

En su virtud, teniendo en cuenta los informes de la Universidad de Murcia y de la Junta Nacional de Universidades, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y dos,

**DISPONGO:**

Artículo primero.—Se crea en Murcia una Escuela Universitaria de Informática, integrada en la Universidad de Murcia.

Artículo segundo.—La Escuela Universitaria de Informática de Murcia, se regirá por lo dispuesto en la Ley General de Educación y en el Decreto dos mil doscientos noventa y tres/mil novecientos setenta y tres, de diecisiete de agosto, regulador de las Escuelas Universitarias y, en su defecto, por los Estatutos de la Universidad de Murcia.

Artículo tercero.—Los alumnos que concluyan sus estudios obtendrán el título de Diplomado en Informática, que habilitará para el ejercicio profesional.

Artículo cuarto.—La creación de esta Escuela Universitaria no supondrá incremento de gasto público, procediéndose a la redistribución de las dotaciones actualmente existentes en los Presupuestos Generales del Estado y de la Universidad.

Artículo quinto.—Se autoriza al Ministerio de Educación y Ciencia para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo del presente Real Decreto.

Dado en Madrid a dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,  
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

**16965** REAL DECRETO 1470/1982, de 18 de junio, por el que se crea una Facultad de Veterinaria en la Universidad de Murcia.

La Universidad de Murcia eleva solicitud de creación de una Facultad de Veterinaria, en razón al elevado número de alumnos del Distrito Universitario que desean cursar dichos estudios.

Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos cuatro y cinco veintitrés de la Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, parece oportuno acceder a la petición formulada por la expresada Universidad.

En su virtud, con el informe favorable de la Junta Nacional de Universidades, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y dos,

**DISPONGO:**

Artículo primero.—Se crea en la Universidad de Murcia una Facultad de Veterinaria.

Artículo segundo.—La creación de esta Facultad no supondrá incremento de gasto público, procediéndose a la redistribución de las dotaciones actualmente existentes en los Presupuestos Generales del Estado y de la Universidad.

Artículo tercero.—Por el Ministerio de Educación y Ciencia se determinará el comienzo de los distintos ciclos de las enseñanzas de la expresada Facultad.

Artículo cuarto.—Se autoriza al Ministerio de Educación y Ciencia para dictar cuantas disposiciones sea precisas para el cumplimiento del presente Real Decreto.

Dado en Madrid a dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,  
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

**16966** ORDEN de 1 de julio de 1982 por la que se determina la composición del Jurado del premio «Santiago Ramón y Cajal» 1982.

Excmo. Sr.: Habiendo finalizado el 1 de junio de 1982 el plazo para que obrasen en poder del Jurado las propuestas al premio «Santiago Ramón y Cajal» 1982, convocado por Orden de 22 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de octubre), resulta necesario concretar la composición de dicho Jurado en los términos señalados en el artículo 7.º de la mencionada Orden.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—El Jurado del premio «Santiago Ramón y Cajal» 1982 tendrá la siguiente composición:

Presidente: El Ministro de Educación y Ciencia.

**Vocales:**

El Secretario de Estado de Universidades e Investigación.

El Presidente del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

El Director general de Política Científica.

Don Pedro Amat Muñoz, Rector de la Universidad de Salamanca, propuesto por el Consejo de Rectores.

Don Valentín Matilla Gómez, Secretario perpetuo de la Real Academia Nacional de Medicina, designado por el Instituto de España en representación del mismo.

Don Pedro Laín Entralgo, designado por el Ministro de Educación y Ciencia.

Don Santiago Grisolia, designado por el Ministro de Educación y Ciencia.

Don Nicolás Cabrera Sánchez, designado por el Ministro de Educación y Ciencia.

Secretario: El Secretario general Técnico del Ministerio de Educación y Ciencia.

Lo que comunico a V. E. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 1 de julio de 1982.

MAYOR ZARAGOZA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Universidades e Investigación.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**16967** RESOLUCION de 19 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Celupal, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Celupal, S. A.», recibido en este Centro directivo el 5 del presente mes de abril (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 27 de marzo de 1982. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo; del Estatuto de los Trabajadores, y 6.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Dios guarde a VV. EE.

Madrid, 19 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados.  
Cádiz.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CELUPAL, S. A.»  
1981-1983

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

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

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

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

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

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

Esta exclusión queda aceptada de forma definitiva, independientemente de la vigencia de este Convenio, salvo que estos grupos manifiesten explícitamente su deseo de quedar incorporados al mismo en tiempo y forma, y sin perjuicio de

los derechos laborales y sindicales que les corresponden por la legislación vigente.

Art. 4. Vigencia.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1983. Para la revisión salarial del año 1983, así como las semestrales de 1982 y 1983, se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes del presente Convenio. No obstante lo anterior, los artículos 3, 29, 46, 47 y 48 tendrán una duración ilimitada en el tiempo.

Art. 5. Denuncia y prórroga.—Cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá denunciarlo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Recibida la denuncia, la Dirección de la Empresa y los representantes del personal acordarán la fecha para comenzar a negociar las condiciones del nuevo Convenio.

Si no existe denuncia por ninguna de las dos partes en el plazo señalado, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año más. En caso de prórroga automática salarialmente se actualizará como mínimo según el incremento habido en el Convenio estatal.

## CAPITULO II

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

Art. 6. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, siendo compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la Empresa o por norma legal existente.

Art. 7. Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## CAPITULO III

### Comisión de interpretación y vigilancia

Art. 8. Constitución.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión de Vigilancia como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado.

Art. 9. Composición.—La Comisión de Vigilancia está integrada por los siguientes señores:

En representación de la parte empresarial:)

- Don Manuel Martín García.
- Don Tomás Gutiérrez Mígal.
- Don Santiago Tito Merino.

Y como suplentes:

- Don Juan Manuel Cantero Antón.
- Don Luis Castro Heredia.
- Don Antonio Vallejo Rodríguez.

En representación de los trabajadores:

- Don Fermín Leiva Molina.
- Don Felipe de Salas Guerrero.
- Don Liberto Barberá Galván.

Y como suplentes.

- Don José Peral García.
- Don José Cote Abuja.
- Don Juan Ruiz Barranquero.

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

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

Art. 10. Estructura.—La Comisión de Vigilancia será única para todas las provincias donde tenga la Empresa Centros de trabajo.

Art. 11. Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión de Vigilancia las siguientes:

- 1.º Interpretación del Convenio.
- 2.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

Art. 12. Procedimiento de actuación.—Cada parte formulará a sus respectivas representaciones cuestiones que se susciten en relación a los puntos reseñados en el artículo anterior.

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

## CAPITULO IV

### Organización del trabajo

Art. 13. Organización del trabajo.—La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Esta

facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter general vigente en cada momento.

## CAPITULO V

### Clasificación del personal en razón a su permanencia

Art. 14. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente.

Art. 15. El personal de la Empresa sujeto a este Convenio se clasificará de la forma siguiente según su permanencia al servicio de a misma.

- 1.º Son trabajadores fijos los admitidos por la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato.
- 2.º Personal contratado por tiempo determinado, considerando como tales:

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

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

c) Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse, y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

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

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

f) A partir de la vigencia de este Convenio, los trabajadores contratados temporalmente tendrán los mismos derechos económicos, salvo los personales, que los trabajadores fijos.

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

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

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

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

## CAPITULO VI

### Contratación, ascensos y promociones

Art. 16. Contratación:

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

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

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

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

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

a) La duración máxima del periodo de prueba será:

- Personal Técnico titulado, seis meses.
- Personal Administrativo y Técnico no titulado, dos meses.
- Personal cualificado, un mes.
- Personal subalterno, quince días laborales.
- Personal no cualificado, siete días laborales.

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

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

d) Cuando el personal eventual, interino o fijo de trabajo discontinuo pase a ser fijo, no precisará período de prueba siempre que sea en el mismo puesto.

e) Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin previo aviso.

f) Todo el personal, una vez pasado el período de prueba, tendrá derecho a recibir de la Dirección una carta en la que se le comunicue que ya es fijo en la Empresa y desde el día que lo es.

#### Art. 17. Vacantes:

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

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

c) Las vacantes podrán ser temporales o definitivas.

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

e) Siempre y cuando la Dirección acuerde su provisión con el apartado a) de este artículo, las vacantes temporales podrán cubrirse con personal de la Empresa de forma provisional y las que este personal deje libre a su vez serán cubiertas con personal de nuevo ingreso con contrato interino.

Si dicha vacante temporal no puede cubrirse con personal de la Empresa será cubierta con personal con contrato interino.

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

g) Las vacantes definitivas podrán ser cubiertas de forma provisional mientras se procede a la realización de los exámenes oportunos. Esta ocupación provisional de una vacante definitiva no durará más de dos meses, tiempo en el que deberá haberse realizado el examen.

#### Art. 18. Ascensos:

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

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

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

Jefe de fabricación.  
Jefe de Sección.  
Contramaestre.  
Maestro de sala y Maestra de sala.  
Jefe de Organización.

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

Turno de antigüedad:

Prueba psicotécnica 15 puntos.  
Prueba de conocimientos generales, 20 puntos.  
Prueba teórica de conocimientos específicos, 15 puntos.  
Prueba práctica de conocimientos específicos, 25 puntos.  
Informe personal del Departamento al que pertenezca el candidato, 10 puntos.

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

Total de puntuación máxima, 100 puntos.

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

Turno de oposición:

Prueba psicotécnica, 15 puntos.  
Prueba de conocimientos generales, 20 puntos.  
Prueba teórica de conocimientos específicos, 15 puntos.  
Prueba práctica de conocimientos específicos, 25 puntos.  
Informe personal del Departamento al que pertenece el candidato, 10 puntos.  
Total de puntuación máxima, 85 puntos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 19. Plantilla:

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

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

Art. 20. Escalafón.—La Empresa confeccionará, con carácter único, el escalafón de su personal en el que, como mínimo, deberán figurar los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

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

## CAPITULO VII

### Traslados

#### Art. 21. Traslados:

a) Los traslados del personal podrán efectuarse:

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

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

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

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

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación de al menos quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable con la Empresa.

Esta facultad de la Empresa sólo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador.

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

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

La Empresa vendrá obligada, además, a facilitar al trasladado de vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia justificada de renta.

La Empresa y el trabajador acordarán asimismo el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a treinta días.

e) En el caso de trabajadores trasladados forzosamente de un grupo a otro por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Para los trasladados dentro de la misma categoría profesional que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18 sobre ascensos.

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

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

h) Los trabajadores pertenecientes a la misma Empresa y categoría que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

Para ello se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias a tener en cuenta. De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudieran dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

## CAPITULO VIII

### Trabajos de categoría superior e inferior

Art. 22. Categoría superior.—El personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado por la Empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de tres meses ininterrumpidos, percibiendo, mientras se encuentra en esta situación (días de trabajos y días de descanso), la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose este personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

En los casos de sustituciones por vacaciones en que un trabajador ocupe un puesto de superior categoría durante los cuatro meses del período vacacional, como mínimo, y disfrute sus vacaciones dentro de este período cobrará durante las mismas el salario del puesto de superior categoría.

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

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

Art. 23. Categoría inferior.—Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría.

Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses, y en caso de extrema necesidad, la Empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la autoridad laboral competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delgados de personal.

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

Si el trabajador lo considera oportuno, podrá plantear resolución de contrato ante Magistratura de Trabajo como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha

producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

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

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

Art. 24. Personal con capacidad disminuida.—La Empresa tratará de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, preferentemente en el grupo subalterno, siempre que existan vacantes en él.

Su retribución será la correspondiente a nuevo puesto de trabajo.

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

### Art. 25. Jornada:

1.º Para 1982 la jornada normal es de mil ochocientas ochenta horas/año en todos los sistemas de trabajo de fábrica (cuatro turnos, dos turnos, jornada partida, etc.).

En el trabajo de cuatro y dos turnos se continuará con el mismo sistema y calendario que en 1981.

Además de mil ochocientas ochenta horas el personal de turnos continuará trabajando los festivos que le correspondan en el calendario que se le abonará según pacto, obrando, según el mismo pacto, los festivos no trabajados y que coincidan en descanso.

Se adjunta como anexo la distribución de la jornada establecida para los distintos grupos de fábrica.

La jornada anual de trabajo para 1983 será la que se pacte en el Convenio estatal.

2.º Jornada intensiva: El personal de oficinas disfrutará de jornada intensiva durante tres meses de verano (dos últimas semanas de junio, julio, agosto y las dos primeras de septiembre), de acuerdo con la jornada y con los horarios que se señalan en el anexo número 1.

Servicios técnicos y transportes disfrutarán de la misma jornada intensiva (excepto la semana de feria), de acuerdo con la jornada y con las horas que se señalan en el anexo número 1.

Durante la jornada intensiva el servicio de retén con independencia de los sistemas de localización tradicionales y a fin de conseguir una mejor cobertura realizarán una llamada cada día a báscula a las seis de la tarde por si se necesitan sus servicios.

### Art. 26. Parada con cese total de las actividades:

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

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

Art. 27. Compensación de jornada continuada.—Se estará a lo establecido en la norma sobre garantía descanso entre jornada de fecha 5 de mayo de 1981. Que se adjunta como anexo número 2.

Art. 28. Horas extraordinarias.—La Empresa podrá recabar de su personal la realización de horas extras, teniendo los trabajadores la facultad plena para hacerlo o no, salvo en los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad, entendiéndose como tales las que a continuación se enumeran:

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

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

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

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

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

f) Para 1983 el valor de las horas extraordinarias se incrementará en un 15 por 100 sobre el valor de 1982.

### Art. 29. Vacaciones:

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

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

En el año 1982 y con el fin de conseguir los trescientos cincuenta y tres días de producción, la fábrica sólo parará en la Feria durante seis días (del 22 al 27 de junio).

En el año 1983, y con el fin de conseguir trescientos cincuenta y cuatro días de producción, la fábrica sólo parará en Feria durante ocho días.

Las vacaciones se fijan en veinticuatro días laborables y se disfrutarán en dos periodos, el primero, durante la Feria de Algeciras, y el segundo, dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

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

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

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

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

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

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

f) En concepto de retribución por la aceptación y realización del plan de vacaciones, la Empresa abonará el plus de vacaciones.

Este plus será incrementado anualmente en la misma proporción que lo sean los salarios y formará parte de la masa salarial de cada año.

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

g) El programa de vacaciones se expondrá con tres meses de antelación del comienzo de las mismas.

h) En los casos en que el trabajador y su cónyuge se encuentren trabajando en esta Empresa, la Dirección hará coincidir el periodo vacacional de ambos, avisando al trabajador con suficiente antelación.

i) Aquellos trabajadores que hubiesen disfrutado todas sus vacaciones, por necesidades familiares o varias, podrán solicitar días de vacaciones del año siguiente.

j) Por necesidades familiares o propias se podrán solicitar el adelantamiento o retraso del disfrute de sus vacaciones, dentro del mismo año.

## CAPITULO X

### Excedencias, servicio militar y licencias

Art. 30. Excedencia voluntaria.—La Empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de dos años de servicios en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra de actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen.

Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

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

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

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del periodo de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual periodo a solicitud del trabajador.

Art. 31. El trabajador enfermo o accidentado tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social y pasará a la situación de excedencia forzosa, cuando sea declarado afecto de una incapacidad para su profesión habitual; pero si conserva la capacidad funcional necesaria para

desarrollar otros trabajos dentro de la Empresa podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en el artículo 24 del presente Convenio.

Art. 32. Excedencia sindical.—Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar excedencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión por el tiempo de permanencia en el cargo. Esta excedencia será considerada como forzosa y por tanto se computará la antigüedad.

Art. 33. Servicio militar.—Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar aquél tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviesen presentes en la Empresa.

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

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

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse éste a la Empresa ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la Empresa con carácter fijo o cesará si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del presente Convenio.

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

Art. 34. Licencias.—«Celupal, S. A.» concederá licencia con retribución a sus trabajadores en los siguientes casos y con la duración que se determina.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Examen de carné de conducir: Mientras dure la actual situación de exámenes distribuidos en tres días, se considerarán, por una sola vez, tres medias jornadas, pudiéndose acumular una de ellas en el mismo día a petición del interesado.

Si el actual sistema cambiase y el examen se realizara entero en un solo día, este permiso se reducirá a una sola jornada.

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

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

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

materia, sólo se concederá licencia para la presentación a dos convocatorias, y a una tercera extraordinaria si la convocaran.

j) Compensación licencia en festivo: En el supuesto de coincidir una licencia en caso de fallecimiento, nacimiento o intervención quirúrgica grave en día festivo o descanso, se otorgará un día más de licencia retribuida.

Si este día de más coincidiera a su vez en festivo, se podrá, a juicio del interesado y previa comunicación correspondiente, disfrutar o cambiar por el siguiente que sea hábil, para realizar todos los trámites oficiales que deriven del motivo de la licencia.

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

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

Art. 35. El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

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

Art. 36. La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto.

El período posnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

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

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

La mujer embarazada, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el Médico de Empresa o en su defecto el de la Seguridad Social como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho:

a) Preferencia a ocupar—sólo por el tiempo que dure dicho estado— la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo, sin dicho riesgo, adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior categoría.

b) En idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la Empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

En caso de no poder realizarse esta permuta, la Empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo.

Art. 37. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 38. Cuando una trabajadora cesa en la Empresa por contraer matrimonio, vendrá la misma obligada a admitirla si la interesada lo solicita y se encuentra apta para el trabajo, en el caso de quedar viuda y constituirse, por tanto, en cabeza de familia.

## CAPITULO XI

### Retribuciones

Art. 39. Retribuciones:

a) Incremento 1982: Subida del 10 por 100 para todos los conceptos salariales excepto para el plus de turno y plus de retén, cuyo incremento se determina en su articulado correspondiente.

Revisión salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

b) Incremento para 1983: Subida de todos los conceptos salariales en medio punto más de lo que se pacte en el Convenio nacional, excepto para el plus de turno, plus de retén, festivos y horas extraordinarias, cuyo incremento se determina en su articulado correspondiente.

Revisión salarial: La que se pacte en el Convenio estatal.

Art. 40. Estructura salarial.—Con el fin de conseguir una mayor simplificación en los conceptos de nóminas, quedan refundidos los antiguos conceptos de plus de actividad, aumento lineal y plus voluntario, en uno nuevo que se denominará plus convenio, que junto con el salario base formará el salario-carta.

Art. 41. Gratificaciones extraordinarias.—Serán dos las pagas extraordinarias, siendo éstas de treinta días salario-carta más antigüedad.

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

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

Art. 42. Participación en beneficios.—La Empresa «Celupal, Sociedad Anónima» garantiza a todo el personal un incremento del 10 por 100 sobre la retribución bruta percibida, por este concepto, en 1982.

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

Art. 43. El personal que se encuentra en incapacidad laboral transitoria percibirá estas gratificaciones en su totalidad. El personal que, por causa de su ingreso o cese en la Empresa, no haya completado el año, percibirá estas gratificaciones en parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de servicio.

Art. 44. Antigüedad.—En cuanto a la antigüedad, sigue vigente el sistema habitual de percepción por dicho concepto, que consiste en que todo el personal fijo de esta Empresa disfrutará de dos trienios del 5 por 100 y, luego, de quinquenios del 10 por 100 sobre el salario base.

La antigüedad, será entendida en la Empresa y no en la categoría, y se computará el tiempo prestado en período de prueba o con carácter eventual o interino si el trabajador pasase después a la condición de fijo.

Art. 45. Nocturnidad.—El valor de percepción por dicho concepto se incrementa en un 10 por 100 sobre el valor establecido en 1981.

Art. 46. Plus de cuarto turno.—Continúa en vigor el pacto de cuatro turnos sin más excepción que su cuantía, que se establece en 15.846 pesetas brutas mensuales para 1982 y en pesetas 18.846 brutas mensuales para 1983.

Art. 47. Plus retén.—Continúa en vigor el pacto de retén sin más excepción que su cuantía, que se establece en 7.330 pesetas brutas mensuales para 1982 y de 8.800 pesetas brutas mensuales para 1983.

Art. 48. Plus de sección.—Continúa en vigor el pacto del plus de sección sin más excepción que su cuantía, que se establece en 3.783 pesetas brutas mensuales para los primeros casos y en 1.910 pesetas brutas mensuales para los segundos.

Art. 49. Plus puesto de trabajo.—Continúa en vigor el pacto del plus de puesto de trabajo sin más excepción que su cuantía, que se establece en 1.663 pesetas brutas mensuales.

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

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

Para 1983 el personal percibirá el 200 por 100 de su salario por trabajar en festivo.

Y el 100 por 100 de su salario cuando el descanso coincida en festivo.

Art. 51. Anticipos:

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

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

## CAPITULO XII

### A. COMITE DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones y competencias:

Art. 52. 1. Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

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

Art. 53. Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa;



1. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

2. Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

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

4. Sobre los cambios de titularidad de la Empresa, preceptivamente por escrito.

5. Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Por escrito del cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.

7. Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, cese y acenos.

Art. 54. Ejercer una labor de vigilancia:

1. Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

2. Colaborando con la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la Empresa, mediante la oportuna información.

3. Sobre los procesos de selección de personal, no sólo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también velando por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y formento de una política racional de empleo.

Art. 55. Capacidad y sigilo profesional:

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como Órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los artículos 52.1 y 2 y 53.1, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

#### B. DELEGADOS DE PERSONAL

Art. 56. Los Delegados de personal tendrán las funciones y competencias de los miembros del Comité de Empresa señalados en los artículos 52.1 y 2 y 53.4.5 y 6.

#### C. COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Art. 57. En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de personal, y la autorización del Organismo laboral competente.

Art. 58. Podrán plantear modificaciones en la clasificación de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá la Comisión Paritaria del tema categorías. En caso de desacuerdo en esta Comisión, resolverá el Organismo o jurisdicción competente.

Art. 59. En materia de seguridad e higiene, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que formen parte del Comité de Seguridad e Higiene, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

Los delegados de personal tendrán las mismas atribuciones respecto a los Vigilantes de seguridad e higiene.

Art. 60. El Comité de Empresa o Delegados de personal, oído el Comité de Seguridad e Higiene o Vigilante de seguridad, podrán instar, en caso de desacuerdo con la Empresa, expediente ante la autoridad laboral, para que dictamine la posible toxicidad de algún puesto de trabajo.

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

Art. 61. Conocer e informar preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores, salvo que exista acuerdo con los interesados.

Art. 62. En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la Empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la Empresa la situación económica de la misma, cuando el expediente esté motivado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de quince días naturales, transcurridos los cuales, la Empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.

Art. 63. Ser informado a través del responsable del Comité de Empresa y Secretario del mismo, o Delegados de personal, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves.

Art. 64. El Comité de Empresa o Delegados de personal participarán conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

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

Se exceptúan aquellas funciones sociales que posean una regulación propia tales como patronatos, viviendas, economatos, etc.

Art. 65. El Comité de Empresa o Delegados de personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categorías superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos podrán estos hechos en conocimiento de la autoridad laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

Art. 66. En los casos de modificación del horario de trabajo existente y de no haber acuerdo sobre la misma con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa o Delegados de personal informar ante la autoridad laboral competente.

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

Art. 67. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones; ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

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

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

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

Las horas de su jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

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

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

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

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

Art. 68. *Asambleas*.—Los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas en 1982 para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo, sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo.

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

#### CAPITULO XIII

##### A. ACCION SINDICAL

Art. 69. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabaja-

dadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa, si disponen de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro. La entrada en la Empresa de los dirigentes sindicales ajenos a la misma requerirá la autorización previa de la Dirección.

Art. 70. Las Centrales Sindicales con un porcentaje de afiliación del 10 por 100 de la plantilla podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento.

Art. 71. El responsable de la Central Sindical de la Empresa tendrá los mismos derechos y garantías establecidas en el presente Convenio para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal mientras ostente el cargo de responsable, salvo las horas retribuidas establecidas para aquéllos por la legislación vigente en cada momento. No obstante, la Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio a dar a los responsables de las Centrales Sindicales todas las facilidades posibles para el desempeño de su función sindical.

#### B. DELEGADO SINDICAL

Art. 72. En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales Sindicales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado.

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

El Delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de la Empresa, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 73. Funciones de los Delegados sindicales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 74. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

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

Art. 75. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 76. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

#### CAPITULO XIV

##### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 77. Seguridad e higiene en el trabajo:

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

b) Las actas de las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene serán expuestas en los tableros de anuncios para conocimiento general.

#### CAPITULO XV

##### Absentismo

Art. 78. Absentismo.—En esta materia se estará a lo dispuesto en la norma sobre complemento voluntario de Empresa en caso de I. L. T. y accidente, que se adjunta como anexo número 3.

#### CAPITULO XVI

##### Seguro colectivo de vida

Art. 79. Seguro colectivo de vida.—En la Empresa existirá un seguro colectivo, contratado a nivel nacional, que cubrirá los riesgos siguientes con las indemnizaciones que se detallan:

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

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

#### CAPITULO XVII

##### Trabajo de menores y formación profesional

Art. 80. Trabajo de menores y formación profesional.—En esta materia se estará a lo que disponga la legislación en cada momento.

#### CAPITULO XVIII

##### Faltas y sanciones

Art. 81. Clasificación de las faltas.—Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendentes, en leves, graves o muy graves.

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

- Los descuidos, errores por negligencia y demoras imputables al trabajador, en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado.
- No presentar dentro de las veinticuatro horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo de I. L. T.
- Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve a éste.



4. La falta de limpieza de las máquinas o herramientas a él encomendadas, siempre que la Empresa proporcione los medios necesarios para ello.

5. No atender al público con la debida diligencia cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.

6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

7. Cambiarse de ropa antes de la hora de salida, cuando no este autorizado expresamente por la Empresa.

8. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares destinados a tal fin.

9. Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén reacionadas con el mismo, siempre que no estén autorizadas por la Empresa.

10. Entrar en el lugar del trabajo en distinto turno y hora que el que le corresponda, sin tener autorización para ello.

11. No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.

12. No presentarse a los encargados de anotar las entradas y salidas del trabajo, o no fichar en el reloj de control.

13. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de provisiones o ayuda familiar.

14. Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.

15. Emplear para usos propios, sin autorización, herramientas de mano fuera de la jornada de trabajo.

16. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado.

17. Las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral. Si de ellas se deriva perjuicio grave, se considerará como falta grave.

18. Montar en vehículo de la Empresa sin autorización.

Art. 83. *Faltas graves.*—Son consideradas faltas graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.

2. No avisar con la antelación posible la falta de asistencia al trabajo.

3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

4. La ocultación maliciosa de datos a la Empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente a la buena marcha del mismo, o a la calidad del producto.

6. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.

7. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas, en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.

8. No avisar a su superior sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir su trabajo si de ello se derivan perjuicios graves.

9. Participación en riñas o juegos.

10. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

11. El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tableros de anuncios.

12. Ausentarse de las secciones y oficinas, o abandonar el recinto del trabajo sin la debida autorización. Si como consecuencia de ello se causara un perjuicio grave a la Empresa o fuera causa de accidente a un compañero de trabajo, puede ser considerada como muy grave.

13. Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la Empresa. Si dichos letreros fueran ofensivos para la Empresa o cualquiera de los trabajadores de la misma, la falta será calificada como muy grave.

14. El engaño o simulación para obtener permiso.

15. Montar en vehículos de la Empresa a personas que no sean las expresamente autorizadas por ésta.

16. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

17. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidentes para él o para sus compañeros o peligro de avería muy grave para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:

a) Si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes.

b) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la Empresa facilitar la ropa adecuada a la función que realice.

c) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas están desconectadas.

d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.

e) Modificar o retirar por iniciativa propia sin autorización los aparatos y dispositivos de protección.

18. Entrar sin autorización en los locales prohibidos.

19. Entrar en los locales de aseo destinado a personal de distinto sexo, no estando facultado para ello.

20. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

21. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.

22. Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa fuera de la jornada de trabajo.

23. La negativa al reconocimiento periódico por los Servicios Médicos de la Empresa.

24. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.

25. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal indole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

Art. 84. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.

2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de dos meses.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

8. La desobediencia a las órdenes de los superiores dictadas con arreglo a las Leyes y Convenio vigente, así como también la inducción a la misma.

9. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

10. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

11. La embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo.

12. Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.

13. Efectuar competencia a la Empresa a prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización de la misma.

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

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

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

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

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

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

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

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

20. Originar riñas o peleas.

21. Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.

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

Art. 85. *Faltas de puntualidad.*—Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta diez minutos en la incorporación al puesto de trabajo, cuando esta falta se repita tres veces en un mes natural contando desde que se cometió la primera falta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 86. Sanciones.—Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un día comunicándolo al productor por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de quince días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a dieciséis días, ni superior a seis meses.
- Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años.
- Despido.

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

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

Art. 87. Prescripción.—En materia de prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Art. 88. La Empresa estará obligada a conceder la jubilación a aquellos trabajadores que voluntariamente la soliciten al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en 1982, con el 100 por 100 de sus derechos pasivos y simultánea contratación, por parte de la Empresa, de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones especiales que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/1981 y Decreto-ley 2705/1981.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

a) Ambas partes, y por lo que afecta al pacto de inversión y reconversión de esta Empresa, estarán a lo pactado en el acuerdo de 12 de diciembre de 1980.

b) La Dirección de la Empresa estudiará durante 1982 el tema del transporte para los trabajadores que no estén a turno, presentando al Comité de Empresa las conclusiones de dicho estudio y sin que esto suponga ningún compromiso de aceptación.

DISPOSICION FINAL

Será de aplicación en todo lo no previsto o regulado en este Convenio las normas establecidas en el Convenio Estatal y en la legislación general vigente.

ANEXO NUMERO 1

Distribución de jornada para 1982

OFICINAS

Horario: De 8,00 a 13,30 horas y de 15,00 a 18,00 horas = 8,30 horas diarias

Jornada intensiva del 14 de junio al 12 de septiembre:

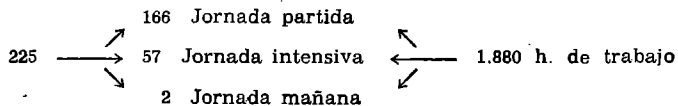
Horario: De 8,00 a 14,30 horas (de lunes a viernes).

Jornada partida (Servicios Técnicos y Transportes).

Días del año ... ..	365
Domingos ... ..	52
Sábados ... ..	52
Festivos no trabajados ... ..	12
Vacaciones ... ..	24

140

Días de presencia ... .. 225



Horario (jornada partida): De 8,00 a 13,30 horas y de 15,00 a 18,15 horas (de lunes a viernes).  
 Jornada intensiva (del 14-6 al 12-9, excepto la Semana de Ferias): De 7,43 horas a 14,30 horas (de lunes a viernes).  
 Jornada mañana: De 8,00 a 12,00 horas (24 y 31 diciembre).

Cómputo anual:

166 días × 8 h. 45 m. =	1.452 h. 30 m.
57 días × 6 h. 47 m. =	386 h. 39 m.
2 días × 4 h. =	8 h.

Días 26 y 27 junio 1.846 h. 69 m.

Feria (16 h. dobles) 32 h.

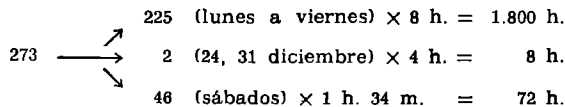
1.878 h. 69 m. = 1.879 h. 9 m.

Dos turnos:

Días del año ... ..	365
Domingos ... ..	52
Festivos ... ..	14
Vacaciones ... ..	28 (24 + 2 sábados)

92

Días de presencia ... .. 273



1.880 h.

Horario (turnos rotativos): De 6,00 a 14,00 horas y de 14,00 a 22,00 horas (de lunes a viernes).  
 Sábados: Nueve sábados al año, uno cada mes, excepto los meses de junio, julio y agosto.

NORMA: GARANTIA DE DESCANSO ENTRE JORNADA

1. Objeto de la norma:

Regular la forma del tiempo mínimo de descanso entre terminación de una jornada diaria de trabajo y el comienzo de la siguiente.

2. Personas afectadas:

El personal incluido en Convenio.

3. Especificación de la norma:

3.1. Garantía: Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas de descanso.

No se entiende dentro de esta situación las interrupciones que puedan haber del tiempo de descanso por llamada.

3.2. Compensación: El empleado que por circunstancias de trabajo no pueda disfrutar el descanso garantizado de doce horas, se le compensará abonándole como horas extras las que les falten para completar las doce horas.

4. Comidas:

4.1. Turno de proceso continuo diurno: Cuando un empleado tenga que prolongar su jornada y no pueda regresar a comer a su domicilio se le facilitará un vale para comida.

El tiempo máximo para almorzar o cenar será de una hora desde la separación del puesto de trabajo hasta la reincorporación al mismo, tiempo que se considerará como de trabajo efectivo.

4.2. Turno de proceso continuo nocturno:

4.2.1. El personal que se encuentre en turno de noche y prolongue su jornada ocho horas se le facilitará vale para comida. El tiempo máximo para desayunar será de una hora desde la separación de su puesto de trabajo hasta la reincorporación al mismo. Dicho tiempo se considerará de trabajo efectivo.

4.3. Jornada partida: Cuando un empleado de jornada se encuentre trabajando en fábrica a partir de las seis horas, en caso que fuera posible regresaría a su domicilio a desayunar y volvería a su horario habitual; en caso contrario se le facilitaría un vale de desayuno.

El tiempo máximo para desayunar será de media hora.

#### NORMA SOBRE COMPLEMENTO VOLUNTARIO DE EMPRESA EN CASO DE ILT Y ACCIDENTE

1. Todo el personal de «Celupal», en caso de baja temporal por enfermedad o accidente, percibirá un complemento voluntario hasta cubrir el 100 por 100 de su salario real bruto, que comprende los conceptos de salario carta, antigüedad, plus de cuatro equipos, retén, sección o puesto de trabajo, plus de vacaciones.

2. Para percibir este complemento el empleado deberá:

a) Presentar el parte de baja de la Seguridad Social con su diagnóstico correspondiente, desde el primer día de enfermedad (se considera falta no justificada lo contrario), así como los correspondientes partes de confirmación de baja.

b) Aceptar la intervención inspectora de los Servicios Médicos de Empresa, tal como se encuentra estipulado en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 20). A tal fin el empleado deberá personarse en los Servicios Médicos tantas veces sea requerido, así como permitir la visita en su domicilio del personal del Servicio Médico.

c) Cuando se trate de ausencia de trabajo por sentirse enfermo o para acudir a consulta médica al S. O. E., será obligatorio el conocimiento previo del Servicio Médico y el enterado de su jefe inmediato.

Para poder abonarle el 100 por 100 de su salario correspondiente al día deberá presentar parte de baja o el boletín de asistencia en el que se especifique por el Médico la necesidad de permanecer en inactividad laboral dicho día. En caso contrario deberá incorporarse al trabajo después de la consulta médica.

Las ausencias por enfermedad de un solo día, sin parte de baja, pero presentando boletín de presencia en el S. O. E., no justifica por sí mismo la ausencia de la jornada completa, por lo que se abonará solamente las horas de consulta si coinciden en horas de trabajo.

d) Servicios Médicos podrá, en los casos que considere necesarios, extender permiso de baja de un día de duración, que tendrá en la Empresa la misma consideración que la baja oficial.

3. En caso de no cumplirse los requisitos señalados o en caso de que por el Servicio Médico se emitiera un informe negativo, no se daría o se suspendería la percepción del complemento de enfermedad.

4. La filosofía que ha llevado a establecer este logro social ha sido el evitar discriminaciones dentro de la Empresa y lograr una mejor cobertura sanitaria para todo el personal, creando una mejor situación que pueda conducir a una reducción del absentismo actual.

De todas formas, ambas partes son conscientes que este intento podrá ser malentendido en algunos casos por lo que tanto la Dirección como el Comité de Delegados, actual y futuro, se comprometen a apoyar al Servicio Médico en su función interventora.

Asimismo ambas partes, de forma indefinida, se comprometen, en caso de que se produjesen cifras alarmantes de absentismo que vayan en contra del objetivo que se pretende reducirlo, a reunirse para revisar esa situación y establecer el sistema que corrija ese desfase.

5. Esta normativa anula cualquier tipo de acuerdo interempresa que hasta la fecha estuviese vigente.

#### ACUERDO ENTRE «CELUPAL, S. A.» Y SU JURADO DE EMPRESA

Vistas las reivindicaciones planteadas por el Jurado de Empresa de «Celupal, S. A.», en relación con los productores afectados por el trabajo a turnos de proceso continuo; reivindicaciones, que en lo fundamental, se refieren: Al trabajo en domingos consecutivos, festivos e interrupción de la jornada laboral continuada de ocho horas durante la media hora de descanso.

Conscientes y, así lo expresan ambas partes, de las dificultades insoslayables que con la jornada de cuarenta y dos horas semanales promedio, actualmente en vigor en la Empresa, se presentarían para alterar o modificar el sistema de turnicidad que ahora se aplica.

Vigente en esta Empresa desde el año 1972 el llamado «plus de 4.º turno», cuyo origen y razón de ser, aceptado por los productores a turno de «Celupal, S. A.», no es otra que la compensación económica de las incomodidades y dificultades que surgen de la aplicación práctica de la jornada de cuarenta y dos horas semanales en los turnos de proceso continuo, y cuyo «plus de 4.º turno» tiene actualmente la cuantía de 3.420 pesetas netas mensuales; ambas partes, considerando la posibilidad de continuar el sistema de compensar económicamente las incomodidades del trabajo a turno y como consecuencia del mismo la prestación de servicios en domingos y festivos, sin perjuicio de los recargos que por disposición legal procedan y, teniendo en cuenta, por otra parte, las dificultades por razones justificables de todos conocidas, que surgen e imposibil-

tan la interrupción de la jornada durante la media hora de descanso.

Arbitran y suscriben el compromiso que se expresa en los siguientes puntos:

Primero.—«Celupal, S. A.», incrementa el «plus de 4.º turno», actualmente fijado en 3.420 pesetas netas mensuales, en otras 2.580 pesetas netas, con lo que su cuantía queda establecida en 6.000 pesetas netas mensuales durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del presente año.

Segundo.—A partir de enero de 1977, «Celupal, S. A.», abonará el «plus de 4.º turno» a razón de 6.500 pesetas netas mensuales.

Tercero.—A partir de enero de 1978, y con carácter automático en años sucesivos, se revisará la cuantía de dicho plus que será fijado en la cantidad que resulte de aplicar el 25 por 100 al salario promedio bruto de la masa salarial de un turno, cuya relación de categorías que lo integran se adjunta al pacto.

Cuarto.—El «plus de 4.º turno» se percibirá íntegramente en los casos siguientes: Accidente laboral y vacaciones.

Quinto.—Cuando un productor afecto al 4.º turno cause baja por enfermedad común su situación respecto a la percepción del plus será la siguiente:

A) Durante los treinta primeros días de enfermedad no percibirá cantidad alguna por este concepto.

B) A partir de treinta y un días de enfermedad percibirá el 50 por 100 de la cuantía del plus.

C) En los periodos consecutivos de treinta días, irán incrementándose las percepciones en un 10 por 100 hasta alcanzar el 100 por 100 de la cuantía del plus.

En todas estas situaciones es necesario para percibir lo indicado que el productor acepte la intervención inspectora de su enfermedad por los Servicios Médicos de Empresa.

Sexto.—Los productores a quienes afectan el «plus de 4.º turno» y, por tanto, este acuerdo, consideran de esta forma satisfechas sus peticiones sobre trabajo en domingos consecutivos, festivos y la media hora de interrupción de la jornada continuada de descanso, y se comprometen a no plantear de nuevo peticiones referidas a estos conceptos; salvo que por disposiciones legales, ordenanza laboral, convenios, etc., varíen las condiciones de trabajo a turno en proceso continuo.

#### NORMA DE RETEN PARA EL PERSONAL DE SERVICIOS TECNICOS

Vigente en esta Empresa desde el año 1975 el llamado «plus de retén», cuyo origen y razón de ser, aceptado por los productores de Servicios Técnicos y Mantenimiento de «Celupal, S. A.», no es otra que la compensación económica de las incomodidades y dificultades que surgen de la aplicación práctica de los trabajos imprevisibles a realizar fuera de la jornada legal de trabajo por causa de averías, imperiosa necesidad y emergencias producidas durante el trabajo de proceso en continuo de la fábrica, emergencias y averías que de no ser subsanadas imposibilitan la producción e interrumpen el trabajo en continuo, se regula el procedimiento para las personas que se encuentran inscritas en el Servicio de Retén por la presente norma.

##### 1. Definición del sistema de retén.

1.1. Retén: El retén es una guardia establecida fuera de las horas de trabajo que obliga al operario a estar disponible y localizable durante la semana que se le señale para acudir a la fábrica por causa de emergencia o averías producidas en las instalaciones.

1.2. Llamada: Se entiende por llamada cuando un operario estando o no de retén se requieren sus servicios por parte de la Empresa fuera de su jornada de trabajo para trabajos de imperiosa necesidad no previstos.

El espacio de tiempo desde el momento de la llamada hasta la incorporación a los trabajos de reparación de averías no podrán exceder de treinta minutos (con una tolerancia de diez), contabilizándose este tiempo como hora extra para su abono.

##### 2. Especificación de la norma:

2.1. Equipo de retén: El Jefe del Departamento de Servicios Técnicos, con la colaboración de los Jefes de taller, formarán los equipos que, fuera de las horas de trabajo, es decir, desde la salida de fábrica hasta su incorporación al trabajo, tendrán la obligación de permanecer localizables fácil y rápidamente los siete días de la semana, de lunes a domingo, ambos inclusive, así como los días festivos que pudiera haber durante la semana de retén.

Los equipos de retén estarán integrados por mecánicos, electricistas, instrumentistas, pañoleros, carpinteros, engrasadores, almaceneros, etc., que rotarán cada tres semanas quedando excluido el personal de turno.

Esta obligación no existirá en los días considerados festivos por la Empresa con parada de la producción.

Los servicios de retén serán efectuados con carácter necesario y obligatorio por los operarios que en cada momento se encuentren en situación de retén.

## 2.2. Compensación económica:

2.2.1. Plus de retén: Es la compensación económica que se abona a la persona que realiza este servicio.

Su cuantía está establecida por el Convenio Colectivo de Empresa vigente.

2.2.2. Plus de llamada: Es la compensación que se abona por el hecho de solicitar los servicios de una persona fuera de su jornada de trabajo.

La cuantía está establecida según el Convenio Colectivo de Empresa vigente, y se abona tanto a la persona que está de retén como a la que no.

2.2.3. Desplazamiento: Los gastos de desplazamiento serán por cuenta de la Empresa, si se efectúa en vehículo propio del operario.

2.2.4. Garantía mínima: Se garantiza el abono de una hora extra por el tiempo de traslado (venida y regreso) y el abono de una hora extra de permanencia en fábrica cualquiera que sea el tiempo de duración del trabajo y se permanezca en fábrica, por espacio inferior a una hora. El tiempo de permanencia superior a una hora sin limitación y con carácter sucesivo, se redondeará siempre a abonos de medias horas extras en beneficio del operario.

2.2.5. Revisión económica: A partir de 1 de enero de 1978 y con carácter automático se revisará la cuantía del referido plus que quedará establecido en términos absolutos en las pesetas netas incrementadas al plus de 4.º turno, al objeto de mantener la diferencia actualmente existente entre ambos pluses que es de 3.500 pesetas.

## 3.3. Compensación descanso (personal en jornada partida).

3.3.1. Si el operario presta sus servicios desde las diecinueve horas hasta la una de la madrugada: Se le abonarán las horas extras trabajadas y se incorporará al trabajo en su jornada normal a las nueve horas computándose como de trabajo efectivo la primera hora de su jornada habitual.

3.3.2. Si el operario presta sus servicios desde la una de la madrugada hasta las seis horas de la mañana:

a) Si permanece un mínimo de tres horas se abonan como extras las realizadas y se le dispensa de la jornada de trabajo del día.

b) En el supuesto de que el tiempo de permanencia fuera menor de tres horas, se le abonarán como extras las realizadas y se le dispensa de la jornada de la mañana, incorporándose al trabajo a las quince horas.

En ambos casos el tiempo de descanso garantizado se considerará como de trabajo efectivo.

3.3.3. Si el operario fuese llamado a partir de las seis horas: En caso de que fuera posible regresaría a su domicilio a desayunar y volvería a su horario habitual, abonándose como horas extras las dos horas de entrada anticipada a su jornada normal, tanto si son trabajadas como si no lo son.

3.4. Compensación descanso (personal a dos turnos, seis a catorce y catorce a veintidós horas).

3.4.1. Si el operario presta sus servicios desde la una de la madrugada hasta las seis horas:

a) Si permanece un mínimo de tres horas se abonan como extras y se le dispensa de su jornada de trabajo.

b) Si permanece menos de tres horas se le abonan como extras y se le dispensa de cuatro horas de su jornada de trabajo.

## 4. Requisito individual:

Todos los operarios que integren los equipos de retén deberán poner a disposición del Departamento de Servicios Técnicos todos los medios necesarios para que las llamadas sean efectivas.

## 5. Sanción:

Al operario que estando una semana de servicio de retén no está fácil y rápidamente localizable en el momento de ser requerido, le será descontado el plus de retén de la siguiente forma:

Primera vez, un mes sin formar parte del equipo de retén.

Segunda vez, tres meses sin formar parte de los equipos de retén.

Tercera vez, seis meses sin formar parte de los equipos de retén.

## ACUERDO ENTRE «CELÚPAL, S. A.» Y SU JURADO DE EMPRESA

1.º Considerando las condiciones especiales de diversos puestos de trabajo y su actual nivel salarial, se crea una gratificación voluntaria denominada plus de sección, aplicable a determinados puestos de trabajo de las secciones de transportes, expedición, servicios generales y limpieza (producción).

2.º Este plus es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado por lo que no tendrá carácter consolidable.

3.º Este plus no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias y de beneficios ni en ningún concepto salarial ni servirá de base para el cálculo de los excesos de jornada.

4.º Este plus se devengará por meses vencidos. A efectos de devengo de este plus no se computará el tiempo no trabajado por razón de enfermedad, y permisos no retribuidos.

5.º En caso de enfermedad y si esta se prolongara más de treinta días tendrá derecho a percibir dicho plus a partir de esta fecha.

La Empresa tendrá la facultad de que por el Médico de Empresa o el que ésta designe sea reconocido el productor cuantas veces se estime necesario. Del informe emitido por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente plus y la posible incoacción del oportuno expediente por simulación de enfermedad.

6.º A partir de 1 de enero de 1977 empezará a regir este plus, cuya cuantía y puestos de trabajo afectados se indican a continuación:

### Sección transportes:

Conductores-Ayudantes, 2.000 pesetas brutas por mes.

Conductores carretilla «Fenwick», 2.000 pesetas brutas por mes.

Peones, 2.000 pesetas brutas por mes.

### Sección servicios generales:

Jardinero, 2.000 pesetas brutas por mes.

Limpiador exterior, 2.000 pesetas brutas por mes.

### Sección limpieza producción:

Limpiadoras de producción, 2.000 pesetas brutas por mes.

### Sección expedición:

Conductores de carretilla «Fenwick», no afectados al 4.º turno, 1.000 pesetas brutas por mes.

Mozos expedición, 1.000 pesetas brutas por mes.

7.º La revisión de este plus será anual e incrementándose en el porcentaje que la Empresa aplique en la revisión general anual de salarios.

8.º Este plus podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro.

9.º El Jurado de Empresa de «Celupal, S. A.», hace constar en nombre de sus representantes que este acuerdo no va a producir en los productores de la Empresa, no afectados por este plus, peticiones o reivindicaciones basadas en la percepción o implantación del mismo. Asimismo, la percepción de este plus es incompatible con la percepción al plus de 4.º turno.

16968

RESOLUCION de 28 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), y su personal de la Marina Mercante.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), recibido en esta Dirección General con fecha 23 de abril de 1982, suscrito por la representación de la Empresa citada y la de su personal de Marina Mercante el día 18 de abril de 1982.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2 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.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 28 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL) y su personal de Marina Mercante.

## CONVENIO COLECTIVO 1982 DE «ENPETROL, S. A.», CON SU PERSONAL DE MARINA MERCANTE

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones preliminares

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio se otorga entre la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), y su personal que está comprendido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, quedando excluido del mismo cualquier otro personal que se rija por diferente Ordenanza Laboral.

Art. 2.º *Unidad de Empresa y flota.*—A estos efectos, se entiende por unidad de Empresa la pertenencia del personal a una misma Empresa, aunque sus relaciones de trabajo se rijan por Ordenanzas diferentes y Convenios particulares.