MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19185 *ORDEN de 30 de abril de 1983 por la que se concede la medalla al mérito en el trabajo, en su categoría de plata, a don Francisco Toni Iriso.*

Ilmos. Sres.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Francisco Toni Iriso,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la medalla al mérito en el trabajo en su categoría de plata.

Lo que comunico a VV. II.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 30 de abril de 1983.

ALMUNIA AMANN

Ilmos. Sres. Subsecretario y Secretario general para la Seguridad Social.

19186 *RESOLUCION de 17 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Embotelladora Madrileña, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Embotelladora Madrileña, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 2 y 16 de mayo de 1983, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 15 de abril de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 17 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CONVENIO COLECTIVO DE EMBOTELLADORA MADRILEÑA, S.A.

APLICACION Y VIGENCIA

ARTICULO 1°.- El presente Convenio Colectivo de Empresa regulará partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales del personal fijo de EMBOTELLADORA MADRILEÑA, S.A., para todos sus Centros de trabajo establecidos en Madrid y en las restantes provincias de la franquicia pertenecientes a E.M.S.A.

ART. 2°.- DURACION: El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, ésto es, desde el 1° de abril 1983 hasta el 31 de marzo 1984.

ART. 3°.- Si el índice de precios al consumo (I.P.C.) previsto por el INE para el período 1° de abril 1983 al 31 de marzo 1984 supera el 12,50 por 100, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje que exceda del 12,50 por 100, con efectos del 1° abril 1983 a 31 de marzo 1984.

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

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

(1)

La Dirección de la Empresa informará al Comite sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, conforme a los fines legales atribuidos a los representantes sindicales.

ART. 5°.- Las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio suponen un incremento salarial sobre las del Convenio anterior de un 12,50 por 100.

ART. 6°.- Dicha tabla se abonará en la siguiente forma:

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

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

(2)

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

La bolsa de vacaciones será de la cuantía que se corresponda a los salarios aprobados en el presente Convenio con carácter retroactivo al 1° de enero.

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

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

(2)

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

ART. 9°.- PERIODO DE PRUEBA: El personal nuevo de E.M.S.A. está sometido al siguiente período de prueba:

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

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

ART. 10.- ASCENSOS: Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuanta la formación, antigüedad del trabajador y el haber desempeñado la función del puesto que se solicita, debiendo superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

ART. 10. bis.- Para cubrir las posibles vacantes de personal de la empresa se realizarán las pruebas necesarias, teniendo en igualdad de condiciones prioridad los hijos de empleados.

ART. 11.- CESES: En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo deberá notificarlo al Departamento de Personal de E.M.S.A. y al Comité de Empresa con quince días naturales de antelación.

ART. 12.- Los períodos de vacaciones serán de meses naturales y completos en forma rotativa, por Departamentos y categorías, excepto el mes de febrero que las iniciará el 31 de enero y las finalizará el 1° de Marzo, ambos inclusive.

(4)

El trabajador que por causa de enfermedad o accidente no hubiera disfrutado sus vacaciones en el período previsto para ello, las disfrutará en el mes posterior a ser dados de Alta, siempre que no haya finalizado el año natural.

Si durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador fuese hospitalizado por intervención quirúrgica, se interrumpirán las mismas durante el tiempo que permanezca en el centro hospitalario, reanudándose cuando salga del mismo.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, excepto para los trabajadores fijos, que podrán solicitar quince días más sin retribución.

b) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de parto distócico o enfermedad grave de parientes hasta 2° grado de consanguinidad o afinidad, serán 5 días laborables. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo de seis días laborables.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Para realizar funciones sindicales o representación del personal, lo establecido por la ley.

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

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

(5)

ART. 14.- EXCEDENCIAS: La excedencia puede ser voluntaria o forzosa, ambas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, siéndole computado la antigüedad a la forzosa, en su vigencia, la cual se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso en la empresa deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Se concederá excedencia voluntaria al personal fijo al menos con una antigüedad de un año y por una duración no menor a un año ni superior a cinco, y siempre que los productores en tal situación no superen el 5 por 100 de la plantill. Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia. Durante la situación de excedencia no podrá tener relación laboral ni prestar servicios a otra Empresa del mismo sector siempre que no exista autorización. El reingreso en la empresa deberá ser solicitado por escrito con 30 días de antelación.

ART. 14. bis.- ORGANIZACION DEL TRABAJO:

CLASIFICACION POR DEPARTAMENTOS:

A) La Empresa se compondrá de los Departamentos siguientes:

PRODUCCION, COMERCIAL-VENTAS, ADMINISTRACION, TALLERES MANTENIMIENTO, PROCESO DE DATOS y ALMACEN.

B) Los Departamentos estarán constituídos por los siguientes grupos profesionales:

PRODUCCION: Perito, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Encargado de Grupo; Oficial 1ª Monitor, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante y Peón.

(6)

COMERCIAL-VENTAS: Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Encargado de Grupo, Oficial 1ª Monitor, Oficial 1ª Preventista, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante.

ADMINISTRACION: Licenciado, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Oficial 1ª, Oficial 2ª y Auxiliar. Subalternos: Ordenanzas, Porteros, Cobradores, Vigilantes, Personal de Limpieza y Botones.

TALLERES DE MANTENIMIENTO: Perito, Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Oficial 1ª Monitor, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante y Peón.

ALMACEN: Jefe de Departamento o Encargado de Sección, Encargado de Grupo, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante y Peón.

PROCESO DE DATOS: Jefe de Departamento, Encargado de Sección, Oficial 1ª, Oficial 2ª y Auxiliar.

No es necesario por parte de la empresa tener todas las categorías cubiertas, no anulando los ascensos de categorías que en el futuro se puedan producir.

ART. 15.- TRABAJO A TAREA: El personal del Departamento de Ventas y otros afines realizarán trabajo a tarea.

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

El trabajador que considere excesiva la tarea que se ha señalado y no pueda terminarla irá acompañado de dos miembros del Comité a resolverlo ante la Dirección.

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

(7)

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

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

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

a) Una se corresponderá con la marcada en la tabla de salarios, según su categoría profesional.

b) Complemento salarial de cantidad y calidad en el trabajo, que servirá para retribuir la forma en que se desarrollarán las especiales características de esta labor y como incentivo de venta.

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

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

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

PREVISION SOCIAL

ART. 19. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITÓRIA: El personal fijo de E.M.S.A. tendrá las siguientes prestaciones:

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

- PERSONAL DE DISTRIBUCION: El 100 por 100 de los salarios y el 100 por 100 de las comisiones.
- PEROSNAL DE OTROS DEPARTAMENTOS: El 100 po 100 de los salarios y el 100 por 100 de las primas o incentivos recogidos en este Convenio.
- Para el pago de comisiones, primas o incentivos se abonará la media del Convenio anterior con el incremento correspondiente al actual, por Departamentos y categorías, tomando como base 11 meses anteriores trabajados.

Estas prestaciones económicas quedarán sin efecto cuando el trabajador no cumpla las prescripciones establecidas bien por los Médicos de la Seguridad Social o por el Médico de la Empresa.

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

La Empresa cumplimentará todas las prestaciones indicadas en la nómina del mes correspondiente.

ART. 20.- FALLECIMIENTO: En caso de fallecimiento, los trabajadores fijos de EMSA tienen derecho a que la empresa entregue a sus derechohabientes por una sola vez la cantidad de 750.000 pesetas, y en el caso de que concurran las siguientes circunstancias:

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

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

3ª) Si el trabajador es soltero o viudo sin hijos, la citada cantidad se entregará a sus padres, hermanos o personas a su cargo.

4ª) O lo que indique el testamento

ART. 21.- El personal fijo de E.M.S.A. tiene derecho a la solicitud de préstamos para la compra de viviendas y escrituras hasta un máximo de 250.000 pesetas, estableciéndose como fondo total para estos préstamos por la Empresa, la cantidad de 4.000.000 de pesetas, amortizables en cinco años por períodos mensuales con un interés del 3 por 100, que se integrará en el fondo social de E.M.S.A. Para la concesión de estos préstamos, será necesaria la aprobación del Comité de Empresa.

ART. 22.- E.M.S.A. tiene establecido para todo su personal fijo un Seguro de Vida colectivo, que garantiza en caso de fallecimiento natural 600.000 pesetas por persona; en caso de fallecimiento por accidende 1.000.000 de pesetas, y en caso de fallecimiento por accidente de tráfico, 1.200.000 de pesetas; por invalidez total permanente y absoluta, 700.000 pesetas.

Las cuotas de dicho Seguro serán abonadas en un 33 por 100 por los beneficiarios y un 67 por 100 por la Empresa.

Los capitales asegurados podrán ser aumentados, despúes de las conversaciones que se mantendrán con diversas Compañías de Seguros.

ART. 23.- E.M.S.A. concederá, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, la cantidad de 8.000 pesetas mensuales por cada hijo disminuido existente entre el persoanl fijo de la Empresa que por tal concepto sea beneficiario de la Seguridad Social

El fondo social nutrido por las sanciones producidas sobre primas e incentivos, dotará asimismo a los hijos disminuidos del personal de E.M.S.A. con 3.000 pesetas, siempre que dicho fondo lo permita.

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

ART. 24.- El trabajador de E.M.S.A. que fuese declarado incapacitado en el grado de invalidez permanente parcial, tendrá derecho a ocupar un puesto de trábajo acorde con sus facultades físicas.

Para cubrir las plazas que puedan ejercer tales incapacitados, será necesario el informe médico de la Seguridad Sócial y del Médico de la Empresa. Los trabajadores que cubran dichas plazas ostentarán la categoría y percibirán el salario que corresponda a las mismas.

ART. 25.- El personal de E.M.S.A. sujeto a este Convenio y que desea acogerse a la jubilación anticipada, podrá optar entre las siguientes modalidades:

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

60 años cumplidos	1.500.000 pesetas
61 años cumplidos	1.200.000 "
62 años cumplidos	1.050.000 "
63 años cumplidos	900.000 "

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

Jubilación a los 60 años	4 años
Jubilación a los 61 años	3 "
Jubilación a los 62 años	2 "
Jubilación a los 63 años	1 "

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

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

CALENDARIO LABORAL

ART. 26.- El calendario laboral del presente convenio se ajustará a las siguientes condiciones:

a) Como norma general las semanas serán de cinco días laborables, descansando el sábado.

b) Con arreglo a lo dispuesto anteriormente, se trabajarán los sábados siguientes:

- DEPARTAMENTO DE PRODUCCION:

Julio ..... los cinco sábados.

A elección de la empresa en los meses de junio o agosto, se trabajará otro sábado.

En el supuesto de que en cualquiera de estos sábados no hubiese necesidad de trabajar, computarán como trabajados.

- RESTANTES DEPARTAMENTOS:

Abril	2 - 9
Junio	4
Julio	30
Septiembre	3
Noviembre	5

El 31 de octubre no se trabajará a cambio del día 29 de octubre.

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

ART. 27.- JORNADA NOCTURNA: El personal que trabaje durante el período entre las 22,00 h. de la noche y las 6.00 h. de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, tendrá una retribución específica equivalente al 30% de su salario y un Plus de Nocturnidad de 563,- pesetas por día desde octubre a mayo, y el resto 450 pesetas/día

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

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

1. La cantidad a percibir será de 13.500 pesetas anuales, repartidas en doce mensualidades de 1.125 pesetas al mes.

2. A los solos efectos de esta prima para todo el personal de E.M.S.A. habrá tres días al año, que podrán ser usados para cualquier gestión. Consumidos estos tres días, cualquier falta de asistencia al trabajo, excepto las vacaciones, dará lugar a la pérdida mensual de esta prima.

3. Una sola falta de asistencia sin justificar acarreará la pérdida de la prima mensual.

ART. 29 bis.- Todos los productores de E.M.S.A. tendrán derecho a adquirir cualquiera de los productos fabricados por la Empresa para su consumo a su precio, con un tope máximo establcido de tres cajas por mes y empleado y una bonificación de 100 pesetas por unidad, y se aumentará en el mismo porcentaje que aumente el producto.

ART. 30.- FALTAS Y SANCIONES: En el supuesto de ejercitarse por parte de E.M.S.A. alguna medida disciplinaria con algún trabajador, ésta deberá ser comunicada por escrito al mismo y al Comité de Empresa.

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

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

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

ART. 31 y 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS: Las horas extras se pagarán con arreglo a la Ley.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en Acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituídas por la utilización de las distitnas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los Convenios Colectivos se hará referencia a las horas extraordinarias estructurales en función de los criterios más arriba indicados.

La Direccción de le empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en los Convenios Colectivos.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido con el Artículo Segundo, punto Uno del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la califiación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

ART. 33.- Cuando un vendedor salga sólo en el camión a repartir tendrá una compensación de 1.125 pesetas.

ART. 34.- AYUDA DE COMIDAS: Cuando un empleado de E.M.S.A. por cuasas del trabajo tenga que comer fuera de su domicilio se le dará una ayuda de comida por valor de 405 pesetas. Quedan excluidos los mandos de la Empresa, salvo autorización de su superior.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ART. 35.- En cuanto materias afectan a Seguridad e Higiene en el Trabajo será de aplicación las desposiciones contendias en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización internacional del Trabajo (O.I.T.)

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

a) Enfermedad profesional. Ley de Enfermedades Profesionales (Decreto 792/1961, de 13 de abril) y el artículo 85 del texto articulado primero de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 28 de diciembre de 1983, en la que la enfermedad profesional es definida como "La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias y en las actividades que se especifiquen en el cuadro anejo a las normas de aplicación y desarrollo de esta Ley".

b) Comité de Seguridad e Higiene. Decreto 432/1971, de 11 de marzo del Ministerio de Trabajo, por el que se regulan la constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo.

El Decreto 432/1971, en su artículo 3º apartado E), dice: "Tres miembros en las empresas que ocupen hasta 500 trabajadores, cuatro en las que tengan de 501 a 1.000 y cinco en las de más de 1.000, TODOS LOS CUALES SERAN DESIGNADOS POR MAYORIA DEL JURADO DE EMPRESA (actualmente Comité de Empresa)".

El Comité de Higiene y Seguridad es un ORGANISMO REPRESENTATIVO Y AUTORIZADO QUE AYUDA A LA DIRECCION DE LA EMPRESA EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.

c) Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo. Bajo esta denominación se refieren al Servicio Médico de Empresa. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios Médicos, de la Memoria de Actividades que se remite, como es preceptivo, a la O.S.H.E. es entregada al Presidente del citado Comité. Por parte del Servicio Médico informará trimestralmente al Comité al mismo tiempo que se emite el Parte trimestral de Accidentes y Enfermedades Profesionales a la O.S.H.E.

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

A todo el personal:

- Análisis de sangre: Recuento de hematíes, hemoglobina, valor hematócrito. Fórmula leucocitaria y recuento; velocidad de sedimentación. Determinación en sangre de glucosa. Urea. Colesterina y ácido úrico.
- Radiofotografía de tórax.
- Examen de visión por Screenoscope.
- Tensión arterial.

Personal de ambiente ruidoso:

- Audiometría.

Personal de reparto:

- Radriografía de columna lumbosacra en dos proyecciones.

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

3. Emitir informes con carácter previo a su ejecución por parte de la Empresa de las disposiciones adoptadas por ésta, sobre:

3.1. Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales.
3.2. Reducción de la jornada y traslado de instalaciones.
3.3. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
3.4. Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) CONOCER LOS MODELOS DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE SE UTILIZAN EN LA EMPRESA.

c) SER INFORMADOS DE TODAS LAS SANCIONES IMPUESTAS POR FALTAS MUY GRAVES, ASI COMO DESPIDOS.

d) CONOCER TRIMESTRALMENTE LAS ESTADISTICAS SOBRE ABSENTISMO Y SUS CAUSAS, ACCIDENTES DE TRABAJO, ETC.

ART. 38.- EJERCER UNA LABOR:

1. De cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor.

2. De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3. De colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

d) Programa presupuesto. Por el presente Convenio ambas partes se comprometen a elaborar un Plan de Seguridad e Higiene, en el que se establezcan criterios, prioridades, presupuestos, etc.

Informándose al Comité de Seguridad e Higiene.

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

ACCION SINDICAL DE LA EMPRESA

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

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

a) SER INFORMADO POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA.

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa sobre la evolución de ventas y producción de la Entidad probable de empleo.

2. Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria.

(20)

ART. 39.- PARTICIPAR EN LOS SIGUIENTES ORGANISMOS:

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

ART. 40.- CUOTA SINDICAL: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores que así lo soliciten la cuota sindical correspondiente por períodos mensuales. El trabajador interesado en tal operación remitirá por escrito tal solitiud a la Central Sindical, con vigor de un año.

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

ART. 41.- DERECHO DE LOS COMPONENTES DEL COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

Se reconocen todos los derechos que regual la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente modificación:

- Disponer de un crédito de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. Solicitud con veinticuatro horas al menos.
- Dichas horas podrán acumularse en los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, sin revasar el máximo total, y previa notificación a la Jefatura de Personal de la Empresa.

(21)

ART. 42.- CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL:

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

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

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

Asimismo, la empresa recon ocerá el Reglamento por el que se regula el funcionamiento del Comité de Empresa.

ART. 43.- La empresa reconoce la legitimidad de un Delegado Sindical por cada Central Sindical, siempre y cuando cada una de ellas acredite una afiliación superior al 5 por 100 de la plantilla. Este Delegado representa y defiende los intereses de sus afiliados, teniendo las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, a excepción de las horas sindicales que serán de 50 anuales, y de que sólo podrán asistir a las reuniones de Comité de Empresa con la Dirección de la misma, y a la negociación del Convenio de Empresa. El tiempo invertido en las reuniones de Comité -Empresa y en la negociación del Convenio de Empresa no computará a los efectos de las 50 horas. Se fija un derecho de permiso hasta 12 días anuales sin retribución.

(22)

V A R I O S

ART. 44.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR:

Los trabajadores, a petición de la Empresa, deberán realizar funciones de categoría superior a la suya. En este caso, tales trabajos no tendrán duración superior a SEIS MESES durante un año u OCHO durante dos años. Si se superasen dichos períodos de tiempo ocupando el citado puesto de categoría superior, se entenderá que existe vacante, pudiendo convocar el oportuno concurso para cubrir dicha vacante.

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

ART. 45.- TRASLADO DEL PERSONAL.- EMSA no podrá trasladar al personal exigiendo cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y por período máximo de un año. Si el desplazamiento es por más de tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

ART. 46.- PRENDAS DE TRABAJO: Se facilitarán las prendas de trabajo necesarias según el cuadrante anexo:

(23)

VENTAS	INVIERNO																					VERANO		
	Pantalón	Camisa	Chaqueta	Corbata	Jersey/Rebeca	Zapatos	Chubasquero	Monos	Botas	Guantes	Bata Azul	Coreana	Traje Mecánico	Chaqueta Mahón	Pantalón Mahón	Traje Azul	Chaquetilla Mahón	Zapatillas	Cabaréina	Chaqueta cuer.	Pasamontañ.	Pantalón	Camisa	Pantalón Mahón
Vendedores-Monitor		2		1	1	1	B																2	
" -Preventa	1	2	1	1	1	1	B															2	2	
" -Repartid.	1	2	1	1	1	1	B			B												2	2	
ALMACEN																								
Apuntadores	1	2	1	1	1				1			C										2	2	
Carretillistas	1	2	1	1	1				1	B		C										2	2	
Encargados	1	2	1	1	1				1			C										2	2	
Almaceneros					1			2	1	B		C										2	2	
PRODUCCION																								
Jefe Departamento y																								
Encarg. Sección		2			1									1	1								2	1
Encarg. de Grupo		2			1										1								2	1
Carretillistas	1	2	1	1	1				1	B		C										2	2	
Mecánicos		2							1				2										2	2
Almacenero					1				1		2													
Embotelladores					1			2	1	B		C										2	2	
PUBLICIDAD - Obreros	1	2	1	1	1	1	B	1		B												2	2	
- Monitor		2		1	1	1		1								1							2	
PREMIX - Monitor		2		1	1	1		1								1							2	
- Obreros	1	2	1	1	1	1	B	1														2	2	
TRANSPORTISTAS	1	2	1	1	1	1		1												B		2	2	
TALLERES-AUTOMOVILES																								
Jefe		2												1	1								2	
Encargado Sección		2			1				1					1	1								2	
Mecánicos					1			4	1															
Lavacoches					1			3	1															
SUBALTERNOS																								
Ordenanzas		2		1	1	1																	2	
Porteros	1	2	1	1	1	1						C										1	2	
Vigilantes	1	2	1	1	1	1						C										1	2	
Limpiadoras					/B						2							2						
Cobradores					1	1													D1					
Limpiador					1			2	1	15												2	2	

(B) (C) (D) según necesidad

(24)

Las prendas nuevas se entregarán, previa entrega por el trabajador de las deterioradas.

Fecha de entrega.- Invierno: A partir octubre
Verano : A partir mayo

ART. 47.- CARACTERISTICAS ESPECIALES DE DISTRIBUCION: EMSA y sus trabajadores reconocen las dificultades que representan determinados clientes, cuyos almacenes tienen difícil acceso, originando graves problemas de distribución y encareciendo los costes de reparto.

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

No será sancionando ningún trabajador que por las dificultades en el servicio, no realiza las exigencias abusivas de los clientes.

ART. 48.- CARGA Y DESCARGA: La empresa pondrá los medios necesarios para que la carga y descarga de los vehículos de reparto en Almacén se efectúe con agilidad, entendiéndose que de no existir causas excepcionales los camiones de EMSA tendrán prioridad de tratamiento en Almacén.

La descarga, una vez finalizada la tarea, en caso de que exista cola, el controlador de turno tomará la carga de los camiones para sí agilizar la entrega de liquidaciones.

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

ART. 50.- E.M.S.A. de acuerdo con el Comité de Empresa, mantendrá las mismas normas actuales para el disfrute por el personal de la Empresa de los beneficios del Economato.

ART. 51.- PRIMA DE PERMANENCIA:

- Para el personal que cumpla 15 años al servicio de la empresa, 22.500 pesetas por una sola vez.
- Para el personal que cumpla 20 años al servicio de la empresa, 28.125 pesetas por una sola vez.
- Para el persoanl que cumpla 25 años al servicio de la empresa, 33.750 pesetas, por una sola vez.

Dicha prima se hará efectiva dentro del mes en que se cumplan

ART. 62.- COMISION PARITARIA:

1. Definición: La comisión paritaria del convenio será un órgano de interfetación conciliación, arbitraje, y vigilancia de su cumplimiento.

2. Composición: La comisión paritaria se comprenderá de seis miembros, tres por la empresa y tres por los trabajadores, miembros del Comité de Empresa. las partes podrán estar asistidas de asesores.

3. Funciones: Sus funciones específicas serán las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del convenio, siendo sus resoluciones vinculantes para las partes.

c) Arbitraje de los problemas y cuestiones que se le sometan por las partes, sobre asuntos derivados de este convenio.

d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.

4.- Funcionamiento: La comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes dentro de los dos días siguientes a la solicitud.

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

ART. 54.- El cambio de turno del puesto de trabajo se realizará rotándose semanalmente de mañana y de tarde.

Cuando por necesidades del trabajo sea necesario mantener una misma persona durante dos semanas consecutivas en el puesto de tarde, ésta percibirá 394 pesetas por cada día trabajado en estas condciones.

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

Estos cambios de turno serán comunciados al Comité de Empresa.

ART. 55.-

a) El personal que en la actualidad mantiene clasificación de Monitores, seguirá percibiendo 2.588 pesetas mensuales o 31.050 pesetas anuales como gratificación por su especialización.

b) El personal que en la actualidad venía percibiendo en nómina la cantidad que en su día le fue concedida por la empresa, como compensación a la Seguridad Social, de 287 pesetas mensuales, la seguirá percibiendo.

c) Los conductores de distribución exterior que se queden en fábrica sin salir a ruta por causa de la empresa, percibirán como compensación 844 pesetas/día.

d) Todo el persoanl que en la actualidad percibía 125 pesetas mensuales para la limpieza de monos, las seguirá percibiendo.

d) El persoanl de la Sección de Prémix que por necesidades de la empresa tenga que realizar trabajos fuera de su centro habitual de trabajo tendrá una gratificación de 1.125 pesetas diarias como compensación. Esto no será aplicable a los que, por la índole específica de su trabajo, lo realicen habitualmente.

f) A fin de atender los servicios de limpieza, engrase y revisiones necesarias para el buen mantenimiento de la maquinaria, se establecerán un turno especial, voluntario, de 17 horas a 24 horas que se responsabilice de estos trabajos.

g) Los conductores de distribución exterior tendrán una prima de 4.905 pesetas mensuales en las siguientes condiciones:

- Cumplimiento de los objetivos de transporte marcados por la Dirección Comercial.
- Carencia de accidentes y multas.
- Vigilancia de la conservación del vehículo llevando repuestos en orden.

El incumplimiento de alguna de estas condiciones llevará aparejado el descuento en la prima e incluso la pérdida total de la misma en el mes correspondiente.

h) Cuando por necesidades del servicio se organice un servicio exclusivamente para retirar envases, el Oficial 1ª y el Ayudante cobrarán 6 pesetas por caja. Si dicho servicio fuera complementario, ya que el trabajador hubiera realizado el suyo normal antes, sólo se percibirá al 50 por 100 de las cantidades antes indicadas.

i) Cuando sea necesario tener un servicio especial de atender pedidos, el vendedor que lo atienda percibirá un complemento de 620 pesetas diarias el Oficial 1ª, y 517 pesetas diarias el Oficial 2ª.

j) En Publicidad, Eventos Especiales, se concede la prima siguiente por su colocación, o personas que intervengan en su colocación y retorno:

- Luminosos	113,- pts/u.
- Muestras	169,- pts/u.
- Kioscos	1.688,- pts/u.
- Neveras	101,- pts/u.
- Celosías	45,- pts/u.
- Mostradores	101,- pts/u.
- Chapas	45,- pts/u.
- Frigoríficos	141,- pts/u.

k) Por cada cliente nuevo se percibirá la cantidad de 225 pesetas. Cliente nuevo se considera aquél que en 3 meses compre al menos 3 veces, o una compra superior a 20 cajas.

l) Se entregarán 6 botellas por camión y día como degustación.

m) El cálculo de las comisiones de los preventistas se realizarán incluyendo las cajas de regalo.

n) Los vendedores, miembros del Comité de Empresa, cuando no salgan en ruta en ejercicio de sus funciones de representación, percibirán en concepto de comisiones 2.025 pesetas.

A) COMISIONES:

PARA EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO COMERCIAL SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES:

	COMISION POR VENTA	BASE DE CALCULO
1. JEFE DE DEPARTAMENTO:		
- Jefe de Ventas Madrid	0,17 pts/caja	Venta Directo Madrid
- Jefe de Ventas Zona ..	0,24 pts/caja	Venta Total Zona
- Jefe de Créditos	0,17 pts/caja	Venta Directo Madrid
- Jefe Proceso de Datos	0,17 pts/caja	Venta Directo Madrid
- Encargado Sección	0,17 pts/caja	Venta Directo Madrid
- Jefe Talleres y Mant.	0,17 pts/caja	Venta Directo Madrid
2. JEFE ENCARGADO SECCION:		
- Adjunto Ventas	0,16 pts/caja	Venta Directo Madrid
3. ENCARGADO Y JEFE GRUPO:		
- Supervisores	1,00 pts/caja	Para 10 person/venta Directo Madrid,ext.al resto del person.con dichas funciones.
- Encargado Talleres ..	0,10 pts/caja	Venta Directo Madrid
4. PREVENTA Y REPARTO:		
- Preventistas	5,40 pts/caja	Venta personal
- Oficial 1ª(T.Normal)	8,20 pts/caja	Venta personal
- Oficial 1ª(T.Litro)	11,00 pts/caja	Venta personal
- Oficial 1ª(T.1.500)	13,50 pts/caja	Venta personal
- Oficial 2ª(T.Normal)	7,80 pts/caja	Venta personal
- Oficial 2ª(T.Litro)	10,50 pts/caja	Venta personal
- Oficial 2ª(T.1.500)	12,80 pts/caja	Venta personal
5. PREMIX:		
- Oficial 1ª	15,94 pts.por tanque prémix	
- Oficial 2ª	14,71 pts. por tanque prémix	
- Oficial 1ª	32,62 pts. por tanque Postmix	
- Oficial 2ª	29,43 pts. por tanque Postmix	

6. DELEGADOS ZONA:

- Guadalajara	1,96 pts/caja	S/venta de la zona asig.
- Salamanca	2,10 pts/caja	S/venta de la zona asig.
- Valladolid	2,80 pts/caja	S/venta de la zona asig.
- Madrid	0,29 pts/caja	S/venta total zona
- Talavera y Cáceres ..	0,97 pts/caja	S/venta total Zona asig.

PRIMA PERSONAL ADMINISTRATIVO, (A EXCEPCION DE: PRODUCC, TALLERES, PREMIX Y ALMACEN)

La Prima de Productividad de dicho personal se determinará conforme a los siguiente:

1°) Se establece un fondo de prima mensual de 0,036 pesetas por caja vendida en total de Planta durante dicho período y persona.

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

2°) Para la percepción de dicha prima deberán cumplirse los objetivos siguientes:

a) Facturación mensual de clientes (Directo y Depósitos) - entregadas antes del día 10 de cada mes.

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

c) Balance mensual antes del día 30 del mes siguiente, excepto cierre anual y apertura.

3°) Esta prima incluye al personal que anteriormente percibía la prima IV, al personal de Administración, Ventas y Proceso de Datos.

II.- PRIMA DE PRODUCTIVIDAD DE TALLERES Y MANTENIMIENTO VEHICULOS:

La prima de Productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1°) Se establece un fondo de prima mensual de 0,27 pesetas caja vendida en el total de la planta, durante dicho período, sobre una base de 11 personas.

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

2°) Por cada persona que aumente/disminuya la base citada, se incrementará/disminuirá el fondo en 0,0245 pesetas/caja/persona.

3°) Para la percepción de la prima, será necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos:

a) Realización de las reparaciones urgentes de los vehículos averiados en ruta.

b) Realización de las reparaciones necesarias para que los vehículos de Distribución y Venta, y las carretillas elevadoras efectúen el servicio a que están destinados según las necesidades diarias de la planta.

c) Realización de las reparaciones necesarias en vehículos y carretillas de las Delegaciones.

III.- INCENTIVO TRANSPORTE ZONA:

Los transportes de larga distancia a los Depósitos tendrán la siguiente prima:

	GUADALAJARA	VALLADOLID	SALAMANCA	CACERES
Menos de 20 Tn.	799	1.717	1.839	2.391
Más de 20 Tn.	923	1.839	1.962	2.943

Especial Murcia : 4.500

CONDICIONES:

1ª) Todos los destinos que no figuren en la relación se abonarán a 6 pesetas/km., no pudiendo resultar una cantidad total menor a 736 pesetas por viaje o reparto.

El vehículo a utilizar lo designará la Empresa:

2ª) DIETAS:

Media dieta	788 ptas.
Dieta completa	1.181 ptas.
Especial Cáceres	1.463 ptas.
Especial Murcia	3.938 ptas.

3ª) Los horarios de los transportistas los fijará Administrac. de Ventas.

4ª) El segundo viaje, siempre que se realice dentro de las 24 horas del mismo día, tendrá una sobreprima de 797 pesetas.

BAREMO DE INCENTIVOS Y DIETAS POR TRANSPORTE DE CAJAS:

LOCALIDAD	INCENTIVO	PESETAS MEDIA DIETA	PESETAS DIETA COMPL.
Alcalá de Henares	613	450	1.287
Arenas de San Pedro	1.440	858	1.287
Ciempozuelos	675	450	1.287
Colmenar Viejo	736	450	1.287
El Raso de Candeleda	1.655	858	1.287
El Tiemblo	981	858	1.287
Illescas	736	450	1.287
La Ponderosa	1.532	858	1.287
Las Navas del Marqués	858	858	1.287
La Ponderosa (Ctra. Coruña, km. 100)	1.000	858	1.287
El Real de San Vicente	1.103	858	1.287
San Martín de Pusa	1.103	858	1.287
Socuéllamos	2.145	858	1.287
Talavera de la Reina	1.103	858	1.287
Torrijos	1.142	858	1.287
Alcázar de San Juan	1.962	858	1.287
Cuéllar	1.472	858	1.287
Iscar	1.472	858	1.287
Toledo	981	858	1.287
Escalona	1.042	858	1.287
Villarejo de Salvanés	858	858	1.287
Quintanar de la Orden	1.349	858	1.287
Tarancón	981	858	1.287
Miraflores de la Sierra	858	858	1.287
Guadalajara y Cercanías		450	

Navas de Uro	1.472	858	1.287
Galvez	1.029	858	1.287
Villafranca de los Caballeros	1.177	858	1.287
Daimiel	1.962	858	1.287
Campo de Criptana	1.177	858	1.287
Coria	2.943	858	1.287
Pareja	1.472	858	1.287
Urda	1.324	858	1.287
Madridejos	2.943	858	1.287
Valdepeñas	2.943	858	1.287
Valdemorillo	736	450	1.287
Trujillo	2.453	858	1.287
Pelayos de la Sierra	736	450	1.287
Segovia	863	858	1.287
Navas de la Asunción	1.226	858	1.287
Alcolea del Pinar	1.472	858	1.287

Nota.- 1. Se abonarán 6.131 pesetas/mes a los conductores de vehículos de más de 20 Tn.

IV.- CAMBIO DE TURNO - PRODUCCION:

El cambio de turno para los trabajadores que lo tienen acreditado en la actualidad se establece en 8.044 pesetas.

Para los trabajadores que no tienen actualmente reconocido el derecho a percibir el plus por cambio de turno, siempre que realicen rotación de turno y mientras no renuncien a ella, se establece el siguiente sistema para la percepción del referido plus.

- Convenio de empresa 83-84, un tercio del total del plus
- Convenio de empresa 84-85, dos tercios.
- Convenio de empresa 85-86, la totalidad.

El horario de producción establecido será el siguiente:

- Primer turno: 7,00 h. a 14,30 h.
- Segundo turno: 14,30 h.a 21,30 h.
- Tercer turno: 24,00 h.a 7,00 h.

- En todos los turnos con interrupciones de quince minutos para bocadillo.

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

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

Se abonará en 12 mensualidades.

V.- PRIMA DE PRODUCCION:

FORMULA:

$$\frac{\text{Cajas producidas}}{\text{T.presencia} - \text{T.Inproduc.}} \times 100 = \text{Rend.}$$

producción teórica en cajas/h.

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

- Arranque líneas 5 y 6 (sólo en un turno) .... 30 minutos
- Bocadillo líneas 5 y 6 (en cada turno)..... 15 "
- Cambios producto líneas 5 y 6 ..... 20 "
- Cambios de tamaños línea 5 ..... 20 "
- Cambios de tamaño línea 6 ..... 90 "

FONDO PRIMA:

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

	% RENDIM.	PTAS. POR CAJA PRODUCIDA L.5 (2 LL)	L.6 (1 LL)
Hasta	57		
"	58		
"	59		
"	60		2,03
"	61		2,15
"	62		2,27
"	63		2,40
"	64		2,52
"	65	2,03	2,64
"	66	2,14	2,77
"	67	2,25	2,90
"	68	2,36	3,04
"	69	2,48	3,17
"	70	2,59	3,31
"	71	2,70	3,44
"	72	2,81	3,58
"	73	2,93	3,72
"	74	3,06	3,87
"	75	3,20	4,02
"	76	3,33	4,16
"	77	3,47	4,30
"	78	3,60	4,46
"	79	3,74	4,60
"	80	3,87	4,76
"	81	4,02	4,92
"	82	4,16	5,07
"	83	4,31	5,23
"	84	4,46	5,39
"	85	4,60	5,55
"	86	4,75	5,70
"	87	4,87	5,86
"	88	5,04	6,03
"	89	5,19	6,20
"	90	5,33	6,37
"	91	5,48	6,54
"	92	5,63	6,71
"	93	5,77	6,87
"	94	5,92	7,07
"	95	6,08	7,26
"	96	6,23	7,45
"	97	6,39	7,64
"	98	6,55	7,83
"	99	6,71	8,02
"	100	6,86	8,21

En ningún caso se valorarán las cajas producidas por debajo de 2,03 pesetas.

4°) En todos los casos en los que un determinado número de personas de producción, encontrándose algunas de las líneas de embotellado paradas, preste servicio en otros Departamentos o en el propio para realizar trabajos programados de revisión de maquinaria, la prima proporcional al número de personas por jornada de trabajo equivalentes, correrá de forma independiente por cuenta de la empresa.

En el caso específico de selección de cajas en Almacén, se pagará por caja seleccionada el valor mínimo de prima definido para el embotellado.

Caso de maniobras de lavado de botellas sin embotellar, se aplicará el cálculo de prima de todas las cajas lavadas, el rendimiento promedio obtenido el mes anterior.

5°) Se definen las siguientes plantillas de producción:

- Dos turnos ..... 95 personas
- Tres turnos ..... 120 "
- Cuatro turnos ..... 150 "

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

6°) Los tanques prémix se transformarán en cajas, multiplicando por tres y pagando dichas cajas, al valor que resulten las embotelladas en L.5 y en su defecto en L.6.

PRODUCCIONES TEORICAS:

- Tren núm. 5: Dos llenadoras ..... 1.800 cajas/h.
- Tren núm. 6: Una llenadora ..... 1.330 cajas/h.

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

2. Cuando el porcentaje de mezcla supere el 5 por 100, se optará para el cálculo de prima, por la solución más beneficiosa de las dos siguientes:

a) Rendimiento del día excluyendo cajas seleccionadas.

b) rendimiento promedio mes anterior, incluyendo las cajas seleccionadas.

3. En los períodos de revisión general de una línea de embotellado, la empresa abonará de forma independiente la parte proporcional correspondiente al tiempo de reparación general de 25 personas por cada turno que no se embotelle.

Cuando la revisión general se aplique a las dos líneas de embotellado simultáneamente, la prima se calculará con el valor mínimo pesetas/caja, definido en la tabla del FONDO PRIMA, aplicado a las producciones nominales de cada línea de embotellado, como se definen seguidamente:

- Línea 5 ..... 9.000 cajas por turno
- Línea 6 ..... 7.500 cajas por turno

Como norma general del 1° de abril al 30 de septiembre, funcionarán 3 líneas de embotellado; el resto del año funcionarán 2 líneas con el personal correspondiente a esas dos líneas.

En el período del 1/4 al 30/9 serán 3 turnos.-en caso de que trabajasen 2 se pagarán 3.- y en el resto del año, serán 2 turnos, y si trabaja uno, se pagarán 2.

VI.- PRIMA DE COBRANZA:

1. Se determina una comisión de cobro de 0,5886 pesetas por cada 100 pesetas cobradas, no pudiendo resultar una cantidad mayor de 1.000 pesetas por factura.

2. Asimismo, los cobradores percibirán 34 pesetas por cada factura cobrada.

3. Con las comisiones correspondientes a cobros realizados por los Supervisores de Ventas, se constituye un fondo común que se repartirá.

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

VII.- PRIMA DE ALMACEN:

El personal de Almacén percibirá una PRIMA DE PRODUCTIVIDAD con arreglo a las siguientes condciiones:

1ª) Se establece un fondo de prima mensual integrado por las siguientes cantidades:

- 1,20 pesetas por cada caja llena cargada

2ª) Dicho fondo de prima de productividad se repartirá mensualmente entre el personal que en dicho mes haya trabajado, proporcionalmente al tiempo de presencia y sin considerar horas extraordinarias ni prolongaciones de jornada, en base a 41 personas.

3ª) En el caso de no realizarse el trabajo se establece una penalización de 2,00 pesetas por caja no cargada, salvo que lo sea por causas no imputables al personal.

4ª) El personal de las Delegaciones percibirá una prima de productividad en las mismas condiciones establecidas para Almacén, pero limitada al trabajo realizado en dicho depósito.

VIII.- TURNO ROTATIVO:

Para el personal de Almacén con derecho reconocido y afecto al turno rotativo, se establece con este concepto las siguientes percepciones:

- Oficial 1ª ..... 5.625 pesetas
- Oficial 2ª ..... 4.950 "
- Ayudante ..... 4.725 "

El horario de Almacén será el siguiente:

- Turno de mañana: de 7,00 h. a 14,30 h.
- Turno de tarde: de 14,30 h. a 21,30 h.
- Turno de noche: de 21,30 h. a 4,30 h.

IX.- PRIMA DEL PERSONAL DE EVENTOS Y PUBLICIDAD:

La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1°) Se establece un fondo de prima mensual de 0,2084pesetas/caja vendida del total de la Planta durante dicho período sobre una base de cuatro personas.

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

Por cada persona que aumente/disminuya la base citada se incrementará/disminuirá el fondo en 0,05 pesetas/caja/persona.

2°) Para la percepción de la prima será necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos:

a) Realización de los trabajos encomendados al Departamento en los tiempos standard establecidos.

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

- Falta leve 10%
- Falta grave 50%
- Falta muy grave ..... 100% (definitivo)

X.- PRIMA DEL PERSONAL DE LA SECCION DE PREMIX:

La prima de productividad de dicho personal se determinará conforme a lo siguiente:

1°) Se establece un fondo de prima mensual de 3,68 pesetas por persona y tanque vendido en la totalidad de la Planta.

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

2°) Para la percepción de la prima será necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos:

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

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

- Falta leve 10%
- Falta grave 50%
- Falta muy grave ..... 100% (definitivo)

XI.- PRIMA COMPLEMENTARIA:

1°) Se determinará una prima complementaria de asistencia y puntualidad.

2°) Dicha prima será percibida con arreglo a las siguientes condiciones:

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

b) El fondo de prima estará constituido por 0,28 pesetas caja por el total de las vendidas en el mes correspondiente, que se distribuirá a prorrata entre las personas que asistan al trabajo en dicho mes, sobre una base de 13 personas.

c) Por cada persona que aumente/disminuya la base citada, se incrementará/disminuirá el fondo en 0,0215 pesetas/caja/persona

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

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

- Falta leve: Pérdida hasta 10% de 1 a 3 meses.
- Falta grave: Pérdida hasta 40% de 1 a 4 meses.
- Falta muy grave: Pérdida hasta 100% de 1 a 3 meses.

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

ART. 56.- Cuando un trabajador de Comercial, Sección de reparto, no salga al mercado por interés de la empresa, percibirá la cantidad de 844 pesetas.

Esta cantidad, así como las que se den en compensación de comisiones, serán tenidas en cuenta a los efectos del artículo 19.

ART. 57.- El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de tres meses a su extinción o vencimiento. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar nuevas negociaciones en el plazo de 30 días, a partir de la notificación de la denuncia de convenio ante la otra parte.

TABLA SALARIAL Nº 2

COEFICIENTE ANTIGUEDAD DEL (0)

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VIGENCIA 1.983-84			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGUEDAD	
PEON	600.633	108.633	-	709.266
ORDENANZA	632.980	117.677	-	750.657
COBRADOR	632.980	123.627	-	756.607
SUBALTERNO	636.648	111.727	-	748.375
AYUDANTE	654.657	105.063	-	759.720
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650.822	128.683	-	779.505
OFICIAL 2ª OBRERO	672.664	110.298	-	782.962
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	668.663	169.799	-	838.462
OFICIAL 1ª OBRERO	701.534	129.306	-	830.840
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	680.226	199.760	-	879.986
ENCARGADO GRUPO DISTRIBUC.	714.684	256.808	-	871.492
ENCARGADO GRUPO RESTO	714.684	161.268	-	875.952
ENCARGADO SECCION DISTRIB.	818.066	109.801	-	927.867
ENCARGADO SECCION RESTO	818.066	114.497	-	932.563
JEFE 1ª ADMON Y ENCARGADO GENERAL.	921.445	72.083	-	993.528

TABLA SALARIAL Nº 4

COEFICIENTE ANTIGUEDAD DEL (16 %)

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VIGENCIA 1.983-84			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGUEDAD	
PEON	600.633	82.065	96.101	778.799
ORDENANZA	632.980	91.109	101.277	825.366
COBRADOR	632.980	97.059	101.277	831.316
SUBALTERNO	636.648	85.159	101.864	823.671
AYUDANTE	654.657	78.495	104.745	837.897
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650.822	102.295	104.132	857.249
OFICIAL 2ª OBRERO	672.664	83.731	107.626	864.021
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	668.663	143.230	106.986	918.879
OFICIAL 1ª OBRERO	701.534	102.738	112.245	916.517
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	680.226	173.415	108.836	926.477
ENCARGADO GRUPO DISTRIBUC.	714.684	130.463	114.349	959.496
ENCARGADO GRUPO RESTO	714.684	134.924	114.349	963.957
ENCARGADO SECCION DISTRIB.	818.066	83.457	130.891	1.032.414
ENCARGADO SECCION RESTO	818.066	88.082	130.891	1.037.039
JEFE 1ª ADMON Y ENCARGADO GENERAL.	921.445	45.739	147.431	1.114.615

(46)

TABLA SALARIAL Nº 5

COEFICIENTE ANTIGUEDAD DEL (22%)

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VIGENCIA 1.983-84			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGUEDAD	
PEON	600.633	72.102	132.139	804.874
ORDENANZA	632.980	81.146	139.256	853.382
COBRADOR	632.980	87.096	139.256	859.332
SUBALTERNO	636.648	75.196	140.063	851.907
AYUDANTE	654.657	68.532	144.025	867.214
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650.822	92.332	143.181	886.335
OFICIAL 2ª OBRERO	672.664	73.768	147.986	894.418
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	668.663	133.268	147.106	949.037
OFICIAL 1ª OBRERO	701.534	102.812	154.337	958.683
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	680.226	163.536	149.650	993.412
ENCARGADO GRUPO DISTRIBUC.	714.684	120.584	157.230	992.498
ENCARGADO GRUPO RESTO	714.684	125.045	157.230	996.959
ENCARGADO SECCION DISTRIB.	818.066	73.578	179.975	1.071.619
ENCARGADO SECCION RESTO	818.066	78.203	179.975	1.076.244
JEFE 1ª ADMON Y ENCARGADO GENERAL.	921.445	35.860	202.718	1.160.023

(47)

TABLA SALARIAL Nº 2

COEFICIENTE ANTIGUEDAD DEL (5%)

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VIGENCIA 1.983-84			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGUEDAD	
PEON	600.633	100.330	30.032	730.995
ORDENANZA	632.980	109.374	31.649	774.003
COBRADOR	632.980	115.324	31.649	779.953
SUBALTERNO	636.648	103.424	31.832	771.904
AYUDANTE	654.657	96.760	32.733	784.150
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650.822	120.560	32.541	803.923
OFICIAL 2ª OBRERO	672.664	101.996	33.633	808.293
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	668.663	161.496	33.433	863.592
OFICIAL 1ª OBRERO	701.534	121.002	35.077	857.613
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	680.226	191.527	34.011	905.764
ENCARGADO GRUPO DISTRIBUC.	714.684	148.575	35.734	898.993
ENCARGADO GRUPO RESTO	714.684	153.035	35.734	903.453
ENCARGADO SECCION DISTRIB.	818.066	101.082	40.903	960.051
ENCARGADO SECCION RESTO	818.066	106.194	40.903	965.163
JEFE 1ª ADMON Y ENCARGADO GENERAL.	921.445	63.851	46.072	1.031.368

(48)

TABLA SALARIAL Nº 3

COEFICIENTE ANTIGUEDAD DEL (10 %)

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VIGENCIA 1.983-84			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGUEDAD	
PEON	600.633	92.027	60.063	752.723
ORDENANZA	632.980	101.071	63.298	797.349
COBRADOR	632.980	107.021	63.298	803.299
SUBALTERNO	636.648	95.121	63.665	795.434
AYUDANTE	654.657	88.457	65.466	808.580
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650.822	112.257	65.082	828.161
OFICIAL 2ª OBRERO	672.664	93.693	67.266	833.623
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	668.663	153.193	66.866	888.722
OFICIAL 1ª OBRERO	701.534	112.700	70.153	884.387
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	680.226	183.294	68.023	931.543
ENCARGADO GRUPO DISTRIBUC.	714.684	140.342	71.468	926.494
ENCARGADO GRUPO RESTO	714.684	144.803	71.468	930.955
ENCARGADO SECCION DISTRIB.	818.066	93.336	81.807	993.209
ENCARGADO SECCION RESTO	818.066	97.961	81.807	997.834
JEFE 1ª ADMON Y ENCARGADO GENERAL.	921.445	55.618	92.145	1.069.208

TABLA SALARIAL Nº 6

COEFICIENTE ANTIGUEDAD DEL (28%)

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VIGENCIA 1.983-84			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGUEDAD	
PEON	600.633	72.102	168.177	840.912
ORDENANZA	632.980	81.146	177.234	891.360
COBRADOR	632.980	87.096	177.234	897.310
SUBALTERNO	636.648	75.196	178.261	890.105
AYUDANTE	654.657	68.532	183.304	906.493
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650.822	92.332	182.230	925.384
OFICIAL 2ª OBRERO	672.664	73.768	188.346	934.778
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	668.663	133.268	187.226	989.157
OFICIAL 1ª OBRERO	701.534	102.812	196.430	1.000.776
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	680.226	163.536	190.463	1.034.225
ENCARGADO GRUPO DISTRIBUC.	714.684	120.584	200.112	1.035.380
ENCARGADO GRUPO RESTO	714.684	125.045	200.112	1.039.841
ENCARGADO SECCION DISTRIB.	818.066	73.578	229.058	1.120.702
ENCARGADO SECCION RESTO	818.066	78.203	229.058	1.125.327
JEFE 1ª ADMON Y ENCARGADO GENERAL.	921.445	35.860	258.005	1.215.310

(51)

TABLA SALARIAL Nº 7

COEFICIENTE ANTIGUEDAD DEL (34%)

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VIGENCIA 1.983-84			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGUEDAD	
PEON	600.633	72.102	204.215	876.950
ORDENANZA	632.980	81.146	215.213	929.339
COBRADOR	632.980	87.096	215.213	935.289
SUBALTERNO	636.648	75.196	216.460	928.304
AYUDANTE	654.657	68.532	222.583	945.772
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650.822	92.332	221.279	964.433
OFICIAL 2ª OBRERO	672.664	73.768	228.706	975.138
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	668.663	133.268	227.345	1.029.276
OFICIAL 1ª OBRERO	701.534	102.812	238.522	1.042.860
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	680.226	163.536	231.277	1.075.039
ENCARGADO GRUPO DISTRIBUC.	714.684	120.584	242.993	1.078.261
ENCARGADO GRUPO RESTO	714.684	125.045	242.993	1.082.722
ENCARGADO SECCION DISTRIB.	818.066	73.578	278.142	1.169.786
ENCARGADO SECCION RESTO	818.066	78.203	278.142	1.174.411
JEFE 1ª ADMON Y ENCARGADO GENERAL.	921.445	35.860	313.291	1.270.596

(52)

TABLA SALARIAL Nº 8

COEFICIENTE ANTIGUEDAD DEL (40%)

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VIGENCIA 1.983-84			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGUEDAD	
PEON	600.633	72.102	240.253	912.988
ORDENANZA	632.980	81.146	253.192	967.318
COBRADOR	632.980	87.096	253.192	973.268
SUBALTERNO	636.648	75.196	254.659	966.503
AYUDANTE	654.657	68.532	261.863	985.052
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650.822	92.332	260.329	1.003.483
OFICIAL 2ª OBRERO	672.664	73.768	269.066	1.015.498
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	668.663	133.268	267.465	1.069.396
OFICIAL 1ª OBRERO	701.534	102.812	280.614	1.084.960
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	680.226	163.536	272.090	1.115.852
ENCARGADO GRUPO DISTRIBUC.	714.684	120.584	285.874	1.121.142
ENCARGADO GRUPO RESTO	714.684	125.045	285.874	1.125.603
ENCARGADO SECCION DISTRIB.	818.066	73.578	327.226	1.218.870
ENCARGADO SECCION RESTO	818.066	78.203	327.226	1.223.495
JEFE 1ª ADMON Y ENCARGADO GENERAL.	921.445	35.860	368.578	1.325.883

(53)

TABLA SALARIAL Nº 9

COEFICIENTE ANTIGUEDAD DEL (46%)

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VIGENCIA 1.983-84			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGUEDAD	
PEON	600.633	72.102	276.291	949.026
ORDENANZA	632.980	81.146	291.171	1.005.297
COBRADOR	632.980	87.096	291.171	1.011.247
SUBALTERNO	636.648	75.196	292.858	1.004.702
AYUDANTE	654.657	68.532	301.142	1.024.331
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650.822	92.332	299.378	1.042.532
OFICIAL 2ª OBRERO	672.664	73.768	309.425	1.055.857
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	668.663	133.268	307.585	1.109.516
OFICIAL 1ª OBRERO	701.534	102.812	322.706	1.127.052
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	680.226	163.536	312.904	1.156.666
ENCARGADO GRUPO DISTRIBUC.	714.684	120.584	328.755	1.164.023
ENCARGADO GRUPO RESTO	714.684	125.045	328.755	1.168.484
ENCARGADO SECCION DISTRIB.	818.066	73.578	376.310	1.267.954
ENCARGADO SECCION RESTO	818.066	78.203	376.310	1.272.579
JEFE 1ª ADMON Y ENCARGADO GENERAL.	921.445	35.860	423.865	1.381.170

(54)

TABLA SALARIAL Nº 10

COEFICIENTE ANTIGUEDAD DEL (52%)

CATEGORIA PROFESIONAL	EMOLUMENTOS VIGENCIA 1.983-84			TOTAL
	SALARIO	P.CONVENIO	ANTIGUEDAD	
PEON	600.633	72.102	312.329	985.064
ORDENANZA	632.980	81.146	329.150	1.043.276
COBRADOR	632.980	87.096	329.150	1.049.226
SUBALTERNO	636.648	75.196	331.057	1.042.901
AYUDANTE	654.657	68.532	340.422	1.063.611
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650.822	92.332	338.427	1.081.581
OFICIAL 2ª OBRERO	672.664	73.768	349.785	1.096.217
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	668.663	133.268	347.705	1.149.636
OFICIAL 1ª OBRERO	701.534	102.812	364.798	1.169.144
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	680.226	163.536	353.718	1.197.480
ENCARGADO GRUPO DISTRIBUC.	714.684	120.584	371.636	1.206.904
ENCARGADO GRUPO RESTO	714.684	125.045	371.636	1.211.365
ENCARGADO SECCION DISTRIB.	818.066	73.578	425.394	1.317.038
ENCARGADO SECCION RESTO	818.066	78.203	425.394	1.321.663
JEFE 1ª ADMON Y ENCARGADO GENERAL.	921.445	35.860	479.151	1.436.456

(55)

COMISION PARITARIA

D. FELIPE FERNANDEZ GARCIA

D. JULIO HERNANDEZ CALVO

D. GREGORIO JOE GALLEGO MARQUEZ

D. JUAN MARES MAQUEDA

D. SILVERIO MUROZ MERINO

D FRANCISCO SANZ AGUILERA

(56)

19187 *RESOLUCION de 7 de junio de 1983, de la Dirección General de Acción Social, por la que se convocan los premios INSERSO para 1983.*

Ilmos. Sres.: Determinados sectores de población, por sus especiales características, encuentran dificultades de diverso orden para su integración social, como es el caso de los minusválidos físicos, sensoriales y psíquicos, de la tercera edad, de los drogadictos, alcohólicos, y de otros colectivos sociales; estas situaciones aconsejan que, además de las normas que a este respecto dicte el Gobierno y de las acciones que lleve a cabo, se promocione la investigación orientada hacia la búsqueda de posibles soluciones, contando con la colaboración de toda la sociedad. Por ello se hace necesario que la labor de divulgación y mentalización social sea permanente, siendo preciso conseguir la atención de los medios de comunicación social y de la sociedad en general para difundir la problemática en que se encuentran estos sectores. Con esta finalidad, se considera conveniente realizar por el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) una nueva convocatoria de premios en distantas áreas, de acuerdo con la experiencia de años anteriores. En consecuencia, esta Dirección General, con la conformidad de la Secretaría General para la Seguridad Social, ha dispuesto:

Primero.—Convocar los premios INSERSO-1983, para las siguientes especialidades: Investigación, Arquitectura, Prense, Radio, Televisión, Fotografía, Cuentos, Novela, Ayudas técnicas y Proyectos de mejora de los Servicios Sociales.

Segundo.—Estos premios se regirán por las bases que se publican como anexo a la presente resolución.

Tercero.—Con independencia de las especialidades enumeradas en el punto primero, la Dirección General podrá conceder, con carácter xclusivamente honorífico, una placa a la Empresa o Entidad que se haya distinguido, a lo largo de 1983, por su labor en favor de los colectivos sociales señalados.

Cuarto.—Asimismo, la Dirección General podrá otorgar una placa al medio que mayor difusión haya hecho, tanto de la convocatoria como del acto de entrega de los premios.

Quinto.—Los gastos producidos por esta convocatoria de premios INSERSO-1983 se liquidarán a cargo de los créditos contemplados en el presupuesto aprobado para el ejercicio de 1983, Servicio 41, artículo 25, divulgación.

Lo que se camunica a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 7 de junio de 1983.—La Directora general, María Patrocinio Las Heras Pinilla.—Conforme: El Secretario general para la Seguridad Social, Luis García de Blas.

Ilmos. Sres. Secretario general del Instituto Nacional de Servicios Sociales, Director del Servicio Social de Minusválidos y Director del Servicio Social de la Tercera Edad.

ANEXO

Premios INSERSO

BASES COMUNES

Primera.—Será tema obligado, en todas y cada una de las especialidades incluidas en esta convocatoria, la prevención e integración social de los colectivos sociales afectados por la marginación.

Segunda.—Los trabajos podrán entregarse personalmente o remitirse por correo certificado al INSERSO, calle Agustín de Foxá, número 31, Madrid-16, indicando en el sobre «Premios INSERSO».

Tercera.—Los autores que hayan obtenido algún premio INSERSO con dotación económica en la anterior convocatoria no podrán presentarse a aquella especialidad en la que fueron galardonados.

Cuarta.—Quedan exceptuados de la base anterior los participantes en los premios de fotografía.

Quinta.—No podrán presentarse trabajos que hayan sido premiados en otros concursos.

Sexta.—No podrán concurrir a esta convocatoria el personal y colaboradores del INSERSO.

Séptima.—Los premios serán indivisibles, pudiendo declararse desiertos.

Octava.—El plazo de admisión de trabajos finalizará el día 1 de noviembre de 1983.

BASES ESPECIFICAS

Investigación

Primera.—Podrán participar personas físicas o jurídicas, individualmente o en equipo, a excepción de aquellas que durante la vigencia de esta convocatoria hayan firmado algún concierto de colaboración con el INSERSO.

Segunda.—Se concederá un premio dotado con 300.000 pesetas al mejor trabajo sobre cualquiera de los siguientes temas: Política social y servicios sociales. Los servicios sociales como instrumento básico de la política de bienestar social. Recursos sociales y planificación de servicios. Los servicios sociales en la legislación. Organización y administración de servicios sociales y la iniciativa privada. Autonomía y servicios sociales. Esta relación no deberá considerarse exhaustiva, teniendo cabida en ella cualquier trabajo relacionado con el contenido de la primera base común.

Tercera.—Del mismo modo, los jurados podrán otorgar un accésit de 100 000 pesetas, cuando se considere que existe un trabajo merecedor de este premio.

Cuarta.—Los trabajos, que deberán ser inéditos, tendrán una extensión no inferior a 100 folios. Se enviarán por cuadriplicado, en tamaño folio, mecanografiados a doble especio por una sola