Balace de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del Plan Formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, ...).

Calendario de ejecución.

Colectivos por categoría/grupos profesionales a los que afecte dicho Plan.

Medios pedagógicos y lugares donde impartir el plan.

Criterios de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

b) Presentar el Plan de Formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Paritaria Estatal quien debe aprobar su financiación.

c) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la Empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del Plan de Formación.

Igualmente las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria estatal.

Art. 9.º Planes de Formación Agrupados.

a) Los planes agrupados habrán de presentarse, en el modelo que se acuerde, para su aprobación ante la Comisión Paritaria Sectorial.

b) La Comisión Paritaria Sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del Plan Agrupado a la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua, para su financiación.

c) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores en la Empresa correspondiente.

Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.

d) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del correspondiente Plan Agrupado.

Art. 10. Planes de Formación Sectoriales.—A los efectos de su tramitación los Planes Sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el artículo anterior referido a los Planes de Formación Agrupados.

Art. 11. Permisos individuales de formación.—A los efectos previstos en este Acuerdo, las organizaciones firmantes establecen un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. Ambito objetivo.

Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

a) No estar incluidas en el plan de formación de las Empresas o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

2. Ambito subjetivo.—Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos:

a) Tener una antigüedad de, al menos un año en el sector, del cual seis meses, al menos, en la Empresa en la que actualmente presta sus servicios.

b) Presentar por escrito ante la Dirección de la Empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses, antes del inicio de la acción formativa.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, períodos de interrupción, duración, ...), y lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

3. Resolución de las solicitudes.—La Empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la Empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la Empresa.

Asimismo, tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este Acuerdo en el plazo anterior de doce meses.

La Comisión Paritaria Sectorial, de conformidad con los criterios establecidos por la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua, determinará el porcentaje de trabajadores que, de modo simultáneo, podrán ejercitar el derecho al permiso individual de formación en relación con la plantilla o las categorías/grupos profesionales de las empresas.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la Empresa, aquella habrá de ser motivada.

La Empresa informará de la misma al trabajador y a la representación legal de los trabajadores en la Empresa.

El Plan de Formación de la Empresa o, en su caso, el Agrupado, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

4. Concedido el permiso de formación por el empresario, el trabajador formulará solicitud a la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua a efectos de la concesión de la financiación del permiso. De la solicitud se informará a la Comisión Paritaria Sectorial.

Si esta se denegara, el trabajador podrá ejercer el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato de trabajo por el tiempo equivalente al del citado permiso.

5. El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

6. Duración del permiso retribuido de formación.

El permiso retribuido de formación tendrá una duración de 150 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

7. Remuneración.—El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad equivalente al salario medio establecido en el Convenio colectivo correspondiente para su categoría o grupo profesional.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones debidas por el trabajador durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua.

Art. 12. Naturaleza del acuerdo.—1. Lo pactado en este Acuerdo sectorial tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los acuerdos sobre materias concretas. En consecuencia, este Acuerdo sectorial no necesitará ser insertado en los respectivos convenios para que sea de aplicación general al sector de las industrias de alimentación y bebidas.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior a efectos de impulsar la implementación de lo allí estipulado, las Asociaciones y Entidades vinculadas a las Federaciones de Alimentación y Bebidas de UGT y de CC. OO., así como a la FIAB, podrán aportar los oportunos criterios y planteamientos a través de sus respectivas Secretarías Generales.

11328 RESOLUCION de 15 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del IX Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9005462), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Comités y Delegados de Personal de la misma 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 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, 15 de abril de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX Convenio Colectivo de la Compañía «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» (año 1993)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Art. 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los Centros de trabajo de la Empresa excepto a la fábrica de San Sebastián.

El ámbito personal es para todos los trabajadores de los Centros de trabajo de «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», y «AESA», incluidos en este Convenio, salvo Directores, Subdirectores y Delegados de zona.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1993.

La duración de este Convenio será de un año contado desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1993.

Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento podrán ser iniciados por cualquiera de las partes, los trámites oportunos para la denuncia y negociación de un nuevo Convenio.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del X Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1993, iniciándose las negociaciones quince días más tarde de su presentación.

Art. 3.º *Vinculación a lo pactado.*—El Convenio obliga a todas las personas incluidas en su ámbito durante el tiempo de su vigencia.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que una disposición legal pudiera afectar a lo pactado en Convenio, las partes deberán reunirse en un plazo máximo de quince días, a partir de su vigencia, para convenir el ajuste que procediese.

Los trabajadores de otras Compañías extranjeras del Grupo Otis que trabajen temporalmente en territorio español para «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», o «AESA» no percibirán, por todos los conceptos que les sean aplicables por su Compañía de procedencia, una retribución anual inferior a la que resultaría de aplicar este Convenio a igual categoría o asimilada.

CAPITULO II

Compensación, absorción y garantía personal

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 1992 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad pesonam».

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oírá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Entre las funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores que se desarrollan más adelante, se destacan:

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas, o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Art. 7.º *Servicio de guardias.*—Se garantiza la prestación del servicio de guardia en la jornada del sábado con personal cualificado y suficiente para ello, tal como se viene realizando actualmente. Asimismo en domingos y festivos donde habitualmente se venga realizando, así como cuando las circunstancias del mercado de conservación en nuestro sector estime necesaria la modificación o establecimiento de este servicio.

La organización del servicio respecto al número de personas y horas necesarias se dejarán al acuerdo del Director de zona, con los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Para ello, aunque la jornada ordinaria sea de lunes a viernes, un limitado número de personas trabajarán para efectuar estos servicios de guardia con una de las dos siguientes compensaciones:

a) Librarán el mismo número de horas trabajadas en servicio de guardia cualquier día de la semana o semanas siguientes, pudiendo acumular, para disfrutarlas de continuo, las horas correspondientes de hasta cuatro guardias.

Aparte del pago de las horas ordinarias trabajadas, cada trabajador percibirá la cantidad de 3.911 pesetas por cada guardia realizada de cinco horas.

b) Librarán el mismo número de horas trabajadas en servicio de guardia. La libranza de dichas horas se efectuará en la semana o semanas siguientes a razón de una hora diaria continuada a elección del trabajador, percibiendo la cantidad de 5.660 pesetas por cada cinco horas de guardia.

El Director de zona se pondrá de acuerdo con el trabajador sobre el modo de libranza, debiendo el Comité o Delegado de Personal ratificar el acuerdo a fin de salvaguardar la libre elección de sus representados.

En el establecimiento de nuevos servicios, el Director de zona informará a los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los mismos, pudiendo los trabajadores afectados manifestar su opinión en esta reunión.

En caso de discrepancia entre el Director de zona y los Comités de Empresa o Delegados de Personal respecto al establecimiento del servicio se estará a lo que dictamine la Mesa de Vigilancia e Interpretación del Convenio. En caso de no acuerdo se realizará como anteriormente se hacía.

Las condiciones aquí pactadas respecto a las guardias obligan a las personas acogidas al presente Convenio, con exclusión de cualesquiera otras condiciones anteriores o futuras, pactos de carácter local o personal.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 8.º *Jornada.*—El número de horas de trabajo será para 1993 de 1755 horas efectivas en todos los Centros de trabajo. La reducción de horas se aplicará a las horas de entrada, salvo pacto en contrario entre los Directores de zona y Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Los calendarios serán objeto de acuerdo entre los Comités de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección. En caso de no acuerdo se mantendrá el calendario anterior. Si esta situación de no acuerdo se dilata hasta el 30 de noviembre, el remanente de horas, si las hubiere, favorables al trabajador, serán disfrutadas de común acuerdo, teniendo en cuenta que su disfrute no perjudique la marcha productiva del Centro de trabajo.

En los Centros de trabajo en los que durante todo el año estaba establecida una jornada continuada y en los que se disfrutó de un descanso de quince minutos («bocadillo») con consideración de tiempo efectivo de trabajo, se mantendrá.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Los trabajadores con jornada de lunes a viernes disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de 23 días laborales y los trabajadores con jornada de lunes a sábado de 27 días laborales. El disfrute de los mismos será preferentemente en verano y de una sola vez. No obstante, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, éstos pueden ser disfrutados en dos períodos.

A los trabajadores que soliciten la fecha de las vacaciones en el mes de marzo le serán notificadas por la Empresa antes del 31 de mayo.

Los trabajadores de las diferentes fábricas con vacaciones colectivas en período único que estén en situación de incapacidad laboral transitoria por razón de accidente laboral o enfermedad con hospitalización, antes

del periodo de vacaciones tendrán derecho a disfrutarlas dentro del año al finalizar la baja.

Para el disfrute del periodo de vacaciones se aplicará la normativa interna de la Empresa y lo que dimanara de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Art. 10. *Licencias y permisos.*—Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos a justificar:

a) Matrimonio: Dieciocho días naturales.

a bis) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos: Un día natural.

b) Alumbramiento de esposa o compañera: Tres días laborables, pudiendo ampliarse a tres días naturales más en el caso de existir complicaciones graves.

El trabajador podrá solicitar la mitad de las vacaciones acumulándolas a este periodo.

c) Enfermedad grave de cónyuge, compañero/a, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos: Dos días laborables o cuatro medias jornadas. En los casos de enfermedad grave de cónyuge, compañero/a, padres e hijos se ampliará en un día laborable más o dos medias jornadas en caso de necesidad justificada.

d) Muerte de cónyuge, compañero/a e hijos: Cinco días naturales. Muerte de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales. Muerte de abuelos políticos: Dos días naturales. Muertes de tíos carnales: Un día natural.

En caso de muerte de padres y hermanos, de estos tres días dos al menos serán laborables.

e) Traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) En el caso de visita al médico de cabecera o especialista, en principio, se abonará el 100 por 100 previamente justificada la consulta, pero en los casos de que, a juicio de la Compañía, exista uso desmedido, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y se aplicará el 85 por 100. Si existiese discrepancia entre las partes se pedirá dictamen al Médico de Empresa o Inspector Médico de la Seguridad Social.

h) Por exámenes académicos y oficiales debidamente justificados; por el tiempo necesario sin que pueda exceder de dos días naturales.

i) Por divorcio o separación legal: Un día natural.

j) Para la renovación del documento nacional de identidad y carné de conducir debidamente justificado: El tiempo necesario.

En los casos b), c), d), los días se computarán de la siguiente forma:

1.º Si el hecho causante se produce antes de las doce del mediodía se contabilizará el día completo.

2.º Si el hecho causante se produce después de las doce del mediodía, el permiso se computará a partir del día siguiente.

En los casos a bis), b), c) y d), si el desplazamiento es superior a 300 kilómetros o en el caso de las islas Baleares y Canarias o Ceuta y Melilla, los desplazamientos entre islas o a la Península se incrementarán en dos días.

Se reconocerá paternidad-maternidad de hecho suficientemente documentada haya o no vínculo matrimonial. En caso de que un trabajador demuestre la convivencia con su pareja mediante Certificado de Convivencia expedido por el Ayuntamiento o por ente oficial que corresponda, adquirirá los mismos derechos que atañen al matrimonio. Esta situación deberá estar registrada en el Departamento de Administración de Personal.

El trabajador/a tendrá derecho a los necesarios periodos de ausencia al trabajo y éstos serán concedidos de forma no remunerada, previa justificación, cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas, cuando acredite la imposibilidad del embarazo por medios naturales, así como en caso de embarazo para someterse a la técnica de pretención sanitaria de la Seguridad Social.

Los trabajadores tendrán derecho a quince días de permiso no retribuido al año por motivos justificados, siempre que no lo estén disfrutando al mismo tiempo más del 5 por 100 de la plantilla del Centro.

CAPITULO V

Beneficios sociales

Art. 11. *Enfermedad y accidente.*—Aunque las disposiciones vigentes (Real Decreto Legislativo 5/1992, de 21 de julio), determinan que en la prestación económica por I.L.T. en caso de enfermedad común o accidente no laboral, el abono del 60 por 100 de la base reguladora entre el 4.º y 15.º día, ambos inclusive, sea a cargo de la Empresa, se complementará dichas prestaciones hasta el 85 por 100 de la RAG durante los seis primeros días. A partir del séptimo día la prestación económica se complementará hasta el 100 por 100 de la Retribución Anual Garantizada (RAG) por el tiempo que dure el proceso.

En los casos de accidente laboral, descansos por maternidad, enfermedad profesional o enfermedad no profesional pero que lleve aparejada hospitalización, se complementará hasta el 100 por 100 de la Retribución Anual Garantizada (RAG) a partir del primer día.

Ambas partes son conscientes del mayor coste que todo lo anterior significa, en especial con la nueva normativa, por lo que manifiestan la necesidad de su reducción en la medida de lo posible.

Mujer embarazada.—Toda mujer embarazada, previo informe del Médico de la Empresa, o del especialista, si aquél no existe y cuando la trabajadora o la Empresa lo solicite, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en supuesto, Centro de trabajo y categoría originales.

Se recuerda que las Leyes vigentes prohíben fumar en las áreas de trabajo donde desarrolle su actividad una mujer embarazada.

Art. 12. *Seguro de Vida.*—Respecto al Seguro de Vida ambas partes acuerdan que, como norma de equilibrio, el costo de la póliza deberá ser el 33,4 por 100 a cargo del colectivo de trabajadores asegurados y del 66,6 por 100 a cargo de la Empresa.

El capital mínimo del Seguro de Vida será de 2.500.000 pesetas.

Se informará a los trabajadores de nuevo ingreso para que puedan acogerse al Seguro de Vida en el momento de formalizar el contrato de trabajo, ya sea temporal o fijo.

Art. 13. *Invalidez.*—En caso de que a un trabajador se le determine una invalidez permanente total para su trabajo habitual derivada de accidente, ocurrido durante cualquiera de las veinticuatro horas del día, o enfermedad profesional que desemboque en la percepción de la correspondiente pensión por parte de la Seguridad Social y que acarree la rescisión del contrato de trabajo, siempre que no sea posible encontrarle un puesto de trabajo acorde con sus condiciones físicas, tendrá derecho a percibir el capital que tuviera asignado en la póliza colectiva de Seguro de Vida Voluntario en vigor. En caso de no estar acogido a dicha póliza, el capital a percibir será el equivalente al que hubiera tenido de haber estado acogido y como mínimo 2.500.000 pesetas.

Art. 14. *Fallecimiento por accidente.*—En caso de muerte por accidente laboral o no laboral, de un trabajador acogido al Seguro Colectivo de Vida Voluntario, sus beneficiarios recibirán el triple del capital que tuviera asignado en la misma. Si el trabajador fallecido no estuviera acogido a dicho Seguro de Vida Voluntario, sus beneficiarios percibirán las dos terceras partes de lo que percibirían si lo estuviera y como mínimo 5.000.000 de pesetas.

Art. 15. *Premios de antigüedad.*—En la fecha de cumplimiento se abonarán los siguientes premios:

20 años: 26.750 pesetas.

25 años: 35.500 pesetas.

30 años: 42.800 pesetas.

35 años: 48.000 pesetas.

40 años: 53.500 pesetas.

45 años: 59.000 pesetas.

50 años: 71.000 pesetas.

Art. 16. *Economato.*—El fondo para la subvención de economato o cooperativas de consumo es de 6.000.000 de pesetas/año y un límite máximo mensual de 500.000 pesetas. Sin embargo, dependiendo de las circunstancias, este límite máximo mensual podrá ser modificado a propuesta de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

En aquellos Centros de trabajo que aún no estuviesen adheridos a algún economato o cooperativa de consumo, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, presentarán un estudio a la Dirección proponiendo la adhesión a los mismos en aquellas plazas donde sea posible.

Dichas propuestas posteriormente serán sometida a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio y una vez aprobadas las cuotas correspondientes serán por cuenta de la Empresa.

Art. 17. Préstamos para vivienda.—Se amplía el fondo de préstamos de vivienda hasta un importe de 40.000.000 de pesetas. La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de primera vivienda o desahucio será de 750.000 pesetas.

Por otros casos que tengan relación con este capítulo, como reforma de vivienda, hacer frente a préstamos hipotecarios, etc., la cuantía del préstamo será del 50 por 100 del coste que le represente al interesado, con un límite máximo de 175.000 pesetas.

Reglamento:

1.º El préstamo de vivienda sólo se dará para la primera vivienda, no para ampliaciones de vivienda ni por necesidad de mayor espacio.

2.º Los Comités de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección comprobarán la veracidad en los datos aportados para la solicitud de los préstamos.

3.º En caso de que este préstamo sea entregado y se compruebe con posterioridad que ha habido engaño o mala fe por parte del peticionario, éste devolverá el préstamo con iguales intereses del mercado interbancario a esa fecha, los cuales repercutirán en el fondo de préstamos de vivienda, y no tendrán derecho a ningún otro préstamo en los diez años siguientes.

En caso de fallecimiento del trabajador, se condonará el préstamo pendiente por parte de la Empresa.

Cada uno de los préstamos por los anteriores conceptos devengarán un interés anual del 4 por 100. Dicho interés será incorporado al fondo con el fin de darle mayor movilidad, sin que ello suponga crecimiento del mismo.

La amortización de los préstamos se efectuará de acuerdo a la siguiente tabla hasta un RAG de:

Pesetas 2.000.000: 6,5 por 100.

Pesetas 2.100.000: 7,0 por 100.

Pesetas 2.200.000: 7,5 por 100.

Pesetas 2.300.000: 8,0 por 100.

Pesetas 2.400.000: 8,5 por 100.

Pesetas 2.500.000: 9,0 por 100.

Pesetas 2.600.000: 9,5 por 100.

Pesetas 2.700.000: 10,0 por 100.

Pesetas 2.800.000: 10,5 por 100.

Pesetas 2.900.000: 11,0 por 100.

Más de 2.900.000 se incrementará medio punto por cada 300.000 pesetas de RAG.

Para poder tener acceso a dichos préstamos, se requerirá ser fijo en plantilla.

Será condición necesaria la emisión de un informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal, acompañando la solicitud del préstamo.

El Reglamento aprobado servirá para establecer el orden de prioridad para la adjudicación del préstamo.

La resolución aprobada será comunicada a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y al Jefe del interesado.

Art. 18. Ayuda familiar.

a) Para aquellos trabajadores con hijos que tengan dificultades físicas o psíquicas, existirá un fondo de 4.000.000 de pesetas con destino a la subvención de la formación y educación especializada de los mismos.

La subvención consistirá en el abono del 100 por 100 de las facturas que por este concepto de formación y educación especializada se produzcan, con un límite en cada caso de 16.000 pesetas mensuales.

Dicha subvención será abonada hasta que los hijos alcancen la edad de dieciocho años. En situaciones excepcionales se estudiarán los casos de más edad o parientes en primer grado a su cargo y tutela.

Para tener derecho a esta prestación el trabajador tendrá que acreditar bajo informe médico de la Seguridad Social o estamentos oficiales, el grado de incapacidad física o psíquica. Si el grado es inferior al establecido por la Ley no tendrá derecho.

b) Como medio de ayuda a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar o en guarderías o que vayan a acceder a la Universidad se crea un fondo de 16.585.000 pesetas. Se mantiene el Reglamento a tal fin acordado.

Art. 19. Jubilación.—Todo trabajador que antes del 31 de diciembre de 1993 haya cumplido sesenta y un años de edad, y que tenga derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social, podrá optar por jubilarse a partir de la citada edad, percibiendo un complemento con cargo a la Empresa, que cubra hasta el 100 por 100 del salario regulador de cotización en ese momento.

Este complemento invariable se percibirá únicamente hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años en cuyo momento se abonará al trabajador

jubilado un premio consistente en las siguientes mensualidades de su RAG, revalorizado de acuerdo con el IPC interanual, desde su jubilación hasta los sesenta y cinco años, prorrateando para el cálculo de la mensualidad las pagas extraordinarias, vigentes en la fecha de jubilación:

Jubilados a los sesenta y un años, diez mensualidades.

Jubilados a los sesenta y dos años, ocho mensualidades.

Jubilados a los sesenta y tres años, seis mensualidades.

Jubilados a los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

En casos especiales y de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, el trabajador podrá jubilarse a los sesenta años, en las mismas condiciones que anteriormente se definen, pero recibiendo a los sesenta y cinco años un premio consistente en doce mensualidades.

En caso de que un jubilado a partir de 1 de enero de 1993 por este sistema falleciese antes de cumplir los sesenta y cinco años, sus beneficiarios legales percibirán la parte proporcional de las mensualidades aludidas que le hubieran correspondido a la edad de sesenta y cinco años, según la siguiente fórmula:

Parte a percibir:

$$\text{Número de pagas asignadas} \times \frac{\text{Número de meses desde su jubilación a su fallecimiento}}{\text{Número de meses desde su jubilación a los sesenta y cinco años de edad}}$$

CAPITULO VI

Excedencias

Art. 20. Excedencias.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, sindical o político de nivel autonómico, provincial o municipal. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo, no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 21. Servicio militar o civil.—El personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar o civil y disponga de un permiso de duración superior a quince días, podrá trabajar durante el mismo en la Empresa si las necesidades de trabajo y la autoridad militar así lo permitiera.

En caso de discrepancias respecto a las necesidades de trabajo el Comité de Empresa o Delegado de Personal emitirá el informe oportuno a la Dirección correspondiente.

CAPITULO VII

Recursos humanos

Art. 22. Se estará a lo establecido en las leyes concordantes a esta materia.

CAPITULO VIII

Retribuciones, compensaciones y forma de pago

Art. 23. Retribución mínima garantizada.—La retribución mínima garantizada para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del anexo I.

En esta retribución mínima garantizada se incluyen todos los conceptos retributivos con excepción de la antigüedad, plus de peligrosidad, plus de Jefe de equipo y demás pluses reconocidos en el presente Convenio.

Art. 24. Aumentos salariales.—Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1992, excepto la mayor antigüedad que se acredite en el presente año, son las que figuran en la tabla del anexo II.

Art. 25. Cláusula de revisión.—Se aplicará a todos los trabajadores a partir del 1 de julio de 1993 y con efectos de la misma fecha, una revisión fija y automática consistente en un incremento salarial equivalente al 0,75 por 100 de la retribución mínima garantizada vigente al 31 de diciembre de 1992.

Al considerar esta cláusula de revisión, se pueden dar cualesquiera de las siguientes dos situaciones durante 1993:

1. Que el IPC al final del año fuera inferior al porcentaje total de incremento resultante de la modificación de la revisión mínima garantizada más la revisión establecida.

En este caso, la diferencia será considerada con cargo y a cuenta de la negociación de 1994, con un límite máximo del 0,43 por 100.

2. Que el IPC al final del año fuera superior al porcentaje total de incremento resultante de la modificación de la retribución mínima garantizada más la revisión establecida.

En este caso se revalorizarán los salarios de Convenio en la diferencia porcentual resultante con un límite máximo de un punto, tomando como base de cálculo la retribución mínima garantizada vigente al 31 de diciembre de 1992.

La retribución mínima garantizada mensual se calcula dividiendo la retribución mínima garantizada anual por el número de pagas que el trabajador recibe cada año.

Art. 26. Aumento por ascenso.—Cualquier ascenso que se produzca llevará aparejado el que como mínimo se le aplique un aumento salarial equivalente al 25 por 100 de la diferencia existente entre la retribución mínima garantizada de su categoría y la correspondiente a la inmediata superior.

Art. 27. Configuración salarial.—Salario base: Para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del anexo I.

Plus de Convenio: Será la diferencia entre la columna A y la B.

Mejora de Convenio: Una vez aplicados sobre las retribuciones del Convenio anterior, los aumentos mínimos garantizados que figuran en el anexo II, la cuantía que exceda, excepto antigüedad y «mejora de antigüedad» de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo I, se denominará «Mejora de Convenio».

Art. 28. Antigüedad, pluses y horas extraordinarias.

1. Plus de antigüedad.—La antigüedad queda unificada en ciclos quinquenales con valor fijo único, para todas las categorías, de 2.564 pesetas por quinquenio por catorce pagas.

Quienes viniesen percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1985 en concepto de antigüedad, por cualquier tipo de ciclo, valores totales superiores a 1.500 pesetas por catorce pagas, consolidarán la diferencia a su favor en concepto de «Mejora de antigüedad», que tendrá carácter fijo, de cuantía inalterable, no absorbible ni compensable.

2. Plus de Jefe de equipo.—El plus de Jefe de equipo, categoría vigente en nuestro Convenio, se establece en un importe equivalente al 20 por 100 del salario base más antigüedad.

3. Plus de peligrosidad.—El plus de peligrosidad se establece en un importe equivalente al 10 por 100 del salario base (columna A del anexo I) más antigüedad dividido por 425 y multiplicado por 299.

Aquellas personas que no cobren este plus percibirán la cantidad de 2.335 pesetas mensuales por catorce pagas, que no tendrá naturaleza de inalterable.

4. Plus de insularidad.—Para todos los trabajadores que tengan fijada su residencia en las islas Baleares o Canarias se establece un plus de insularidad consistente en 9.890 pesetas mensuales por catorce pagas.

Este plus tendrá vigencia mientras el trabajador mantenga su residencia en las islas. En caso de que el trabajador dejara de residir en dichas islas, este plus desaparecerá.

5. Plus de Ceuta y Melilla.—Se abonará en los términos señalados en la Orden de 20 de marzo de 1975.

Quedan anulados todos aquellos pluses salariales o extrasalariales contenidos en los Convenios provinciales.

6. Horas extraordinarias y extraordinarias estructurales.—Aunque ambas partes están de acuerdo en que se debe ir a la mayor reducción de horas extraordinarias, también reconocen la necesidad de establecer un número máximo de éstas con carácter estructural, siendo este número equivalente al 1 por 100 de las horas normales de los Centros y personal acogidos al presente Convenio.

Con periodicidad mensual y con carácter previo a la debida información a la autoridad laboral, la representación del personal deberá ser informada igualmente.

Art. 29. Pago de nómina.—El pago de nómina para todo el personal será mensual. Los conceptos variables del personal serán abonados en la nómina del mes siguiente al que se produzcan.

Art. 30. Pagas extraordinarias.—Se establecen dos pagas extraordinarias anuales de treinta días de salario, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, como máximo.

Paga de marzo.—Se establece una paga extraordinaria, abonable antes del 15 de marzo por un importe de 135.000 pesetas para todas las categorías. Para el personal que en dicha fecha lleve menos de un año se le abonará en proporción al tiempo en alta.

El personal que tenga señaladas las vacaciones en el período de abono de las citadas pagas podrá pedir un anticipo sobre las mismas, siempre que se haga con quince días de antelación a la fecha deseada para el cobro.

Art. 31. Dietas y desplazamientos.—Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma:

Media dieta: 1.290 pesetas. Se facilitará, además, gastos de viaje y diferencia de tiempo si éste se realiza fuera de la jornada laboral. Se aplicará a partir del límite de tarifa normal de taxis.

Dieta sin pernoctar: 2.590 pesetas. No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.

Dieta completa: Desde el primer día, 5.290 pesetas.

Los límites máximos de aplicación de la media dieta y dieta sin pernoctar se acordarán con los Comités de Empresa locales o Delegados de Personal.

En los desplazamientos que de forma continuada obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio como mínimo un mes, éste tendrá derecho a días hábiles de permiso retribuido, así como a los gastos de viaje, preferentemente en avión, para retornar a su destino de acuerdo con la duración del desplazamiento.

Dichos días hábiles no incluyen horas de desplazamiento, las cuales serán consideradas y retribuidas como horas de viaje:

1. Igual o mayor que un mes e inferior o igual a dos: Un día hábil al término.

2. Mayor de dos meses. En este caso se considera:

a) Mayor de dos meses e inferior a tres:

Tres días al finalizar el desplazamiento, o

Dos días a los dos meses del desplazamiento (con vuelta a casa para su disfrute y posterior reincorporación) y ninguno a la terminación del desplazamiento.

b) Igual o mayor de tres meses e inferior a cuatro:

Cuatro días a los dos meses del desplazamiento (con vuelta a casa para su disfrute y posterior reincorporación) y dos a la terminación del desplazamiento.

Se procurará que ningún trabajador esté desplazado más de tres meses continuados dentro del período de un año, a menos que el propio trabajador no tenga inconveniente en exceder dicho período.

Todo trabajador que por necesidad de la Empresa tenga que ser desplazado, deberá ser avisado con una semana de antelación como mínimo, salvo en casos de emergencia.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores.

CAPITULO IX

Salud laboral y ambiental

Principios generales sobre la seguridad, salud laboral y ambiental.—La Empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo en seguridad, salud laboral y medio ambiente.

Estas medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de calidad de vida y medio ambiente en el trabajo, desarrollando objetivos para la defensa de la salud y condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación o reducción del riesgo.

Sin perjuicio de la aplicación de las aludidas medidas preventivas, todo accidente de trabajo obligará a la adopción de las medidas necesarias para evitar su repetición.

Esta deseable situación exige a la Dirección de la Compañía una colaboración con los Comités de Seguridad e Higiene y a todos los niveles para alcanzar el objetivo de que cada trabajador desarrolle su actividad con un alto grado de seguridad, salud laboral y ambiental. Asimismo, se deberán potenciar las inversiones en prevención.

Junto con la aplicación de las medidas preventivas establecidas o que se establezcan, el trabajador estará obligado, por su propio interés y protección, a observar las reglas de seguridad, salud laboral y ambiental ema-

nadas de la Dirección de la Empresa y tratadas con los Comités de Seguridad e Higiene.

Art. 32. *Comités de Seguridad e Higiene.*—Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en cada una de las Direcciones de Zona, así como en las Fábricas de Madrid y Munguía y oficina central, cuya composición será la siguiente:

Presidente: Director de zona, Director de fábrica y Subdirector de personal en las oficinas centrales.

Vicepresidente: A designar de mutuo acuerdo entre los Comités de Seguridad e Higiene y la Dirección.

Secretario: A designar por el Comité de entre los Vocales.

Vocales: Tres Vocales pertenecientes a la sede de zona y que serán elegidos por el Comité de Empresa o Delegados de personal. Este número se incrementará según lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Vigilante de seguridad: A designar entre Empresa y Comité de Empresa o Delegado de Personal.

En las Delegaciones Locales se designará un Vigilante de seguridad.

Art. 33. *Funciones del Comité de Seguridad.*

a) Ser informado respecto a las tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la seguridad de los trabajadores.

b) Recibir información relativa a:

Informe de accidentes con baja.

Relación de accidentes y pequeñas lesiones.

Estadísticas de seguridad.

Todo ello con carácter mensual.

c) Los órganos internos de la Empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el Centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la Empresa para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la Empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en Empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

d) Fomentar la participación de los trabajadores en los planes de seguridad e higiene, cuidando que cada trabajador reciba los cursos adecuados de seguridad para el trabajo que desempeña.

e) Ser informado respecto a las tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la seguridad de los trabajadores.

f) Acceder a la información sobre los documentos que tengan incidencia en las condiciones de Seguridad e Higiene.

g) Recibir la adecuada información sobre la accidentabilidad de la Empresa y proponer aquellas medidas que se crean necesarias para la mejora de la misma.

h) Conocer el material de seguridad que utiliza la Empresa, proponiendo las modificaciones o mejoras que se consideren oportunas.

i) Velar por el eficaz cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

Como mínimo una vez al mes celebrarán reuniones, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera.

Todos los miembros de los Comités deberán recibir cursos de formación a nivel de Vigilantes de seguridad, impartidos por las organizaciones competentes. Asimismo, están facultados para solicitar otros cursos de formación en estas materias ante la Empresa y los Organismos oficiales.

El Comité de Seguridad o Vigilantes de seguridad, donde no exista Comité, dedicará un día al mes para efectuar una revisión de obras, rutas o secciones emitiendo informe que se adjuntará al acta de la reunión ordinaria del Comité.

Si por circunstancias anormales, se requiriese en alguna ocasión dedicar más de un día al mes para dichas revisiones, se ampliará dicho plazo de común acuerdo con la Dirección correspondiente.

Tendrán carácter ejecutivo las decisiones que por unanimidad adopte el Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 34. *Materiales de seguridad.*—Se mantendrán al día las fichas de materiales de seguridad de uso individual y colectivo cuyo control será realizado por el Comité de Seguridad.

Se entregarán dos monos térmicos a montaje y reparaciones y a los operarios de fábricas que lo precisen y se cambiarán en cuanto se deterioren.

Las botas de seguridad se entregarán cada dieciocho meses, tomando como referencia el 1 de junio de 1991. Se repondrán cuando se deterioren.

Todos los materiales de seguridad se entregarán homologados.

Es responsabilidad de la Dirección de la Empresa que los aparatos de izar (trácteles, carracas, etc.), estén siempre en perfectas condiciones de uso, según marcan las leyes en esta materia.

Art. 35. *Responsabilidad en materia de seguridad.*—Todo trabajador que vaya a realizar un trabajo y que considere que éste no reúne las condiciones de seguridad necesaria, informará a una persona de su línea. Si no hubiera o no puede darle solución, reclamará la presencia de un miembro del Comité de Seguridad e Higiene.

Asimismo, se proveerá al trabajador de material de seguridad necesario para realizar su trabajo.

Art. 36. *Ropa de trabajo.*—Respecto a la entrega de la ropa de trabajo y del calzado, será de carácter anual, excepto los chaquetones que será de tres años. Cuando se considere necesario, se dotará de chaquetón al personal de montaje. En cuanto al chubasquero y chaleco antifrío se continuará entregando igual que en la actualidad.

Además de lo ya establecido en cuanto a la dotación de ropa de trabajo, la Empresa considerará la necesidad de mejorar la calidad, imagen y adaptación de la ropa a cada tipo de climatología.

A estos efectos cada Comité de Empresa, con el Director de zona correspondiente hará las propuestas que crea conveniente, en un plazo no superior a seis meses, con objeto de que dichas propuestas sean sometidas a la consideración de la Mesa de Vigilancia e Interpretación del Convenio en su reunión de octubre de 1993.

Cuando por razones de trabajo se deteriore la ropa o calzado, éstos serán repuestos a la mayor brevedad.

Se dotará de batas al personal de oficinas que lo solicite, bien entendido que el recibo de dicha prenda obliga a su uso.

Art. 37. *Reconocimiento médico.*—Todo el personal de la Empresa estará obligado a pasar un reconocimiento médico anual, para lo cual la Empresa dispondrá a su cargo de los medios adecuados. Dicho reconocimiento constará de rayos X o fotoseriación (optativo), exploración de corazón y pulmón, análisis de orina y sangre (ácido úrico, colesterol, glucemia, triglicéridos, GTP, etc.), medida de tensión, exploración de oído y revisión de vista.

El personal femenino que lo desee podrá realizar las pruebas de citología y mamografía.

En el reconocimiento médico se efectuará audiometría y reconocimiento físico de columna y a los mayores de cuarenta y cinco años, electrocardiograma.

Bajo prescripción médica se efectuará el electroencefalograma.

El reconocimiento médico se realizará de una sola vez, y sus resultados serán notificados a la mayor brevedad al trabajador al mismo tiempo que al servicio médico, donde lo hubiera.

Se garantiza la privacidad y confidencialidad de los resultados.

CAPITULO X

Representación de personal

Art. 38. *Representantes de personal.*—Los Delegados de personal y Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que la Ley establece. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos Organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa y las convocadas a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

En aquellos Centros de trabajo, en los que por cualquier circunstancia no existan representantes del personal éste estará representado por el Comité de Empresa o Delegados de personal de la Dirección de zona.

El crédito de horas sindicales mensuales, por cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación, será el determinado en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, durante el año 1993 en aquellos Centros que de acuerdo con la Ley de referencia tengan un crédito de:

Centro	Estatuto	Tendrán hasta 31-12-93
Hasta 100	15 horas	33 horas
De 101 a 250	20 horas	38 h 30'
De 251 a 500	30 horas	40 horas
De 501 a 750	35 horas	40 horas

Acumulación.—En los Centros de trabajo donde exista Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá existir la acumulación de la siguiente forma:

El cedente de horas sindicales deberá hacer cesión nominal de sus horas por escrito que habrá de remitir copia a la Dirección mes a mes y con anterioridad a la utilización de las mismas por el cesionario. El cesionario de horas podrá acumular mes a mes hasta el 100 por 100 más de las horas que le correspondan por Convenio.

Secciones sindicales.—Durante 1993, en los Centros de trabajo que ocupen más de 100 trabajadores y menos de 250 las secciones sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro de trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenidos el 25 por 100 de los votos en la elección a Comité de Empresa será: Más de 100 y menos de 250, un Delegado.

Se procurará que los Delegados Sindicales sean elegidos entre los miembros del Comité del Centro.

En caso de que el Delegado Sindical sea miembro del Comité su crédito de horas sindicales se aumentará un 20 por 100 por todos los conceptos.

En el caso de que el Delegado Sindical no sea miembro del Comité tendrá un crédito de horas sindicales que represente el 50 por 100 de las horas que corresponda a uno de los miembros del Comité de Empresa del Centro de trabajo.

El Delegado Sindical gozará de las mismas garantías que los miembros del Comité pudiendo asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.

En los Centros de más de 250 trabajadores el Delegado Sindical que sea miembro del Comité de Empresa tendrá un 50 por 100 más del crédito de horas que le corresponda como miembro del Comité.

Art. 39. La utilización de las horas retribuidas para la acción de la representación deberá comunicarse con la máxima antelación posible a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad de representación del personal no podrá interferir en el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes lo harán fuera de horas de trabajo, salvo casos de urgencia justificada en que si podrán hacerlo dentro de la jornada.

Los representantes de los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de su actividad. Dicha justificación será realizada por la Entidad o persona ante quien se realice la gestión.

Art. 40. *Funciones de los representantes.*—Serán funciones de los Delegados de Personal o Comités de Empresa las siguientes:

- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y Seguridad Social vigentes, advirtiendo a la Dirección de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.
- Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos con excepción de los puestos directivos y Secretaria/o de Dirección.
- Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre:

Reestructuración de plantilla.

Traslados totales o parciales de la Empresa.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la Empresa en materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

- Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

f) Ser informados anualmente de la situación de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene y de los medios adoptados para su mejora.

Art. 41. *Informaciones a los representantes.*—La Dirección de la Empresa facilitará trimestralmente a los Comités de Empresa y Delegados de Personal información sobre la evolución del negocio, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

Igualmente la Dirección entregará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y demás documentos que se den a los socios, en las mismas condiciones que a éstos.

Tendrán carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la Empresa.

Mensualmente se facilitará relación de las horas extraordinarias realizadas, distribuidas por secciones y cuando el Comité o Delegados de Personal lo soliciten, se ampliará esta información.

Art. 42. *Medidas disciplinarias.*—Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa y también del Delegado Sindical donde lo hubiere, si el trabajador está afiliado a un Sindicato, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Dicha opinión deberá ser considerada a la hora de tomar la decisión oportuna.

Igualmente, en las reuniones mensuales de la Dirección con el Comité de Empresa y Delegados de Personal, se informará a los representantes de los trabajadores de las medidas disciplinarias de carácter leve que se comuniquen por escrito.

Art. 43. *Garantías.*—Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

- Utilizar, con conocimiento previo de la Dirección, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.
- A que les sean facilitados locales de reunión para el uso común dentro de las posibilidades de la Empresa.
- Apertura por escrito de expedientes contradictorios en el supuesto de faltas graves o muy graves.

El pliego de cargo que da principio al expediente y en el que se especificarán los hechos que puedan dar lugar a la sanción será entregado al expedientado y comunicado al Comité de Empresa u otros Delegados de Personal del Centro de trabajo correspondiente.

Durante los ocho días siguientes a la entrega del pliego de cargo, la Dirección dará audiencia al interesado, Comité u otros Delegados de Personal y aceptará los pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.

Una vez transcurrido el plazo de ocho días la Dirección comunicará por escrito el sobreseimiento del expediente o la sanción que estime oportuna.

- No ser despedido ni sancionado a causa de actos realizados por el trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio de las causas que den lugar al despido disciplinario. Las garantías establecidas en este apartado d) para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa se mantendrán durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que se produzca por revocación o dimisión.

Art. 44. *Reuniones trimestrales.*—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal pertenecientes a la misma Dirección de Zona, celebrarán reuniones ordinarias periódicas trimestrales, dentro de los quince días siguientes en que se haya entregado la información a que se alude en el artículo 41.

No obstante, estas reuniones tendrán lugar con carácter extraordinario cuando la urgencia o gravedad del caso así lo requiera.

En el caso de que este tipo de reunión extraordinaria sea solicitada por el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, las horas empleadas serán con cargo al crédito de horas sindicales.

Tanto en el caso de reuniones ordinarias como extraordinarias, deberá ponerse en conocimiento previo del Director de zona, incluyendo el orden del día, siendo abonados los gastos de desplazamiento correspondientes. Igualmente el Director de zona deberá presentar el orden del día previo en aquellas reuniones que convoque.

Art. 45. *Discriminación.*—Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razones de afiliación sindical, política, religiosa, de raza, sexo, edad, estado civil y lengua.

La mujer podrá acceder a todas las categorías dentro de la Empresa con las mismas garantías que el resto de los trabajadores.

Art. 46. *Asambleas.*—Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en locales adecuados y posibles que la Empresa designe, fuera de la jornada, previa comunicación a la Empresa del orden del día, al menos, con veinticuatro horas de antelación, salvo en caso de urgencia justificada. La responsabilidad de la buena marcha de la asamblea corresponde a los Delegados de Personal o Comités de Empresa.

Art. 47. *Cuota sindical.*—A petición expresa del trabajador afiliado a Centrales Sindicales legalmente constituidas, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

La Empresa facilitará mensualmente al Delegado Sindical la correspondiente relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

También a petición expresa del trabajador y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontará en la nómina mensual los importes correspondientes a las cuotas voluntarias para la Caja de Compensación, y transferirá estos importes a las cuentas corrientes de los Comités o Delegados de Personal de cada Dirección de Zona, que haya señalado el interesado.

CAPITULO XI

Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio

Art. 48. *Funciones.*—El pleno de la Mesa Negociadora del Convenio asumirá la función de Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. No obstante, seis de los miembros de la parte social y los miembros que la Dirección de la Empresa designe en un número no superior a seis, se constituirán en Comités de Trabajo a estos efectos. Estos Comités en número de dos, así como el Pleno, se reunirán en los meses de mayo y octubre, haciéndolos coincidir.

En caso de problema grave relacionado con la marcha del Convenio, se constituirá una Comisión al efecto compuesta por un miembro de la parte social de la Mesa Negociadora y un representante de la Dirección de la misma de la Mesa Negociadora. Dicha Comisión Paritaria recabará la información precisa relacionada con el asunto y en caso de que no pueda contribuir a resolver «in situ», lo presentará a la consideración del pleno de la Mesa de Vigilancia.

CAPITULO XII

Art. 49. *Reconocimiento de títulos.*—El reconocimiento del título profesional o universitario del personal de la Empresa que lo posea, estará en relación con el puesto de trabajo que ocupe. El conocimiento de dicho título es necesario para la Empresa con objeto de establecer los niveles de conocimiento de su personal.

Cuando haya que cubrir un puesto en la Empresa que necesite de título profesional o universitario, dicho puesto se cubrirá con personal de la Empresa siempre que a juicio de la Dirección reúna las condiciones exigidas para el puesto.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Con efectos de 1 de enero de 1993 se aplicará en todos sus términos el Acuerdo entre la Dirección del Centro de Trabajo de Méndez Alvaro, número 73, y el Comité de Empresa, de cuyo texto íntegro se hizo entrega a la Mesa Negociadora en el año 1988, según consta en la Disposición adicional primera del mismo año.

Salarios.—Condiciones económicas para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando.

Retribución mínima garantizada

La R. M. G. para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del anexo I bis. En esta R. M. G. se incluyen todos los conceptos retributivos a excepción de la antigüedad.

Aumentos salariales para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA, el que lo venga disfrutando

Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos, sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1992, excepto la mayor antigüedad que se acredite en el presente año, son las que figuran en la siguiente tabla (anexo II bis).

En los aumentos mínimos garantizados queda incluida la revalorización que para 1993 tenga el incentivo variable (I. V.). Sin embargo, este concepto retributivo aparecerá en la configuración salarial en la cuantía porcentual que se venía aplicando anteriormente más su revalorización de acuerdo con el incremento de la retribución del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid (salario base y plus de Convenio).

Para el personal que viene disfrutando del incentivo variable sus aumentos mínimos garantizados constarán de la siguiente aplicación.

La suma de la revalorización del I. V. para el año 1993 y sucesivos más la diferencia que corresponda hasta alcanzar el aumento mínimo garantizado (anexo II bis) en base anual en las categorías y operarios que vienen percibiendo el incentivo variable.

Configuración salarial para el personal con incentivo variable y C. D. A.

Salario base.—Para cada categoría profesional será el que figure en la columna A del anexo I bis.

Plus Convenio.—Será la diferencia entre las columnas A y B una vez deducidos los importes correspondientes al Complemento Derecho Adquirido (CDA), incentivo variable, una vez revalorizado y ajustados sus valores correspondientes al año 1992 y 1993 y sucesivos.

Mejora Convenio.—Una vez aplicados sobre las retribuciones de Convenio anterior, los aumentos mínimos garantizados que figuran en anexo II bis, la cuantía que exceda, excepto antigüedad de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo I bis, se denominará «Mejora de Convenio».

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Servicio «24 horas».—Se garantiza el servicio «24 horas» con personal voluntario, cualificado y suficiente para ello.

Los avisos atendidos durante el servicio nocturno se realizarán exclusivamente por parejas, salvo acuerdo distinto entre el Director de Zona y los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Se respetará el artículo 7 del Convenio (Servicio de Guardias).

Los Comités y Delegados de Personal podrán pactar con la Dirección la compensación de las guardias por «24 horas».

En todos los centros donde actualmente este servicio esté establecido, o se quiera establecer, se negociará con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, sin que ello signifique la paralización del servicio, donde esté establecido.

Cualquier modificación al servicio estará sujeta al acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de Personal. En caso de no acuerdo, se realizará como anteriormente se hacía.

Las condiciones aquí pactadas (modalidades y compensaciones) respecto a este servicio obligan a las personas acogidas a este acuerdo.

Servicio «24 horas»

MODALIDADES

Modalidad A: Jornada continuada de tarde de lunes a sábado.

El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las veintidós y las ocho horas.

Modalidad B: Jornada continuada alternativamente de mañana y tarde de lunes a sábado. El personal en modalidad de tarde deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las veintidós y las ocho horas.

Modalidad C: Jornada continuada de mañana de miércoles a lunes. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las veintidós y las ocho horas.

Modalidad D: Jornada continuada de tarde de miércoles a lunes. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las veintidós y las ocho horas.

Modalidad E: Jornada continuada alternativa de mañana y tarde de miércoles a lunes. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las veintidós y las ocho horas.

Todo trabajador adscrito a este servicio en cualquiera de sus modalidades deberá descansar durante doce horas, desde el final de su salida

nocturna hasta el comienzo de la modalidad elegida y un día y medio cada semana.

COMPENSACIONES

Modalidad A: Durante todo el año 503.756 pesetas brutales anuales divididas por once meses en concepto de plus.

Modalidad B: Alternativamente, es decir, cinco meses y medio en modalidad A, y cinco meses y medio en modalidad B: 251.878 pesetas brutales divididas por once meses en concepto de plus.

Modalidad C: Durante todo el año 286.225 pesetas brutales divididas por once meses en concepto de plus.

Modalidad D: Durante todo el año: 572.450 pesetas brutales divididas por once meses en concepto de plus.

Modalidad E: Alternativamente, es decir, cinco meses y medio de modalidad C, y cinco meses y medio en modalidad D: 286.225 pesetas brutales divididas por once meses en concepto de plus.

Queda bien entendido que dichos pluses los percibirá el trabajador siempre que trabaje dentro de los aludidos sistemas de trabajo.

Por cada emergencia atendida entre las veintidós y las ochb horas el trabajador percibirá una compensación de 4.293 pesetas más los gastos reales en que incurra.

DISPOSICION ACLARATORIA

En defecto de normas aplicables del presente Convenio y en todas aquellas materias no incluidas en el mismo se estará a lo dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica y disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Nota: Las cantidades que aparecen en el presente Convenio Colectivo se sobreentienden brutas.

ANEXO I

Retribución mínima garantizada

	Salario base A - Pesetas	Retr. Min. Gar. B - Pesetas
<i>Grupo: Operarios</i>		
Oficial primera J. E.	912.000	2.136.424
Oficial primera	912.000	2.136.424
Oficial segunda	905.000	2.027.054
Oficial tercera	901.000	1.943.646
Especialista	900.000	1.876.102
<i>Grupo: Subalterno</i>		
Chófer y Conserje	905.000	2.027.054
Subalternos	901.000	1.943.646
<i>Grupo: Administrativo</i>		
Jefe primera	935.000	2.850.164
Jefe segunda	928.000	2.570.340
Secretaria/o Dir.	918.000	2.290.459
Oficial primera Adm.	912.000	2.136.424
Oficial segunda Adm.	905.000	2.027.054
Auxiliar Adm.	901.000	1.943.646
<i>Grupo: Técnico de Oficina</i>		
Delineante proyectista	930.000	2.661.913
Delineante primera	912.000	2.136.424
Delineante segunda	905.000	2.027.054
Calcador	901.000	1.943.646
Reproductor de Planos	901.000	1.943.646
Archivero bibliotecario	905.000	2.027.054
<i>Grupo: Organización del Trabajo</i>		
Jefe Organización primera	935.000	2.850.164
Jefe Organización segunda	928.000	2.570.340
Técnico Organiz. primera	912.000	2.136.424
Técnico Organiz. segunda	905.000	2.027.054
Auxiliar Organización	901.000	1.943.646

	Salario base A - Pesetas	Retr. Min. Gar. B - Pesetas
<i>Grupo: Técnicos de Taller</i>		
Jefe de Taller	935.000	2.850.164
Maestro de Taller	932.000	2.777.274
Maestro segunda	930.000	2.708.820
Encargado	929.000	2.638.579
<i>Grupo: Técnicos Titulados</i>		
Ingenieros y Licenciados	971.000	2.993.990
Peritos, Aparej. y Graduados	960.000	2.850.164
Peritos, Aparej. y Graduados (con resp.)	964.000	2.924.316
Técnicos comerciales	928.000	2.570.340
Técnicos comerciales segunda	912.000	2.136.424

ANEXO II

Aumentos mínimos garantizados

	Incremento anual Pesetas
<i>Grupo: Operarios</i>	
Oficial primera J. E.	148.430
Oficial primera	148.430
Oficial segunda	143.746
Oficial tercera	139.223
Especialista	135.724
<i>Grupo: Subalterno</i>	
Chófer y Conserje	143.746
Subalternos	139.223
<i>Grupo: Administrativo</i>	
Jefe primera	172.839
Jefe segunda	163.540
Secretaria/o Dirección	152.477
Oficial primera administrativo	148.430
Oficial segunda administrativo	143.746
Auxiliar administrativo	139.223
<i>Grupo: Técnico de Oficina</i>	
Delineante proyectista	167.390
Delineante de primera	148.430
Delineante de segunda	143.746
Calcador	139.223
Reproductor de Planos	139.223
Archivero bibliotecario	143.746
<i>Grupo: Organización del Trabajo</i>	
Jefe de Organización de primera	172.839
Jefe de Organización de segunda	163.540
Técnico de Organización de primera	148.430
Técnico de Organización de segunda	143.746
Auxiliar Organización	139.223
<i>Grupo: Técnicos Taller</i>	
Jefe de Taller	172.839
Maestro de Taller	168.420
Maestro de segunda	167.898
Encargado	165.923
<i>Grupo: Técnicos Titulados</i>	
Ingenieros y Licenciados	179.307
Peritos, Aparejadores y Graduados	172.839
Peritos, Aparejadores y Graduados (con resp.)	177.334
Técnicos comerciales	163.540
Técnicos comerciales de segunda	148.430

ANEXO I bis

Tabla salarial para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando

Retribución mínima garantizada (incluido IV y CDA)

	Salario base A — Pesetas	Retrib. Mín. Gar. (incl. IV y CDA) B — Pesetas
<i>Grupo: Operarios</i>		
Oficial primera J.E.	912.000	2.136.424
Oficial primera	912.000	2.136.424
Oficial segunda	905.000	2.027.054
Oficial tercera	901.000	1.943.646
Especialista	900.000	1.876.102

ANEXO II bis

Tabla salarial para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando

Aumentos mínimos garantizados (incluido IV)

	Incremento anual (incluido IV)
<i>Grupo: Operarios</i>	
Oficial primera J.E.	148.430
Oficial primera	148.430
Oficial segunda	143.746
Oficial tercera	139.223
Especialista	135.724

11329 RESOLUCION de 16 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CASBEGA, S.A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CASBEGA, S.A.), número de código 9006852, que fue suscrito con fecha 1 de abril de 1993, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 16 de abril de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO AÑO 1993. «CASBEGA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Naturaleza y ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Naturaleza.*—El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», y los representantes de los trabajadores. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por lo tanto generará obligaciones para ambas partes.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los Centros de trabajo establecidos por «Casbega, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Las normas contenidas en este Convenio, por su carácter de mínimas, afectan a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo, en el ámbito territorial establecido en el artículo 2.º

El personal contratado al amparo de la legislación que regula los contratos para la formación y/o prácticas se registrará por lo dispuesto en la citada legislación.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

Cualquiera de las partes convenientes podrá solicitar la revocación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año, si no se denunciase, comunicándose a la otra parte por escrito, así como a la autoridad laboral.

CAPITULO II

Condiciones generales de aplicación

Art. 5.º *Garantía personal.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier orden contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos Centros de trabajo de «Casbega, Sociedad Anónima» comprendidos en su ámbito de aplicación, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación, cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 7.º *Competencia.*—La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la autoridad laboral competente.

Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior a la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», el Comité de Empresa o Delegados de Personal donde aquél no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

Art. 8.º *Ordenación funcional.*—«Casbega, Sociedad Anónima», se compone de las siguientes Direcciones:

Dirección de Ventas:

Director de Ventas.
Gerente de Ventas.
Gerente Dispensing y Vending.
Jefe de Ventas de Area.
Jefe de Ventas de Dispensing.
Jefe de Ventas de Vending.
Jefe de Ventas de Sector.
Jefe de Asistencia Técnica.
Supervisor de Ventas.
Técnico.
Preventista.
Capataz.
Monitor.
Oficial Primera.
Oficial Segunda.
Ayudante.
Administración y Análisis de Ventas.
Secretaria.
Administrativos.
Auxiliar Administrativo.

Dirección de Distribución:

Director de Distribución.
Gerente de Distribución.