

ARTO 11 - **ALTAS ABONADOS** - De acuerdo con el Reglamento sobre acometidas eléctricas aprobado en BOE nº 112 del 29.12.82, las contrataciones para el suministro de energía eléctrica, deberán cumplirse.

**Nuevos suministros** - Serán todos efectuados a la tensión de 220 V. entre fases, en donde existan actualmente - transformación a 220/127 V y a 220 V. entre fase y cero en donde exista transformación a 180/220 V.; en los casos de demanda trifásica será de 3 x 220 V. en los primeros casos y de 3x380/220 V. en los segundos.

Previo al enganche, será necesario por parte del abonado y relleno por nuestro personal, enviar a estas oficinas, la solicitud de abono, para que ésta en el plazo máximo de cinco días (5), dar presupuesto al importe de los derechos conforme BOK ya indicado.

Una vez conformado el presupuesto de los derechos de enganche, por parte del solicitante y si la instalación no ha sido realizada por estas Empresas, el abonado debe acompañar a la solicitud confirmada, el correspondiente Boletín de Instalaciones Eléctricas, del instalador autorizado por la Delegación de Industria y Visado por ésta, de quien haya realizado dicha instalación; en caso de que la misma haya sido realizada por estas Empresas, a la solicitud confirmada, se acompañará la correspondiente hoja de trabajo, para su facturación conjunta con los derechos, ocupándose los servicios técnicos de estas empresas en conseguir la debida autorización de la Delegación de Industria, cargándose los costos de dicho gestión al abonado.

Previo pago al contado de los derechos de contratación y de la instalación, efectuadas, en su caso por estas Empresas, si previamente no se concerta por escrito compromiso de pago en otra modalidad, se procederá al enganche en el plazo máximo de diez días (10).

Hasta no tener la correspondiente autorización de la Delegación de Industria afectada, no se podrá dar corriente a la instalación.

Cualquier abonado que se encontrase enganchado sin estos requisitos y sin conocimiento previo de la Dirección, oblen antes del pago de los derechos, se considerará como fraude, procediéndose como tal con el abonado y como falta muy grave con el productor.

La potencia mínima en alumbrado y usos domésticos, irá de acuerdo con dicho Reglamento y nunca será inferior a 2.200 wts., potencia considerada de electrificación mínima.

Todos los aparatos de control y medida instalados a partir de la caja de acometida, serán propiedad del abonado y por tanto su instalación, será bajo el costo del mismo.

#### Cambios de 125 V. a 220 V. -

Como promoción de estas Empresas, para lograr un mejor servicio y mayor garantía del mismo, se está procediendo a la adaptación de sus redes de distribución para el paso en un futuro a la tensión de 180/220 V. en lugar de la existente de 220/127 V., el cambio en los suministros monofásicos de 125 a 220 V. llevará los mismos trámites que el apartado "Nuevos Suministros" a excepción de los derechos de acometida y enganche.

ARTO 12 - **REVISIONES PERIÓDICAS** - Al cabo del año, dos veces al año, se hará revisiones de CAMT, CT y RABT, especificando el material, tiempo y personal disponibles o necesarios, para subsanar las anomalías posibles que se encuentran en las revisiones. La Dirección en un sentido u otro, contestará en el plazo de cinco días (5) para el plan propuesto de revisiones y en el plazo de treinta días (30) para la propuesta de arreglos de anomalías encontradas.

ARTO 13 - **INSTALACIONES EXPLOTACION** - Una vez terminada una obra concreta de explotación, se procederá a la confección de la hoja de trabajo, enviándose regularmente y dentro de los diez días siguientes.

En caso de tratarse de reparaciones, averías, avisos, etc., seguirá el mismo curso.

En todas las hojas de instalaciones, aparte de relacionar los materiales, llevará las horas efectuadas en trabajos y desplazamientos, se indicará si ha participado algún peon contratado o algún gesto menor.

**INSTALACIONES ABONADOS** - En caso de tratarse de instalaciones canalizadas por Sevilla, se seguirá el mismo curso que en el punto primero de Instalaciones Explotación.

Una vez confeccionada la correspondiente hoja de trabajo, ésta deberá ser firmada por el abonado. En caso de que está recogida supusiera una pérdida importante de tiempo y medios, se enviará sin firma a Sevilla.

ARTO 14 - Todos los productores, tendrán al día el "Libro de Avisos" en donde quedarán consignados todos los datos que en el mismo solicitan las Empresas, atendiendo los avisos por orden riguroso a excepción de casos de emergencia. En estos libros se consignarán por la Dirección los trabajos a realizar periódicamente y estarán dispuestos para su verificación por dicha Dirección.

ARTO 15 - Semanalmente se enviarán a las oficinas, el parte semanal de trabajos realizados y acompañado de las hojas de trabajo a que estos hubiera dado lugar. En caso de no recibirse los mismos con dicha periodicidad, se liquidará por nómina hasta el parte anterior de su confección, que será en la semana que se encuentre los días 20 de cada mes, perdiéndose el derecho de cobro, correspondiente a los partes no enviados.

ARTO 16 - Para el mantenimiento de vigilancia continua de nuestras explotaciones y dadas las actuales estructuras de las mismas, existirá un retén de expectativas en los centros de Santa Olalla del Cala, Monasterio y Santa María de

Nava, compuestos semanalmente por tres productores, que durará de lunes a domingo y a los que las Empresas proveerá de medios de locomoción y búsqueda rápida (enlaces) que durante el periodo designado deberán tener en su poder y en perfecto estado de funcionamiento.

ARTO 17 - Los cobros de recibos, serán preferentes en la distribución de los trabajos durante la semana, estando los recibos al cobro desde los primeros días del mes hasta los días 20 como máximo en los domicilios de bancos o empleados. De acuerdo con el ritmo de los trabajos, se enviarán junto con los recibos, AVISOS para conocimiento del cliente, de cada fecha de cobro concreto en dicho mes.

ARTO 18 - Anualmente, las Empresas solicitarán para cada uno de los trabajadores, la revisión médica periódica, que una vez conocidas las fechas dadas por el Organismo Oficial que - las realiza, se comunicará a cada una para su presentación a dichas revisiones.

## 16155 RESOLUCION de 26 de mayo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para 1986 del Convenio Colectivo de ámbito estatal de Perfumería y Afines.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de Perfumería y Afines -revisión salarial para 1986-, que fue suscrito con fecha 21 de febrero de 1986, de una parte, por STANPA, en representación de las Asociaciones empresariales, y de otra por UGT y CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de mayo de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

En Madrid a 21 de febrero de 1986, se reúnen los representantes de STANPA, CCOO y UGT y acuerdan:

Constituir la Comisión Negociadora para tratar los siguientes temas:

- Incrementos salariales para 1986 (artículo 27, apartado II, punto b).
- Adaptación del capítulo XI (Derechos sindicales) a la LOLS.

La Comisión Negociadora estará compuesta por los siguientes miembros:

Por STANPA:

Francisco Fernández de Soto.  
Juan de la Torre Fabr.   
Paulino Gutiérrez Villa.  
Fernando González Hervada.

Por CCOO:

Pablo Sanchez Al.  
Lorenzo M. Esteban.

Por UGT:

Jacinto R. Rivéro.  
Jesús F. Prieto.

a) Iniciadas las negociaciones en esta misma sesión se alcanzan los siguientes acuerdos:

Efectuada la revisión prevista en el artículo 30 y una vez depurado el concepto de MSB de 1985, de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3, del apartado 1.º, del artículo 27, del Convenio, se procederá a incrementar la MSB en el 8,56 por 100 de su actual importe, siguiéndose para su incremento y distribución los criterios establecidos en el artículo 27 del Convenio.

De este incremento se reservará 1,1 por 100 para:

Nuevas antigüedades, ascensos obligatorios y/o los que se produzcan de acuerdo con el artículo 17.

Asimismo, la tabla de salarios del artículo 26 queda establecida en las siguientes cuantías:

GRUPO 1: 781.604.  
GRUPO 2: 836.315.

GRUPO 3: 906.659.  
GRUPO 4: 1.008.269.  
GRUPO 5: 1.148.957.  
GRUPO 6: 1.344.357.  
GRUPO 7: 1.633.552.  
GRUPO 8: 2.071.247.

También los pluses del artículo 32 quedan establecidos en las siguientes cuantías:

GRUPO 1: 1.379.  
GRUPO 2: 1.475.  
GRUPO 3: 1.599.  
GRUPO 4: 1.778.  
GRUPO 5: 2.027.  
GRUPO 6: 2.372.  
GRUPO 7: 2.881.  
GRUPO 8: 3.654.

Referente al artículo 38 (Dietas) quedan establecidas en las siguientes cuantías:

Una comida: 1.113.  
Dos comidas: 1.902.  
Dieta completa: 3.724.

Kilometraje: Se establece un único precio por el kilómetro, fijándose su cuantía en 19 pesetas.

Referente al artículo 59 (Formación) queda establecidas en las siguientes cuantías:

Para 16 años: 320.302.  
Para 17 años: 483.241.

b) Se acompaña como anexo el texto del Convenio general de STANPA, en el capítulo XI (Derechos sindicales), hechas las modificaciones motivadas por la entrada en vigor de la Ley orgánica de Libertad Sindical.

#### TEXTO DEL CONVENIO DE PERFUMERIA Y AFINES EN EL CAPITULO XI «DERECHOS SINDICALES», HECHAS LAS MODIFICACIONES MOTIVADAS POR LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL

Art. 56. A. *De los sindicatos.*—Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y delegados de personal. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

B. *De la acción sindical.*—1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo:

- Constituir Secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

C. *De los cargos sindicales.*—1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los Centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

D. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

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

E. *Prácticas antisindicales.*—Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Art. 57. 1. *De los Delegados sindicales.*—En las Empresas o, en su caso, en los Centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas a todos los efectos por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada Sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de los miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: uno.  
De 751 a 2.000 trabajadores: dos.  
De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.  
De 5.001 en adelante: cuatro.

Las Secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo estarán representados por un solo delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

2. *Funciones de los Delegados sindicales.*—1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central o sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

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

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

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

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colec-

tivo o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

8. El Delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma Central sindical.

9. Las Empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa los TC 1 y TC 2.

Art. 58. *Comités de Empresa*.-1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa.

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

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

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de cese e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer un labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3.A), de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberán tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

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

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se establecerán a nivel de Empresa pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

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

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

**16156** RESOLUCION de 2 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de las revisiones salariales para 1985-1986 del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz-Actividad Electricidad».

Visto el texto de las revisiones salariales para 1985-1986, del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz-Actividad Electricidad», que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 1986, de un parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de las citadas revisiones salariales en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de junio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

#### ACTA DE REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL VII CONVENIO COLECTIVO

En el Centro de trabajo de Almaraz (Cáceres), se reúne la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo interprovincial para proceder a la revisión salarial prevista en el artículo 17 del Convenio Colectivo.

El primer punto del orden del día es proceder a aplicar la cláusula de garantía salarial establecida en el Convenio Colectivo