

«Barcanova». Teresa Escolá y otro. «Dado». Matemáticas. Ciclo medio. 5.º.
 «Barcanova». Rosa Camargo y otro. «Naturalia». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. 3.º.
 «Barcanova». A. Oliveras y otro. «Naturalia». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. 4.º.
 «Barcanova». M. Benet y otro. «Naturalia». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. 5.º.

2. Libros del alumno (Orden ministerial de 2 de diciembre de 1974, apartado 2.º):

«Anaya». Luis Rico y otros. «Matemáticas». Matemáticas. Ciclo medio. 3.º.
 «Anaya». Luis Rico y otros. «Matemáticas». Matemáticas. Ciclo medio. 4.º.
 «Anaya». Luis Rico y otros. «Matemáticas». Matemáticas. Ciclo medio. 5.º.
 «Barcanova». Carmen Burgués y otros. «Dado». Matemáticas. Ciclo medio. 3.º.
 «Barcanova». David Barba y otros. «Dado». Matemáticas. Ciclo medio. 4.º.
 «Barcanova». Teresa Escolá y otro. «Dado». Matemáticas. Ciclo medio. 5.º.
 «Barcanova». Rosa Camargo y otro. «Naturalia». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. 3.º.
 «Barcanova». A. Oliveras y otro. «Naturalia». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. 4.º.
 «Barcanova». M. Benet y otro. «Naturalia». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. 5.º.
 «Bruño». Fernando Gotor, Elena Muñoz. «Muelle». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. 3.º.
 «Bruño». Fernando Gotor, Elena Muñoz. «Estuario». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. 4.º.
 «Bruño». Fernando Gotor, Elena Muñoz. «Rada». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. 5.º.
 «Casals». Artur Noguero y otros. «Lenguaje 3.º». Lengua castellana. Ciclo medio. 3.º.
 «Luis Vives». José Muñoz García y otros. «Aula de las palabras 3 EGB». Lengua castellana. Ciclo medio. 3.º.
 «Luis Vives». José Muñoz García y otros. «Aula de las palabras 4 EGB». Lengua castellana. Ciclo medio. 4.º.
 «Luis Vives». José Muñoz García y otros. «Aula de las palabras 5 EGB». Lengua castellana. Ciclo medio. 5.º.
 «Magisterio español». Consuelo Martín y otros. «Descubre tu mundo. Naturaleza». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. Tercero.
 «Magisterio español». Consuelo Martín y otros. «Descubre tu mundo. Naturaleza». Ciencias de la Naturaleza. Ciclo medio. Cuarto.
 «Santillana». Departamento de Investigaciones Educativas de Santillana. «Matemáticas». Matemáticas. Ciclo medio. 3.º.
 «Santillana». Departamento de Investigaciones Educativas de Santillana. «Matemáticas». Matemáticas. Ciclo medio. 4.º.
 «Santillana». Departamento de Investigaciones Educativas de Santillana. «Matemáticas». Matemáticas. Ciclo medio. 5.º.

19092 ORDEN de 8 de junio de 1982 por la que se autoriza la utilización de libros de texto en Centros de Bachillerato.

Ilmo. Sr.: De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2531/1974, de 20 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 13 de septiembre), y en la Orden de 2 de diciembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del día 16),

Este Ministerio ha resuelto autorizar la utilización en los Centros docentes de Bachillerato, de los libros de texto que se relacionan en el anexo de esta disposición.

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

Madrid, 8 de junio de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Director general de Enseñanzas Medias, Raul Antonio Vázquez Gómez.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

ANEXO QUE SE CITA

Relación de libros de texto, con expresión del área, asignatura, Editorial, título, curso y autor, respectivamente

LIBRO DEL ALUMNO

Área de Ciencias Matemáticas y de la Naturaleza

a) Matemáticas:

«Los Autores»: «Matemáticas II», 2.º de Bachillerato; García, M. Moreno, M. F.; Rivera, R. M.ª, y Simancas, M.ª J.
 «Guillén Andréu» R.; «Matemáticas», 3.º de Bachillerato; Grupo Cero.

b) Ciencias Naturales:

«Alhambra»: «Ciencias Naturales», 3.º de Bachillerato; Miralles, K.; Miró, F.; Murillo, M.ª del Mar, y Vegas, R.

c) Física y Química:

«Alhambra»: «Física y Química», 3.º de Bachillerato; Marín, F., y Negro, J. L.

Área Social y Antropológica

Ética y Moral:

«S. M.»: «Ética Personal», 1.º de Bachillerato; Fernández, A., y Lucini, F. G.
 «Santillana»: «Ética», 2.º de Bachillerato; Giner de Grado, C.
 «Santillana»: «Ética», 3.º de Bachillerato; Cuenca, J.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19093 RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Varta Baterías, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 26 de abril de 1982, suscrito por la representación económica y por la representación social el día 8 de abril de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 24 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

V. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA «VARTA BATERIAS, S. A.», Y SUS TRABAJADORES, EN SUS DISTINTAS SUCURSALES DE LA PENINSULA, BALEARES Y OFICINAS CENTRALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores en sus distintas sucursales de la Península y Baleares y sus oficinas centrales.

Art. 2.º *Ámbito personal*.

1.º El presente Convenio afecta al personal fijo que preste sus servicios en la Empresa a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, así como al personal no fijo que expresamente lo tenga indicado en su contrato de trabajo.

2.º Quedan excluidos del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 1.º, apartado c), del punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato individual y que hayan renunciado de forma también individual y expresa su inclusión en el Convenio.

3.º Si durante la vigencia del Convenio se crea un nuevo puesto de trabajo o categoría laboral, será la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio la que decidirá la conveniencia o no de su inclusión en el Convenio y asimilación, dejando a salvo lo indicado en el párrafo anterior de este artículo.

4.º La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores antes de la firma del Convenio, una relación completa del personal afectado por el mismo, con su correspondiente categoría y puesto o cargo dentro de la Empresa.

Art. 3.º *Duración, prórroga, revisión, compensación y garantías personales, vinculación y Comisión Mixta*.

1. *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1982, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1982.

2. *Prórroga*.—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente en sus propios términos de año en año, de no mediar aviso en contra de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación a la fecha de expiración, o de cualquiera de sus prórrogas.

3. *Compensación*.—Lo pactado en este Convenio compensa hasta donde alcancen las condiciones económicas y sociales que en cómputo anual tenga cada trabajador concedidas con anterioridad.

4. *Revisión*.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 30 de ju-

nio 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 de 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.

Asimismo serán revisables durante la vigencia del Convenio aquellos artículos que expresamente lo indiquen.

Si por disposición del Gobierno se establece una reducción de jornada de trabajo respecto de la pactada en el Convenio de «Varta Baterías, S. A.», que no sea compensable con otras mejoras económicas y sociales pactadas, se aplicará esta reducción.

5. **Garantía personal.**—Si a la firma de este Convenio cualquier trabajador disfruta en cómputo anual de condiciones económicas y sociales superiores a las estipuladas en este Convenio, se mantendrán en lo que las supere a título personal.

6. **Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible. Por tanto, en el supuesto de que la jurisdicción competente no aprobara alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo la Comisión Deliberadora reconsiderar su contenido.

7. **Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.**

7.1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de interpretación y vigilancia en el plazo de diez días a partir de su entrada en vigor.

7.2. La Comisión Mixta estará compuesta por un Presidente, que será un miembro de la Empresa, y un Secretario, que será un miembro de los representantes de los trabajadores, más dos Vocales, uno por cada una de las partes.

7.3. Las reuniones se celebrarán ineludiblemente cada tres meses, salvo apreciación de urgencia estimada, y a petición de los representantes de los trabajadores o de la Empresa, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias, que cursará el Secretario, previo acuerdo con el Presidente, se expresará el orden del día.

Serán citados sus componentes con una anticipación mínima de cinco días.

7.4. Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevará el problema debatido a la autoridad competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción contenciosa y a la Administración correspondan.

La Comisión, por medio de su Secretario publicará los acuerdos de carácter general interpretativo del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la representación social, en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre interpretación de Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación social. Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en este Convenio.

Art. 4.º **Organización del trabajo.**—Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa en todo su ámbito la organización práctica del trabajo, con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización de trabajo en cada centro.

Artículo 5.º **Registro de personal.**—La Empresa establecerá un Registro de personal en cada centro de trabajo, en el que, como mínimo, deberán figurar los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores que a continuación se indican:

- 1.º Fotografía.
- 2.º Nombre y apellidos.
- 3.º Fecha de nacimiento.
- 4.º Fecha de ingreso en la Empresa.
- 5.º Categoría profesional a que está adscrito.
- 6.º Cargo o puesto que ocupa.
- 7.º Fecha de nombramiento o promoción en la categoría y en el cargo.
- 8.º Salario mensual del Convenio.
- 9.º Número de orden derivado de la fecha de ingreso.
- 10.º Número de matrícula.
- 11.º Grupo sanguíneo y factor Rh.
- 12.º Número del documento nacional de identidad.
- 13.º Número de afiliación a la Seguridad Social.

Contra los datos que figuran en el Registro de Personal cabrá reclamación fundamentada por parte del personal, a tra-

vés de sus representantes, en el plazo de treinta días naturales, ante la Dirección de Personal, la cual resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días, y a los que se incorporen durante la vigencia del presente Convenio, así como los que cambien de categoría.

La Empresa proveerá a cada trabajador de un carné de identificación laboral, plastificado, donde figurarán los datos 1, 2, 4, 5, 11, 12 y 13 reseñados más arriba.

Art. 6.º **Ingresos y ascensos.**

1.º En el ingreso de nuevo personal, la Empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

2.º Todas las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan en oficinas centrales y sucursales serán publicadas en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo, haciendo constar nombre y puesto del titular anterior, si lo hubiere, para que los trabajadores de plantilla o los hijos de trabajadores en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas, puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

También se comunicarán las vacantes en fábrica, siempre que no se cubran dentro de su propio ámbito y normas específicas.

3.º Para la provisión de vacantes se tendrán en cuenta las siguientes situaciones:

a) Personal con categoría de mando:

- Directores.
- Jefes de sucursal.
- Jefes de Sección administrativa.
- Técnicos titulados.

b) Resto de personal.

Las vacantes del personal del grupo a) serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta al personal de la plantilla en el proceso de selección.

Las vacantes del personal del grupo b), se cubrirán por concurso-oposición.

4.º Los Jefes de sucursal o Directores de Departamento serán los responsables de la selección del personal. En todo el proceso de la selección intervendrán, junto al Jefe de sucursal o Director de Departamento, dos representantes de los trabajadores como máximo, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad.

5.º La convocatoria del concurso-oposición se anunciará con una antelación no inferior a treinta días. No obstante, y mientras se realiza todo el proceso de selección, la Empresa podrá cubrir la vacante interinamente, si las circunstancias de urgencia así lo requieren.

En dicha convocatoria deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacantes o puestos a cubrir, categoría a que corresponden y nombre del que causó baja, si procediera.

b) Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar así como las condiciones requeridas para aspirar, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos y demás circunstancias que sean pertinentes.

6.º En el plazo máximo de cinco días hábiles, a partir del examen, deberá ser puesta en conocimiento de los representantes de los trabajadores, en el centro de trabajo, una relación nominal ordenada de las calificaciones obtenidas.

Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación. A igualdad de puntuación, se tendrá en cuenta, por este orden:

- a) Que pertenezca al centro de trabajo donde se produjo la vacante.
- b) Antigüedad en la Empresa.
- c) Ser mayor de cuarenta años.
- d) Ser titular de familia numerosa.

7.º En el caso de ascensos se estará a lo dispuesto por la Ordenanza Laboral de Siderometalúrgica y demás Leyes en vigor, así como lo estipulado en el Reglamento de Relaciones Industriales.

Art. 7.º **Periodo de prueba.**—Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, según la índole del puesto a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del siguiente tiempo:

- a) Técnicos titulados, seis meses.
- b) Resto del personal, excepto no cualificados, tres meses.
- c) Personal no cualificado, quince días laborables.

Dentro del apartado b), los administrativos y viajantes que sean personal de plantilla tendrán un periodo de prueba de un mes.

Durante estos periodos, tanto el trabajador como la Empresa, podrán desistir, respectivamente, de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso; y si esta decisión fuera tomada por la Empresa se abonará al trabajador una indemnización hasta completarse el periodo de prueba.

Transcurrido el plazo referido de prueba el trabajador quedará como fijo de plantilla en la Empresa, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

La situación de I.L.T. autoriza el interrumpir el período de prueba, siempre que se produzca acuerdo por escrito entre ambas partes.

Art. 8.º Ceses.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección por escrito, directamente o a través del Jefe de sucursal o Jefe del Departamento donde preste sus servicios, respetándose el plazo de preaviso actual de quince días, salvo en los casos en que de común acuerdo y por escrito se pacte un preaviso superior, según las normas legales vigentes.

A los trabajadores que no cumplan el plazo de preaviso, la Empresa podrá descontarles por cada día de diferencia una cuantía equivalente al importe del salario diario, así como retenerles la liquidación hasta cumplir el plazo de preaviso.

La Empresa deberá poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores las anteriores incidencias.

► **Art. 9.º Principios generales del contrato de trabajo.**—El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la Empresa, se llevará a cabo por escrito con la Dirección de Personal.

Serán condiciones aplicables al mismo las que se deriven de los trabajos o funciones que le corresponden al trabajador así contratado y que figuren en el contrato, y rigiéndose con carácter general por las que se establece en el presente Convenio.

Independientemente de que en la tramitación de las altas y las bajas del personal en la Empresa se cumplan los requisitos legales en cada momento establecidos, la Empresa informará en las reuniones de la Comisión Mixta sobre la situación de la plantilla a los representantes de los trabajadores.

Art. 10. Formalización del contrato de trabajo.—El contrato de trabajo deberá respetar en todo caso las normas de derecho necesario vigentes en cada momento.

En cualquier caso, en el contrato de trabajo figurarán, como mínimo, los siguientes puntos:

- Clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- Salario y forma de pago.
- Jornada de trabajo y descanso.
- Grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social.
- Aceptación o renuncia de las normas por las que se rige este Convenio.
- Modalidad de contratación.
- Condiciones ambientales y grado de toxicidad del lugar de trabajo.

Art. 11. Admisión.—Para la admisión en la Empresa, ya sea con carácter eventual o fijo, el trabajador deberá presentar obligatoriamente los siguientes documentos:

- Certificado de estudios primarios o cualquier otro de rango superior, o bien fotocopia del título correspondiente, si se requiriera para el puesto de que se trate.
- Cartilla sanitaria o certificado médico de no padecer enfermedad infectocontagiosa.
- Cartilla militar o documento que supla a la misma, si fuera exigible para el puesto.
- Libro de Familia, en su caso.
- Documento nacional de identidad.
- Documento de afiliación a la Seguridad Social, si ya estuviera dado de alta en la misma.
- Documento de carácter fiscal o administrativo impuesto por las Leyes.

Art. 12. Modalidades de contratación.—La Empresa, para atender a sus necesidades, podrá concertar además de contratos por tiempo indefinido, contratos de trabajo en prácticas y para la formación; a tiempo parcial; para obras o servicios determinados, temporal por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada; para sustituir a trabajadores con derecho de reserva del puesto de trabajo, y cualesquiera otros permitidos por la legislación vigente, con los requisitos, forma y efectos señalados en la misma.

En los preavisos de extinción de los contratos se estará a lo estipulado por la Ley.

Todos los modelos de contrato que se utilicen durante el vigente Convenio serán revisados por la Comisión Mixta (este requisito se refiere únicamente al personal incluido en el Convenio).

Art. 13. Trabajo de categoría superior.—El personal de la Empresa podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales y por la duración no superior a tres meses consecutivos, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios la retribución de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito.

Cuando un trabajador realice durante más de tres meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos, o, en su caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

Igualmente en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante diez meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

• Los dos párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 14. Servicios médicos.—Los servicios médicos de la Empresa tienen por objeto la conservación y mejora de la salud de los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación a la Empresa, a través de la Dirección de Personal, en orden a la distribución de su personal, atendiendo a sus condiciones para distintas tareas y puestos de trabajo, así como por medio de Facultativos que en cada caso estime conveniente la Empresa.

Si, de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, a algún trabajador hubiera que trasladarle de puesto de trabajo, la Empresa está obligada a informar a los representantes de los trabajadores, que, en caso de desacuerdo con la medida a tomar, podrán solicitar el dictamen de un Tribunal médico de la Seguridad Social, tramitado y subvencionado por la Empresa.

La Empresa está obligada, empleando para ello los medios más idóneos, a hacer a todos los trabajadores una revisión médica periódica, anual cuando menos, o siempre que las circunstancias internas o externas así lo aconsejen.

En casos especiales, a petición del trabajador, la Comisión Mixta estudiará la conveniencia de efectuar análisis o reconocimientos de todo tipo que se consideren necesarios.

Art. 15. Enfermedad, accidentes y maternidad.—El trabajador que por enfermedad, accidente o maternidad esté dado de baja, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario, completado, por tanto, la Empresa la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o Entidades aseguradoras.

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, los incentivos, la antigüedad y el plus familiar.

Art. 16. Jubilación.—Cualquier trabajador que, cumplidos los sesenta años, desee pasar a la situación de jubilado, podrá proponerlo a la Dirección de la Empresa, que estudiará las posibilidades para que dicho trabajador pase a la referida situación de jubilado con las condiciones más beneficiosas para el mismo.

Art. 17. Permisos retribuidos.—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos según los casos que se detallan a continuación:

1.º Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta seis cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

2.º Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta cinco cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en caso de fallecimiento o enfermedad grave de hermanos políticos, hijos políticos, abuelos políticos, tíos carnales directos o del cónyuge.

3.º Un día natural, que podrá ampliarse tres cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En el caso de matrimonio de hijos o padres y hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge.

4.º Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

5.º Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta cinco cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de alumbramiento de la esposa.

6.º Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

7.º Por el tiempo necesario en el caso de asistencia o consulta médica, cuando el horario de ésta no fuera compatible con el de la jornada del trabajador, estando debidamente justificado.

8.º Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes relacionados con los estudios que cursen en cada caso, previa justificación de tener formulada la matrícula correspondiente.

9.º Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter cívico, político o administrativo impuesto por la Ley, a disposición administrativa o sindical.

Art. 18. Flexibilidad de horario para estudios.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que se encuentren en la situación que establece el punto 1, apartados a) y b), del citado artículo, propondrán a su Jefe inmediato el horario más conveniente para poder cumplir con las obligaciones escolares, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo entre el interesado y el Jefe inmediato, el trabajador podrá plantear sus necesidades a la Comisión Mixta.

Art. 19. Excedencias.—Será obligatoria por parte de la Empresa la concesión de excedencia voluntaria a cualquier trabajador que la solicite, con un año, al menos de antigüedad, siempre que el número de excedencias no supere al 4 por 100 de la plantilla afectada por este Convenio, por una duración de dos años como mínimo a cinco años como máximo.

Se concederá una segunda excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera y no se supere el 4 por 100 de esta situación.

La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la Empresa cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente para el desempeño por el trabajador de un cargo

público o sindical, y alcanzará en el tiempo el período de desempeño de aquél, con independencia de los topes establecidos en los párrafos anteriores.

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a la Dirección, que el trabajador entregará a su Jefe, el cual la hará llegar a la misma. Deberá ser efectuada al menos con un mes de antelación a la fecha para la que se solicita el comienzo de la excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir el sueldo ni retribución alguna, y no podrá ser utilizada para prestar servicio en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.

El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reingreso, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

La excedencia en caso de alumbramiento se regulará por el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las incidencias que puedan surgir en la práctica de este artículo pasarán a la Comisión Mixta.

Art. 20. *Premio a la antigüedad en la Empresa.*—La Empresa, considerando como parte integrante de ella al trabajador, representando éste por la fidelidad demostrada a través de los años de permanencia en la misma, establece el premio de antigüedad en la Empresa, que será regulado con arreglo a las siguientes normas:

1.º Como antigüedad se contarán los años ininterrumpidos de trabajo en «Exclusivas Comerciales, Internasa» o «Varta Baterías, S. A.», teniéndose en cuenta para el cómputo lo establecido en el apartado 6 de este artículo.

2.º El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan quince años de servicio a la Empresa se harán acreedores a un premio de 24.111 pesetas brutas.

4.º El día 31 de diciembre de año en que los trabajadores cumplan treinta años de servicio a la Empresa se harán acreedores a un premio de 24.111 pesetas brutas.

5.º El día 31 de diciembre de cada año que sobrepase la antigüedad de treinta años en la Empresa, el trabajador se hará acreedor a un premio de 24.111 pesetas brutas.

6.º Se considerarán como causas de interrupción de la antigüedad las siguientes:

a) La situación de excedencia, cualquiera que fuere el tipo de la misma.

b) Los períodos de suspensión de empleo por motivos disciplinarios.

c) El tiempo de privación de libertad como consecuencia de sentencia firme en procedimientos penales, comunes o especiales.

7.º Los premios establecidos en este artículo deberán ser entregados por la Empresa antes del último día laborable del mes de febrero del año siguiente a que se haya hecho acreedor el trabajador, debiendo estar presentes en la entrega al menos el Jefe del centro de trabajo y los representantes de los trabajadores del centro de que se trate.

8.º Las dudas o incidencias que suscite la aplicación e interpretación de este artículo serán resueltas por la Comisión Mixta establecida en el artículo 3.º apartado 7.

Art. 21. *Plus de matrimonio.*—La Empresa establece un plus de matrimonio consistente en 16.074 pesetas, que abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y que contraiga matrimonio. Dicho plus se hará efectivo a la presentación del Libro de Familia en la Dirección de Personal y será bruto.

Art. 22. *Plus de natalidad.* Por cada nuevo hijo, tanto legítimo como natural o adoptivo, que tengan los trabajadores desde la entrada en vigor del Convenio, la Empresa abonará la cantidad de 4.822 pesetas brutas.

En lo que respecta a la mujer trabajadora, disfrutará de los derechos que establezcan las Leyes vigentes sobre esta situación.

Art. 23. *Dote.*—Se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes en este tema para todo el personal femenino en plantilla existente al 31 de diciembre de 1977.

Art. 24. *Economato.*—La Empresa concederá a todo el personal a su servicio la posibilidad de afiliarse a un economato, previo acuerdo con la Comisión Mixta sobre el que estime más beneficioso para el poder adquisitivo de los trabajadores.

Las cuotas correspondientes serán totalmente a cargo de la Empresa, salvo acuerdo entre ambas partes.

En aquellos centros en que no exista posibilidad de afiliación a economato, la Empresa abonará la cantidad de 1.130 pesetas brutas a final de año.

Art. 25. *Préstamos.*—Se podrá otorgar a todos los trabajadores fijos en plantilla que lo soliciten la cantidad máxima hasta 100.000 pesetas, destinadas inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de doce mensualidades.

La cantidad pendiente de amortización por préstamos en ningún caso será superior a 500.000 pesetas más el 50 por 100 del saldo del fondo social de sucursales y central que exista en cada momento.

La solicitud será entregada al Jefe del centro de trabajo o departamento correspondiente, el cual solicitará de los representantes de los trabajadores el informe correspondiente y elevará a la Dirección de Personal dicha solicitud, la cual efectuará los trámites definitivos, comunicando a los interesados a través del mando correspondiente la solución adoptada, siendo esta última inapelable.

Art. 26. *Premio a la iniciativa.*—Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada o las sugerencias declaradas de utilidad.

La cuantía del premio se graduará por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor de 4.000 pesetas brutas.

Las sugerencias sobre este premio deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta, los cuales propondrán su estudio y concesión.

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

Art. 27. *Fondo social.*—El fondo social estará administrado por una Comisión compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa, entre los que deberá figurar el Director de Personal.

A la entrada en vigor del presente Convenio existe un saldo de 446.224 pesetas, que se incrementará de la siguiente manera:

— Una cuota mensual aportada por cada trabajador, consistente en el 1 por 1.000 sobre el sueldo convenio de la tabla salarial que se refleja en el artículo 34, apartados f) y g).

— Otra cuota mensual aportada por la Empresa y que será igual a la recaudada por todos los trabajadores.

De los componentes de esta Comisión, un representante de la Empresa y otro de los trabajadores dispondrán de firma para que conjuntamente puedan disponer el movimiento económico de los fondos disponibles, en cumplimiento de los acuerdos tomados en cada reunión.

El objeto general de este fondo social es el de hacer posible la aportación de un complemento económico-social cuando determinadas situaciones de necesidad de los trabajadores de la Empresa lo requieran.

Art. 28. *Objetivos de la formación profesional.*—La Empresa y sus trabajadores entienden la formación profesional como un perfeccionamiento tendente a orientar adecuadamente los problemas humanos y sociales derivados de las relaciones industriales, tanto de la mano de obra y empleados sin mando como de los mandos intermedios y superiores.

Por medio de la formación profesional debe lograrse que los trabajadores se encuentren en situación de plena eficiencia, de acuerdo con la evolución tecnológica y desarrollo de los sistemas de trabajo de la Empresa.

Para lograr estos objetivos, la Empresa podrá organizar, con iniciativa propia o en colaboración con los centros privados u oficiales que considere oportunos, cursos, charlas, etc., de aquellas especialidades que en cada momento se consideren convenientes, informando adecuadamente a los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la asistencia a estos cursos en su historial a la hora de promocionar.

Independientemente de las iniciativas que en esta materia tome la Empresa, los representantes de los trabajadores podrán proponer a la Dirección de Personal cuantas actuaciones consideren oportunas y que ayuden a lograr los objetivos fijados en este artículo.

Art. 29. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

a) Objeto de la seguridad e higiene en el trabajo.—Independientemente del respeto y cumplimiento de las normas legales vigentes en cada momento en esta materia, la Empresa y sus trabajadores establecen como objetivo fundamental de la seguridad e higiene en el trabajo la conservación y mejora de la salud de todos los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo.

b) Higiene del centro de trabajo.—Se efectuarán los estudios correspondientes con los medios a su alcance o recabando la colaboración de los Organismos oportunos desde el punto de vista higiénico de los locales de trabajo, operaciones industriales, materias primas utilizadas y productos intermedios obtenidos, requerimientos psico-fisiológicos de los puestos de trabajo, conservación en buenas condiciones de los servicios higiénicos generales, maquinaria, utillaje e instalaciones.

En los meses de enero y septiembre de cada año, los representantes de los trabajadores enviarán a la Dirección Comercial y Dirección de Administración, respectivamente, con copia a la Dirección Social, un informe detallado sobre las condiciones higiénicas, ambientales y de acondicionamiento de cada centro de trabajo, al objeto de que la Empresa subsane en el menor tiempo posible las deficiencias detectadas.

Los Jefes de cada centro de trabajo tendrán en cuenta estas necesidades en los meses citados anteriormente, a la hora de proponer las inversiones anuales a la Dirección.

c) Higiene de los trabajadores.—Refiriéndose fundamentalmente a los reconocimientos médicos previos al ingreso, reconocimientos anuales del personal de plantilla, reconocimientos especiales a enfermos, reconocimientos periódicos al personal ocu-

pado en trabajos tóxicos, penosos o peligrosos siendo obligatoria la utilización de las prendas de protección que figuran en el apartado d).

d) Ropa de trabajo:

Almacén:

- Un delantal de plástico.
- Una chaquetilla.
- Un pantalón.
- Dos camisas.
- Un par de botas de punta dura.
- Guantes (todos los necesarios).

Reparto:

- Un pantalón.
- Una chaquetilla.
- Dos camisas.
- Un par de botas de tela o material, punta dura.
- Guantes (todos los necesarios).

Administrativos y Vendedores que manejen baterías:

- Un pantalón.
- Una camisa.

Estas prendas serán, una, para la campaña de verano, y otra, para la de invierno.

Dos batas para personal Administrativo (central y sucursales) y personal de Proceso de Datos.

Art. 30. *Quebranto de moneda*.—Este riesgo quedará cubierto totalmente por la Empresa.

Art. 31. *Jornada de trabajo y vacaciones*.—Se establece la jornada anual de trabajo en mil novecientas horas respetándose la jornada anual en los centros en que ya fuera inferior a lo indicado.

Los horarios y calendario laboral serán establecidos en cada centro de trabajo, de acuerdo con las características del mismo, entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, pudiendo ser las vacaciones, como máximo, de treinta y un días naturales continuados.

El plan de vacaciones de cada centro de trabajo estará confeccionado antes del 15 de mayo de 1982. Los tiempos de trabajo que sobrepasen los horarios establecidos en cada centro serán compensados de mutuo acuerdo entre el trabajador y su mando intermedio, mediante permisos.

Los horarios de los centros de trabajo se establecerán de acuerdo con el Reglamento de Reglaciones Industriales.

También se tratará la problemática que pudiera emanar en algunos casos. Los horarios, una vez acordados, se remitirán a la Comisión Mixta en el plazo de treinta días de la firma del Convenio, para su conocimiento.

Art. 32. *Plus de transporte*.—Se establece un plus de transporte de 135 pesetas diarias por cada día de trabajo efectivo para las personas sujetas a este Convenio y que no dispongan de medio de transporte facilitado por la Empresa. El importe se entiende bruto.

Será motivo de revisión cualquier cambio en el precio de la gasolina, en la forma habitual.

Art. 33. *Dietas*.—Se establece la dieta completa en la cantidad de 2.815 pesetas, según el siguiente desglose:

- Dormir, 1.200 pesetas.
- Desayuno, 165 pesetas.
- Comida, 725 pesetas.
- Cena, 725 pesetas.

Art. 34. *Remuneraciones*.

a) Salarios.—Se establecen según las tablas salariales reflejadas en los apartados f) y g) de este artículo, donde se indican también los grupos de cotización a la Seguridad Social.

b) Número de pagas.—Se establece el número de catorce pagas de treinta días, consistentes en:

- Doce mensualidades ordinarias.
- Dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre.

c) Antigüedad.—Se percibirá en forma de quinquenios, y su cuantía se estipula en un 5 por 100 sobre el salario real del presente Convenio.

d) Horas extraordinarias.—Cuando exista la imposibilidad del descanso compensatorio citado en el artículo 31 se estará a lo siguiente:

— Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de al menos un 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

— Las horas extraordinarias que se trabajen de diez de la noche a seis de la mañana en domingo y festivo se abonarán con el 100 por 100 de recargo.

e) Salario Viajantes.—La Empresa garantiza que el salario fijo mensual de los Viajantes asciende a un importe de pesetas 62.558 brutas, según la tabla adjunta.

Además los Viajantes tendrán una comisión que, en caso de cumplimiento de la cifra prevista de ventas, se estima ascenderá a 278.683 pesetas brutas anuales.

Asimismo la Empresa garantiza que durante los ocho primeros meses las comisiones devengadas en los mismos serán, como mínimo, las correspondientes a las previsiones establecidas para dichos meses, regularizándose posteriormente, en su caso.

f) Tabla salarial oficinas centrales:

Categoría	Salario mensual	Grupo cotización Seguridad Social
Analista	85.789	5
Oficial administrativo 1.º-D	77.491	5
Oficial administrativo 1.º-C	70.358	5
Oficial administrativo 1.º-B	68.903	5
Programador	68.903	5
Oficial administrativo 1.º-A	64.826	5
Oficial administrativo 2.º-C	63.079	5
Operador	63.079	5
Oficial administrativo 2.º-B	55.654	5
Verficiador-Grabador	55.654	5
Oficial administrativo 2.º-A	52.306	5
Auxiliar administrativo	52.306	7
Ordenanza B	46.921	6
Ordenanza A	43.572	6

g) Tabla salarial sucursales:

Categoría	Salario mensual	Grupo cotización Seguridad Social
Viajante	62.556	5
Oficial administrativo 1.º-C	60.257	5
Oficial administrativo 1.º-B	74.71	5
Oficial administrativo 1.º-A	66.573	5
Oficial administrativo 2.º	65.991	5
Auxiliar administrativo	49.541	7
Jefe de Almacén C	65.991	7
Jefe de Almacén B	63.807	5
Jefe de Almacén A	58.275	5
Almacenero D	58.275	6
Almacenero C	55.654	6
Almacenero B	55.072	6
Almacenero A	47.357	6
Repartidor-Conductor B	55.654	8
Repartidor-Conductor A	55.072	8
Cobrador	55.072	6

Art. 35. *Plus de ventas*.—El plus de ventas es de 25.000 pesetas brutas y se devengará en partes alicuotas de 6.250 pesetas brutas, por trimestres, siempre que las ventas reales acumuladas vayan alcanzando a las ventas previstas por la Empresa para cada año.

El desarrollo sería el siguiente:

Periodo	Ventas previstas	
	Baterías	Plus trimestral Pesetas
Enero-marzo	59.400	6.250
Enero-junio	105.200	6.250
Enero-septiembre	169.500	6.250
Enero-diciembre	266.000	6.250

Siempre que las ventas reales, en un período determinado, alcancen a las ventas previstas, se devengará el plus trimestral, e incluso se devengará el plus del trimestre o trimestres anteriores, en el hipotético caso de que no se hubieran percibido en su momento por no haberse alcanzado la previsión. Este plus será percibido por todo el personal incluido en este Convenio, excepto Viajantes.

Art. 36. *Seguro de ocupantes de los vehículos de la Empresa*. La Empresa establecerá una póliza de seguros para ocupantes de vehículos de la Empresa, que cubrirá los capitales siguientes:

- Muerte, 500.000 pesetas.
- Invalidez, 750.000 pesetas.
- Asistencia sanitaria, 30.000 pesetas.

Se firma el Convenio por la Comisión Deliberadora del mismo, y el resto de las hojas, por el representante de los trabajadores, señor Alvarez Sáenz, y el señor Oliveros, como Director social, por parte de la Empresa.