documentos devueltos dos veces.

VIII. Prima de almacén.—La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1.º Se establece un fondo de prima mensual de 0,95 pesetas caja cargada en almacén sobre una base de 45 personas. Dicho fondo se distribuirá por partes proporcionalmente iguales al tiempo de presencia de dicho personal.

2.º En el caso de no realizarse todo el trabajo, se establece una penalización de 1,61 pesetas por cada caja no cargada, salvo que lo sea por causas no imputables al personal.

3.º Los eventuales tendrá el mismo tratamiento que el personal fijo y Delegaciones.

IX. Turno rotativo.—Para el personal de almacén con derecho reconocido y afecto al turno rotativo, se establece con este concepto, las siguientes percepciones:

- Oficial primera, 5.000 pesetas.
- Oficial segunda, 4.400 pesetas.
- Ayudante, 4.200 pesetas.

El horario de almacén será el siguiente:

- Turno de mañana, de siete horas a catorce treinta horas.
- Turno de tarde, de catorce treinta horas a veintiuna treinta horas.

X. Prima de personal de eventos y publicidad.—La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente

1.º Se establece un fondo de prima mensual de 0,17 pesetas/caja vendida del total de la planta durante dicho periodo, sobre una base de cuatro personas.

Dicho fondo se distribuirá por partes proporcionalmente iguales al tiempo de presencia de dicho personal.

Por cada persona que aumente/disminuya la base citada se incrementará/disminuirá el fondo en 0,04 pesetas caja/persona.

2.º Para la percepción de la prima, será necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos:

A) Realización de los trabajos encomendados al departamento en los tiempos standard establecidos.

B) El descuento que a título personal se asigna en las primas, se realizará previo informe del Jefe de Sección, y con arreglo al siguiente baremo:

- a) Falta leve, 10 por 100.
- b) Falta grave, 50 por 100.
- c) Falta muy grave, 100 por 100 (definitivo).

XI. Prima del personal de Talleres de la Sección Premix.—La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1.º Se establece un fondo de prima mensual de tres pesetas por persona y tanque vendido en la totalidad de la planta.

Dicho fondo se distribuirá por partes proporcionalmente iguales al tiempo de presencia de dicho personal.

2.º Para la percepción de la prima, será necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos.

A) Realización de los trabajos encomendados, dentro del contexto general de la Sección.

B) El descuento que a título personal se asigna en las primas, se realizará previo informe del Jefe de Sección y con arreglo al siguiente baremo:

- a) Falta leve, 10 por 100.
- b) Falta grave, 50 por 100.
- c) Falta muy grave, 100 por 100 (definitivo).

XII. Prima complementaria:

1.º Se determinará una prima complementaria de asistencia y puntualidad.

2.º Dicha prima será percibida con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Sólo podrán percibirla aquellas personas que no perciban prima ni comisiones por inclusión en algún otro sistema de incentivos.

b) El fondo de prima estará constituido por 0,25 pesetas por el total de cajas vendidas en el mes correspondiente, que se distribuirá a prorrata entre las personas que asistan al trabajo en dicho mes.

c) El reparto del fondo de prima se hará entre 15 trabajadores. Cualquier variación en dicho número originará el reajuste correspondiente en el fondo de prima.

d) Para poder percibirla será necesaria la asistencia al trabajo, la puntualidad a su llegada y, la realización de las funciones que se le encomienden.

e) En el caso de sanción se perderá el derecho a prima, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º Falta leve, pérdida hasta 10 por 100 de uno a tres meses.
- 2.º Falta grave, pérdida hasta 40 por 100 de uno a tres meses.
- 3.º Falta muy grave, pérdida hasta 100 por 100 de uno a tres meses.

Las cantidades no abonadas por sanciones pasarán a incrementar el fondo común.

TABLA NUMERO 1
Sin coeficiente de antigüedad

Categoría profesional	Emolumentos vigencia Convenio 1981-1982		Total
	Salario	P. Convenio	
Peón	483.164	108.633	591.797
Ordenanzas	509.185	117.877	628.862
Cobradores	509.185	123.627	632.812
Subalternos	512.135	111.727	623.862
Ayudantes	528.622	108.963	637.585
Auxiliar de Administración	528.622	128.683	657.305
Oficial de 2.ª obrero	541.108	110.288	651.396
Oficial de 2.ª de Administración	537.889	169.799	707.688
Oficial de 1.ª obrero A	570.080	139.306	709.386
Oficial de 1.ª obrero B	570.080	127.406	697.486
Oficial de 1.ª obrero C	570.080	113.393	683.473
Oficial de 1.ª de Administración	552.187	199.760	751.947
Encargado Grupo Distribución	580.160	158.808	738.968
Encargado Grupo Producción y Almacén	580.160	161.288	741.448
Encargado Sección Distribución	664.082	109.801	773.883
Encargado Sección Rest.	664.082	114.487	778.579
Jefe 1.º y Encargado general	748.002	72.083	820.085

TABLA NUMERO 2
Coeficiente de antigüedad del 5 por 100

Categoría profesional	Emolumentos vigencia Convenio 1981-1982		Total
	Salario	P. Convenio	
Peón	483.164	100.330	607.652
Ordenanzas	509.185	109.374	644.018
Cobradores	509.185	115.324	649.985
Subalternos	512.135	103.424	641.168
Ayudantes	528.622	96.760	649.713
Auxiliar de Administración	523.537	120.560	671.274
Oficial de 2.ª obrero	541.108	101.986	670.159
Oficial de 2.ª de Administración	537.889	161.496	728.279
Oficial de 1.ª obrero A	570.080	131.002	729.088
Oficial de 1.ª obrero B	570.080	119.103	717.198
Oficial de 1.ª obrero C	570.080	106.080	703.674
Oficial de 1.ª de Administración	552.187	191.527	771.323
Encargado Grupo Distribución	580.160	148.575	757.743
Encargado Grupo Producción y Almacén	580.160	153.035	762.203
Encargado Sección Distribución	664.082	101.082	798.854
Encargado Sección Rest.	664.082	106.194	803.480
Jefe 1.º y Encargado general	748.002	63.851	849.253

TABLA NUMERO 3
Coeficiente de antigüedad del 10 por 100

Categoría profesional	Emolumentos vigencia Convenio 1981-1982		Total
	Salario	P. Convenio	
Peón	483.164	92.027	623.507
Ordenanzas	509.185	101.071	661.174
Cobradores	509.185	107.021	667.124
Subalternos	512.135	95.121	658.469
Ayudantes	528.622	88.457	667.741

TABLA NUMERO 6
Coeficiente de antigüedad del 28 por 100

Categoría profesional	Emolumentos vigencia Convenio 1981-1982		Total
	Salario	P. Convenio	
Peón	483.164	62.139	680.589
Ordenanzas	509.185	71.183	722.939
Cobradores	509.185	77.133	728.889
Subalternos	512.135	65.233	720.768
Ayudantes	528.622	58.564	732.640
Auxiliar de Administración	523.537	82.369	782.498
Oficial de 2.ª obrero	541.108	63.805	756.423
Oficial de 2.ª de Administración	537.889	123.305	811.803
Oficial de 1.ª obrero A	570.080	92.812	819.774
Oficial de 1.ª obrero B	570.080	80.912	807.874
Oficial de 1.ª obrero C	570.080	66.898	798.601
Oficial de 1.ª de Administración	552.187	153.657	860.456
Encargado Grupo Distribución	580.160	110.705	853.310
Encargado Grupo Producción y Almacén	580.160	115.166	857.771
Encargado Sección Distribución	664.082	63.698	913.724
Encargado Sección Rest.	664.082	68.324	918.349
Jefe 1.º y Encargado general	748.002	25.981	963.424

TABLA NUMERO 7
Coeficiente de antigüedad del 34 por 100

Categoría profesional	Emolumentos vigencia Convenio 1981-1982		Total
	Salario	P. Convenio	
Peón	483.164	52.177	699.617
Ordenanzas	509.185	61.221	743.529
Cobradores	509.185	67.171	749.479
Subalternos	512.135	55.271	741.532
Ayudantes	528.622	48.607	754.280
Auxiliar de Administración	523.537	72.407	773.947
Oficial de 2.ª obrero	541.108	53.843	778.928
Oficial de 2.ª de Administración	537.889	113.343	834.114
Oficial de 1.ª obrero A	570.080	82.890	843.430
Oficial de 1.ª obrero B	570.080	70.950	831.530
Oficial de 1.ª obrero C	570.080	56.937	820.844
Oficial de 1.ª de Administración	552.187	143.778	893.709
Encargado Grupo Distribución	580.160	100.826	878.240
Encargado Grupo Producción y Almacén	580.160	105.287	882.701
Encargado Sección Distribución	664.082	53.820	943.690
Encargado Sección Rest.	664.082	58.445	948.315
Jefe 1.º y Encargado general	748.002	16.102	1.018.425

TABLA NUMERO 8
Coeficiente de antigüedad del 40 por 100

Categoría profesional	Emolumentos vigencia Convenio 1981-1982		Total
	Salario	P. Convenio	
Peón	483.164	52.177	731.607
Ordenanzas	509.185	61.221	770.080
Cobradores	509.185	67.171	774.030
Subalternos	512.135	55.271	772.260
Ayudantes	528.622	48.607	795.878

Auxiliar de Administración ...	523.537	72.407	209.415	805.359
Oficial de 2.ª obrero ...	541.108	53.843	216.443	811.394
Oficial de 2.ª de Administración.	537.889	113.343	215.156	866.388
Oficial de 1.ª obrero A ...	570.080	82.850	224.117	877.047
Oficial de 1.ª obrero B ...	570.080	70.950	224.117	865.147
Oficial de 1.ª obrero C ...	570.080	56.937	228.032	855.049
Oficial de 1.ª de Administración.	552.187	143.778	220.875	916.840
Encargado Grupo Distribución.	580.160	100.826	232.064	913.050
Encargado Grupo Producción y Almacén	580.160	105.287	232.064	917.511
Encargado Sección Distribución.	664.082	53.820	265.833	933.535
Encargado Sección Rest.	664.082	58.445	265.833	988.160
Jefe 1.º y Encargado general ...	748.002	16.102	299.201	1.063.305

TABLA NUMERO 9

Coefficiente de antigüedad del 46 por 100

Categoría profesional	Emolumentos vigencia Convenio 1981-1982			Total
	Salario	P. Convenio	Antigüedad	
Peón ...	483.164	52.177	222.255	757.596
Ordenanzas ...	509.185	61.221	234.225	804.631
Cobradores ...	509.185	67.171	234.225	810.581
Subalternos ...	512.135	55.271	232.582	802.988
Ayudantes ...	526.622	48.607	242.246	817.475
Auxiliar de Administración	523.537	72.407	240.827	836.771
Oficial de 2.ª obrero ...	541.108	53.843	248.908	843.860
Oficial de 2.ª de Administración.	537.889	113.343	247.429	898.661
Oficial de 1.ª obrero A ...	570.080	82.850	257.735	910.665
Oficial de 1.ª obrero B ...	570.080	70.950	257.735	898.765
Oficial de 1.ª obrero C ...	570.080	56.937	262.237	869.254
Oficial de 1.ª de Administración.	552.187	143.778	254.006	949.971
Encargado Grupo Distribución	580.160	100.826	266.874	947.860
Encargado Grupo Producción y Almacén	580.160	105.287	266.874	952.321
Encargado Sección Distribución.	664.082	53.820	305.478	1.023.380
Encargado Sección Rest.	664.082	58.445	305.478	1.028.005
Jefe 1.º y Encargado general ...	748.002	16.102	344.061	1.108.185

TABLA NUMERO 10

Coefficiente de antigüedad del 52 por 100

Categoría profesional	Emolumentos vigencia Convenio 1981-1982			Total
	Salario	P. Convenio	Antigüedad	
Peón ...	483.164	52.177	251.245	786.586
Ordenanzas ...	509.185	61.221	264.776	835.182
Cobradores ...	509.185	67.171	264.776	841.132
Subalternos ...	512.135	55.271	266.310	833.716
Ayudantes ...	526.622	48.607	273.843	849.072
Auxiliar de Administración	523.537	72.407	272.239	868.183
Oficial de 2.ª obrero ...	541.108	53.843	281.376	876.927
Oficial de 2.ª de Administración.	537.889	113.343	279.702	930.934
Oficial de 1.ª obrero A ...	570.080	82.850	291.352	944.282
Oficial de 1.ª obrero B ...	570.080	70.950	291.352	932.382
Oficial de 1.ª obrero C ...	570.080	56.937	296.442	923.459
Oficial de 1.ª de Administración.	552.187	143.778	287.137	983.102
Encargado Grupo Distribución	580.160	100.826	301.663	982.669
Encargado Grupo Producción y Almacén	580.160	105.287	301.663	987.130
Encargado Sección Distribución.	664.082	53.820	345.323	1.063.225
Encargado Sección Rest.	664.082	58.445	345.323	1.067.850
Jefe 1.º y Encargado general ...	748.002	16.102	388.961	1.153.065

Auxiliar de Administración ...	523.537	112.257	52.354	688.148
Oficial de 2.ª obrero ...	541.108	93.693	54.111	688.912
Oficial de 2.ª de Administración.	537.889	153.193	57.989	748.871
Oficial de 1.ª obrero A ...	570.080	122.700	56.029	748.809
Oficial de 1.ª obrero B ...	570.080	110.800	56.029	738.909
Oficial de 1.ª obrero C ...	570.080	96.787	57.008	738.875
Oficial de 1.ª de Administración.	552.187	183.284	55.219	794.700
Encargado Grupo Distribución.	580.160	140.342	58.016	773.518
Encargado Grupo Producción y Almacén	580.160	144.803	58.016	782.979
Encargado Sección Distribución.	664.082	93.336	66.408	823.826
Encargado Sección Rest.	664.082	97.961	66.408	828.451
Jefe 1.º y Encargado general ...	748.002	55.618	74.800	878.420

TABLA NUMERO 4

Coefficiente de antigüedad del 16 por 100

Categoría profesional	Emolumentos vigencia Convenio 1981-1982			Total
	Salario	P. Convenio	Antigüedad	
Peón ...	483.164	82.065	77.306	642.535
Ordenanzas ...	509.185	91.109	81.470	681.764
Cobradores ...	509.185	97.059	81.470	687.714
Subalternos ...	512.135	85.159	81.942	679.236
Ayudantes ...	526.622	78.495	84.259	689.376
Auxiliar de Administración	523.537	102.295	83.766	709.598
Oficial de 2.ª obrero ...	541.108	83.731	86.577	711.416
Oficial de 2.ª de Administración.	537.889	143.230	86.062	767.181
Oficial de 1.ª obrero A ...	570.080	112.738	95.250	778.068
Oficial de 1.ª obrero B ...	570.080	100.838	89.647	760.565
Oficial de 1.ª obrero C ...	570.080	86.825	91.213	748.118
Oficial de 1.ª de Administración.	552.187	173.415	88.350	813.952
Encargado Grupo Distribución	580.160	130.463	92.826	803.449
Encargado Grupo Producción y Almacén	580.160	131.924	92.826	804.910
Encargado Sección Distribución.	664.082	83.457	106.253	853.792
Encargado Sección Rest.	664.082	88.082	106.253	858.417
Jefe 1.º y Encargado general ...	748.002	45.739	119.680	913.421

TABLA NUMERO 5

Coefficiente de antigüedad del 22 por 100

Categoría profesional	Emolumentos vigencia Convenio 1981-1982			Total
	Salario	P. Convenio	Antigüedad	
Peón ...	483.164	72.102	106.296	661.562
Ordenanzas ...	509.185	81.146	112.021	702.352
Cobradores ...	509.185	87.096	112.021	708.302
Subalternos ...	512.135	75.196	112.670	700.091
Ayudantes ...	526.622	68.532	115.857	711.011
Auxiliar de Administración	523.537	92.332	115.178	731.047
Oficial de 2.ª obrero ...	541.108	73.788	119.044	733.920
Oficial de 2.ª de Administración.	537.889	133.268	118.336	789.493
Oficial de 1.ª obrero A ...	570.080	102.775	123.264	796.119
Oficial de 1.ª obrero B ...	570.080	90.875	123.264	784.219
Oficial de 1.ª obrero C ...	570.080	73.578	123.264	764.924
Oficial de 1.ª de Administración.	552.187	163.536	121.481	837.204
Encargado Grupo Distribución	580.160	120.584	127.635	828.379
Encargado Grupo Producción y Almacén	580.160	125.045	127.635	832.840
Encargado Sección Distribución.	664.082	73.578	146.099	883.759
Encargado Sección Rest.	664.082	78.203	146.098	886.383
Jefe 1.º y Encargado general ...	748.002	35.860	164.550	948.412

TABLA NUMERO 11

Sin coeficiente de antigüedad

Plus Convenio 1981/1982

Categoría profesional	Pesetas
Peón	108.633
Ordenanzas	117.677
Cobradores	123.627
Subalternos	111.727
Ayudantes	105.063
Auxiliar de Administración	128.883
Oficial de segunda, Obrero	110.298
Oficial de segunda, Administración	169.799
Oficial de primera, Obrero A	149.093
Oficial de primera, Obrero B	137.193
Oficial de primera, Obrero C	113.393
Oficial de primera, Administración	199.760
Encargado Grupo Distribución	156.908
Encargado Grupo Producción y Almacén	181.268
Encargado Sección Distribución	109.801
Encargado Sección Rest.	114.497
Jefe primero, y Encargado general	72.083

TABLA NUMERO 12

Coeficiente de antigüedad del 5 por 100

Plus Convenio 1981/1982

Categoría profesional	Pesetas
Peón	100.330
Ordenanzas	109.374
Cobradores	115.324
Subalternos	103.424
Ayudantes	96.780
Auxiliar de Administración	120.560
Oficial de segunda, Obrero	101.996
Oficial de segunda, Administración	161.496
Oficial de primera, Obrero A	140.790
Oficial de primera, Obrero B	128.890
Oficial de primera, Obrero C	105.090
Oficial de primera, Administración	191.527
Encargado Grupo Distribución	149.575
Encargado Grupo Producción y Almacén	153.035
Encargado Sección Distribución	101.588
Encargado Sección Rest.	106.194
Jefe primero y Encargado general	63.851

TABLA NUMERO 13

Coeficiente de antigüedad del 10 por 100

Plus Convenio 1981/1982

Categoría profesional	Pesetas
Peón	92.027
Ordenanzas	101.071
Cobradores	107.021
Subalternos	95.121
Ayudantes	88.457
Auxiliar de Administración	112.257
Oficial de segunda, Obrero	93.693
Oficial de segunda, Administración	153.193
Oficial de primera, Obrero A	132.487
Oficial de primera, Obrero B	120.587
Oficial de primera, Obrero C	96.787
Oficial de primera, Administración	183.294
Encargado Grupo Distribución	140.342
Encargado Grupo Producción y Almacén	144.803
Encargado Sección Distribución	93.336
Encargado Sección Rest.	97.981
Jefe primero y Encargado general	55.818

TABLA NUMERO 14

Coeficiente de antigüedad del 16 por 100

Plus Convenio 1981/1982

Categoría profesional	Pesetas
Peón	82.065
Ordenanzas	91.109
Cobradores	97.059

Categoría profesional

Pesetas

Subalternos	85.159
Ayudantes	78.495
Auxiliar de Administración	102.295
Oficial de segunda, Obrero	83.731
Oficial de segunda, Administración	143.230
Oficial de primera, Obrero A	122.525
Oficial de primera, Obrero B	110.625
Oficial de primera, Obrero C	98.825
Oficial de primera, Administración	172.415
Encargado Grupo Distribución	130.463
Encargado Grupo Producción y Almacén	134.924
Encargado Sección Distribución	83.457
Encargado Sección Rest.	88.082
Jefe primero y Encargado general	45.739

TABLA NUMERO 15

Coeficiente de antigüedad del 22 por 100

Plus Convenio 1981/1982

Categoría profesional	Pesetas
Peón	72.102
Ordenanzas	81.146
Cobradores	87.096
Subalternos	75.196
Ayudantes	68.532
Auxiliar de Administración	92.332
Oficial de segunda, Obrero	73.768
Oficial de segunda, Administración	133.288
Oficial de primera, Obrero A	112.582
Oficial de primera, Obrero B	100.682
Oficial de primera, Obrero C	76.862
Oficial de primera, Administración	163.536
Encargado Grupo Distribución	120.584
Encargado Grupo Producción y Almacén	125.045
Encargado Sección Distribución	73.578
Encargado Sección Rest.	78.203
Jefe primero y Encargado general	35.860

TABLA NUMERO 16

Coeficiente de antigüedad del 28 por 100

Plus Convenio 1981/1982

Categoría profesional	Pesetas
Peón	62.139
Ordenanzas	71.183
Cobradores	77.133
Subalternos	65.233
Ayudantes	58.569
Auxiliar de Administración	82.369
Oficial de segunda, Obrero	63.805
Oficial de segunda, Administración	123.305
Oficial de primera, Obrero A	102.589
Oficial de primera, Obrero B	90.689
Oficial de primera, Obrero C	66.889
Oficial de primera, Administración	153.657
Encargado Grupo Distribución	110.705
Encargado Grupo Producción y Almacén	115.166
Encargado Sección Distribución	63.699
Encargado Sección Rest.	68.324
Jefe primero y Encargado general	25.981

TABLA NUMERO 17

Coeficiente de antigüedad del 34 por 100

Plus Convenio 1981/1982

Categoría profesional	Pesetas
Peón	52.177
Ordenanzas	61.221
Cobradores	67.171
Subalternos	55.271
Ayudantes	48.607
Auxiliar de Administración	72.407
Oficial de segunda, Obrero	53.843
Oficial de segunda, Administración	113.343
Oficial de primera, Obrero A	92.637
Oficial de primera, Obrero B	80.737
Oficial de primera, Obrero C	58.937

Categoría profesional	Pesetas
Oficial de primera, Administración	143.778
Encargado Grupo Distribución	100.826
Encargado Grupo Producción y Almacén	105.287
Encargado Sección Distribución	53.820
Encargado Sección Rest.	58.445
Jefe primero y Encargado general	16.102

TABLA NUMERO 18
Coeficiente de antigüedad del 40 por 100
Plus Convenio 1981/1982

Categoría profesional	Pesetas
Peón	52.177
Ordenanzas	61.221
Cobradores	67.171
Subalternos	55.271
Ayudantes	48.607
Auxiliares de Administración	72.407
Oficial de segunda, Obrero	53.843
Oficial de segunda, Administración	113.343
Oficial de primera, Obrero A	92.637
Oficial de primera, Obrero B	80.737
Oficial de primera, Obrero C	56.937
Oficial de primera, Administración	143.778
Encargado Grupo Distribución	100.826
Encargado Grupo Producción y Almacén	105.287
Encargado Sección Distribución	53.820
Encargado Sección Rest.	58.445
Jefe primero y Encargado general	16.102

TABLA NUMERO 19
Coeficiente de antigüedad del 46 por 100
Plus Convenio 1981/1982

Categoría profesional	Pesetas
Peón	52.177
Ordenanzas	61.221
Cobradores	67.171
Subalternos	55.271
Ayudantes	48.607
Auxiliares de Administración	72.407
Oficial de segunda, Obrero	53.843
Oficial de segunda, Administración	113.343
Oficial de primera, Obrero A	92.637
Oficial de primera, Obrero B	80.737
Oficial de primera, Obrero C	56.937
Oficial de primera, Administración	143.778
Encargado Grupo Distribución	100.826
Encargado Grupo Producción y Almacén	105.287
Encargado Sección Distribución	53.820
Encargado Sección Rest.	58.445
Jefe primero y Encargado general	16.102

TABLA NUMERO 20
Coeficiente de antigüedad del 52 por 100
Plus Convenio 1981/1982

Categoría profesional	Pesetas
Peón	52.177
Ordenanzas	61.221
Cobradores	67.171
Subalternos	55.271
Ayudantes	48.607
Auxiliares de Administración	72.407
Oficial de segunda, Obrero	53.843
Oficial de segunda, Administración	113.343
Oficial de primera, Obrero A	92.637
Oficial de primera, Obrero B	80.737
Oficial de primera, Obrero C	56.937
Oficial de primera, Administración	143.778
Encargado Grupo Distribución	100.826
Encargado Grupo Producción y Almacén	105.287
Encargado Sección Distribución	53.820
Encargado Sección Rest.	58.445
Jefe primero y Encargado general	16.102

Horas extraordinarias Convenio 1981-1982

Antigüedad	Valor hora
Peón	
Sin antigüedad	441
5 por 100	451
10 por 100	462
16 por 100	474
22 por 100	486
28 por 100	498
34 por 100	510
40 por 100	522
46 por 100	534
52 por 100	546
Subalterno	
Sin antigüedad	465
5 por 100	476
10 por 100	488
16 por 100	502
22 por 100	516
28 por 100	530
34 por 100	544
40 por 100	558
46 por 100	572
52 por 100	584
Ayudante	
Sin antigüedad	470
5 por 100	483
10 por 100	493
16 por 100	509
22 por 100	523
28 por 100	537
34 por 100	553
40 por 100	567
46 por 100	581
52 por 100	595
Auxiliar Administrativo	
Sin antigüedad	492
5 por 100	504
10 por 100	516
16 por 100	532
22 por 100	546
28 por 100	560
34 por 100	574
40 por 100	588
46 por 100	602
52 por 100	616
Oficial de segunda	
Sin antigüedad	485
5 por 100	497
10 por 100	511
16 por 100	525
22 por 100	541
28 por 100	555
34 por 100	570
40 por 100	586
46 por 100	600
52 por 100	616
Oficial de segunda Administración	
Sin antigüedad	537
5 por 100	551
10 por 100	565
16 por 100	579
22 por 100	594
28 por 100	609
34 por 100	623
40 por 100	637
46 por 100	651
52 por 100	665
Oficial de primera Administración	
Sin antigüedad	581
5 por 100	595
1 por 100	607
16 por 100	624
22 por 100	640
28 por 100	656
34 por 100	673
40 por 100	689
46 por 100	705
52 por 100	721
Oficial de primera A	
Sin antigüedad	539
5 por 100	553

Antigüedad	Valor hora
10 por 100	565
16 por 100	582
22 por 100	598
28 por 100	616
34 por 100	632
40 por 100	647
46 por 100	665
52 por 100	681
Oficial de primera B	
Sin antigüedad	528
5 por 100	542
10 por 100	556
16 por 100	572
22 por 100	588
28 por 100	605
34 por 100	621
40 por 100	638
46 por 100	654
52 por 100	670
Oficial de primera C	
Sin antigüedad	509
5 por 100	521
10 por 100	535
16 por 100	553
22 por 100	568
28 por 100	584
34 por 100	602
40 por 100	618
46 por 100	633
52 por 100	651

27667

CORRECCION de errores de la Resolución de 25 de agosto de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Europrix, S. A.», y sus trabajadores.

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 246, de fecha 14 de octubre de 1981, página 24100, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el artículo 8.º Jornada, línea 18, donde dice: «La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de cuarenta horas y media semanales»; debe decir: «La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de cuarenta y una horas y media semanales».

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

27668

REAL DECRETO 2816/1981, de 19 de octubre, de otorgamiento de un permiso de investigación de hidrocarburos en la zona A, provincias de Guipuzcoa y Navarra.

Vista la solicitud presentada por la «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleos, S. A.» (ENIEPSA) y «Elf Aquitaine de Investigaciones Petrolíferas, S. A.» (ELF-AQUITAINE), para la adjudicación de un permiso de investigación de hidrocarburos, situado en la zona A, denominado «San Sebastián», y teniendo en cuenta que las solicitantes poseen la capacidad técnica y económica necesaria, que proponen trabajos razonables con inversiones reglamentarias y que son las únicas solicitantes, procede otorgarles el mencionado permiso. En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciséis de octubre de mil novecientos ochenta y uno,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se otorga a la «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleos, S. A.» (ENIEPSA) y a «Elf Aquitaine de Investigaciones Petrolíferas, S. A.» (ELF-AQUITAINE), con participaciones iguales del cincuenta por ciento, el permiso de investigación de hidrocarburos que con las longitudes referidas al meridiano de Greenwich a continuación se describen:

Expediente número mil ciento ochenta y seis: Permiso «San Sebastián», de treinta y un mil noventa y cinco hectáreas, y

cuyos límites son: Norte, línea de costa y frontera francesa; Sur, 43º 15' N; Este, 1º 35' O, y Oeste, 2º 00' O.

Artículo segundo.—El permiso que se otorga queda sujeto a todo cuanto dispone la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos, de veintisiete de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el Reglamento para su aplicación de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis, así como a las ofertas de las adjudicatarias que no se opongan a lo que se especifica en el presente Decreto y a las condiciones siguientes:

Primera.—Las titulares, de acuerdo con su propuesta, vienen obligadas a realizar en el área otorgada, durante los seis años de vigencia del permiso, labores de investigación con una inversión mínima de veintiocho millones de pesetas.

Segunda.—En el caso de renuncia total al permiso, antes de finalizar su vigencia, las titulares vienen obligadas a justificar a plena satisfacción de la Administración, el haber invertido en la investigación de permiso, como mínimo, la cantidad señalada en la condición primera anterior. Si la cantidad justificada fuera inferior, se ingresará en el Tesoro la diferencia entre ambas.

Si la renuncia fuera parcial se estará a lo dispuesto en el artículo setenta y tres del Reglamento de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis.

Tercera.—En el caso de un descubrimiento comercial de hidrocarburos, «Elf Aquitaine» viene obligada a ceder a «EniEPSA» en la titularidad de las posibles concesiones que se deriven del permiso una participación del treinta por ciento de su titularidad libre de gastos, hasta el otorgamiento de dichas concesiones.

En consecuencia, las participaciones de cada una de las posibles concesiones sería la siguiente:

«EniEPSA»: sesenta y cinco por ciento.

«Elf Aquitaine»: treinta y cinco por ciento.

Cuarta.—La caducidad del permiso será únicamente declarada por causas imputables a los titulares, procediéndose en tal caso de acuerdo con lo dispuesto en el artículo setenta y dos del Reglamento de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis, caso de renuncia parcial o total, serán de aplicación las prescripciones del capítulo octavo del propio Cuerpo legal.

Artículo tercero.—Se autoriza al Ministerio de Industria y Energía para dictar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de lo que en este Decreto se dispone.

Dado en Madrid a diecinueve de octubre de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,
IGNACIO BAYON MARINE

27669

ORDEN de 5 de noviembre de 1981 por la que se aceptan solicitudes en la zona de protección artesana de las islas Canarias (quinta relación).

Ilmo. Sr.: La Orden de este Ministerio de 11 de diciembre de 1978 («Boletín Oficial del Estado» número 306, del día 23), abrió un plazo de presentación de solicitudes para acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 2353/1978, de 3 de octubre («Boletín Oficial del Estado» número 238, del 3), aplicables a las unidades artesanas de la zona de protección artesana de las islas Canarias, que proyecten inversiones destinadas a mejorar o modernizar las condiciones de producción a través de iniciativas individuales o asociativas.

La mencionada Orden establece que los beneficios correspondientes a cada solicitante, serán concedidos mediante Orden del Ministerio de Industria y Energía, a propuesta de la Dirección General de Promoción Industrial y Tecnología, y previo informe de la Delegación Provincial correspondiente.

Por otra parte, el Real Decreto 1813/1979, de 23 de junio («Boletín Oficial del Estado» número 158, del día 3 de julio), por el que se reestructura el Ministerio de Industria y Energía, dispone en su artículo 27 y entre las competencias de la Dirección General de Industrias Alimentarias y Diversas, la ordenación y promoción de la artesanía, sector procedente de la extinguida Dirección General de Promoción Industrial y Tecnología, donde se deduce la competencia de la Dirección General de Industrias Alimentarias y Diversas, en sustitución de la desaparecida Dirección General de Promoción Industrial y Tecnología. Por Real Decreto número 2000/1980, de 3 de octubre («Boletín Oficial del Estado» número 241, del 7), se indica que la Dirección General de Industrias Alimentarias y Diversas pasa a denominarse Dirección General de Industrias Alimentarias y de la Pequeña y Mediana Industria.

Por Real Decreto 2449/1980, de 3 de octubre («Boletín Oficial del Estado» número 271, del día 11 de noviembre), se amplía la vigencia de la declaración de esta zona, estableciéndose un nuevo plazo, que terminará el día 31 de diciembre de 1981.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Industrias Alimentarias y de la Pequeña y Mediana Industria, ha tenido a bien disponer lo siguiente: