

Premios	Pesetas
99 premios de 50.000 pesetas cada uno para los 99 números restantes de la centena del premio primero .....	4.950.000
99 premios de 50.000 pesetas cada uno para los 99 números restantes de la centena del premio segundo .....	4.950.000
99 billetes de 50.000 pesetas cada uno para los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero .....	4.950.000
999 premios de 25.000 pesetas cada uno para los billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero .....	24.975.000
9.999 reintegros de 5.000 pesetas cada uno para los billetes cuya última cifra sea igual a la del que obtenga el premio primero .....	49.995.000
10.000 reintegros de 5.000 pesetas cada uno para los billetes cuya última cifra sea igual a la que se obtenga en la primera extracción especial de una cifra .....	50.000.000
10.000 reintegros de 5.000 pesetas cada uno para los billetes cuya última cifra sea igual a la que se obtenga en la segunda extracción especial de una cifra .....	50.000.000
<b>35.451</b>	<b>317.000.000</b>

Para la ejecución de este sorteo se utilizarán, como mínimo, cinco bombos, que, de izquierda a derecha, representan las decenas de millar, unidades de millar, centenas, decenas y unidades. Cada uno de ellos contendrá diez bolillas numeradas del 0 al 9.

Para la adjudicación de los premios entrarán en juego, en cada extracción, tantos bombos como se requieran para obtener la combinación numérica prevista.

Se utilizarán dos bombos para la determinación de los premios de 10.000 pesetas, que se adjudicarán, respectivamente, a aquellos billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números extraídos. Tres bombos para los premios de 25.000 pesetas, que se adjudicarán, respectivamente, a los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números obtenidos. Cuatro bombos para los premios de 125.000 pesetas que, respectivamente, se adjudicarán a aquellos billetes cuyas cuatro últimas cifras coincidan en orden y numeración con las de las bolas extraídas. Por último, se utilizarán cinco bombos para adjudicar los dos premios mayores del sorteo mediante extracción simultánea de una bola de cada uno de aquéllos, con lo que las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado, determinándose primeramente el segundo premio y después, con idéntica formalidad, el primer premio del sorteo.

De los números formados por las extracciones de cinco cifras correspondientes a los premios primero y segundo se derivarán las aproximaciones y las centenas, como asimismo del premio primero, las terminaciones y los reintegros correspondientes.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero y segundo se entenderá que si saliese premiado en cualquiera de ellos el número 00000, su anterior es el 99999 y el siguiente el 00001. Asimismo, si el agraciado fuese el 99999, su anterior es el 99998 y el 00000 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centena se entenderá que si cualquiera de los premios primero o segundo correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma, es decir, desde el 00 al 24 y desde el 26 al 99.

Tendrán derecho a premio de 50.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero; a premio de 25.000 pesetas, aquellos billetes cuyas dos últimas cifras coincidan, en orden y numeración con las del que obtenga dicho primer premio y, finalmente, tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el repetido primer premio.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven, agraciados con los premios primero y segundo.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

### Premio especial al décimo

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción, se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si la bola representativa de la fracción o de la serie fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.<sup>a</sup>

Este premio especial al décimo, de 396.000.000 de pesetas para una sola fracción de uno de los doce billetes agraciados con el primer premio, será adjudicado a continuación de determinarse el primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo, se expondrá al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

### Pago de premios

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 26 de agosto de 1995.—La Directora general, P. S. (artículo 6.º del Real Decreto 904/1985, de 11 de junio), el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**20312** RESOLUCION de 7 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XII Convenio Colectivo de «Centros Comerciales de Albilux, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de «Centros Comerciales de Albilux, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007692), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 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, 7 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XII CONVENIO COLECTIVO «CENTROS COMERCIALES DE ALBILUX, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo preliminar. Determinación de las partes.**

El presente Convenio ha sido suscrito por los representantes de la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros de los centros de trabajo pertenecientes a Centros Comerciales y Almacenes de Logística situados, en estos momentos en Alcalá de Henares (Madrid) y en Baleares.

**Artículo 1. Ambito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los «Centros de Trabajo Comerciales y de Almacén de Albilux, Sociedad Anónima», que se hallen en el ámbito nacional y almacenes de logística situados en Alcalá de Henares (Madrid) y en Baleares y aquellos que se puedan crear durante su vigencia.

**Artículo 2. Ambito personal.**

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de «Albilux, Sociedad Anónima», de los centros de trabajo antes citados (artículo 1), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada centro comercial.

**Artículo 3. Ambito temporal.**

La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 1995, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1995.

**Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, dicha denuncia tendrá que ser formulada por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia habrá de ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

**Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, tanto presentes como futuras que sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente Convenio, por tanto, tendrán el carácter de compensables y/o absorbibles.

**Artículo 6. Garantía «ad personam».**

Se respetarán las situaciones salariales personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modificase, derogase o no aprobase, algunos de los aspectos contemplados por el presente Convenio, éste quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a negociar su contenido.

**Artículo 8. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.**

Se crea una Comisión Parasitaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

Dicha Comisión estará integrada por dos representantes designados por la dirección de la empresa y otros dos por la representación de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores deberán ser miembros del Comité Intercentros.

En caso de que se ponga de manifiesto alguna cuestión relacionada con la interpretación de este Convenio, la persona interesada en su aclaración someterá la cuestión a la Comisión Paritaria, debiendo hacerlo por escrito, con especificación clara del tema que se somete a dicha Comisión. En estos casos la Comisión lo analizará en el plazo máximo de ocho días hábiles a partir de la fecha de presentación del escrito antes aludido y

del resultado del análisis se levantará acta escrita en la que conste la decisión adoptada.

**Artículo 9. Comité Intercentros.**

Se mantendrá el comité Intercentros nombrado por y entre los Delegados de Personal. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por hasta siete miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante 1995, podrán reunirse en ocho ocasiones con duración máxima de dos días por reunión, informando a la dirección de empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de la reunión y temas a tratar,

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en este artículo serán por cuenta de la empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrá treinta horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes cuatro miembros y veinte horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada centro en uno o varios de ellos.

En el mes de diciembre se reunirán los Delegados de Personal para nombrar al Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de esta reunión, que tendrá lugar en Madrid, con una duración de un día, serán por cuenta de la empresa.

Los gastos del Comité Intercentros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función, serán a cargo de la empresa.

Comisión de Seguridad e Higiene: Se crea un Comité de Seguridad e Higiene integrado por dos miembros designados por el Comité Intercentros y dos miembros designados por la dirección de la empresa, pudiéndose reunir a solicitud de cualquiera de las partes para abordar los problemas de dicho Comité.

**Artículo 10. Publicación y publicidad.**

Una vez firmado por ambas partes y aprobado por la autoridad laboral, se editará el texto íntegro del Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a treinta días.

En el caso de nuevos ingresos será entregado un ejemplar en el plazo de quince días desde su ingreso.

**CAPITULO II**

**Principios de organización**

**Artículo 11. Disposición derogatoria.**

El presente Convenio Colectivo deja sin efecto cualquier otro de fecha anterior aplicable a los trabajadores afectos a este Convenio, así como cualquier acuerdo o convención no recogido en él.

**Artículo 12. Norma general.**

La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente corresponde a la dirección de la empresa,

**Artículo 13. Sistemas de primas e incentivos.**

Se formará una Comisión de Trabajo compuesta, como máximo, por cinco personas (tres que serán nombrados por el Comité y dos que serán nombrados por la dirección. Esta Comisión analizará un plan de incentivo para los asistentes comerciales pertenecientes a las redes de ventas de «Albilux, Sociedad Anónima», que será de aplicación con carácter inmediato.

**Artículo 14. Jornada laboral.**

El número de horas de trabajo durante 1995 para todo el personal al que afecte el presente Convenio será de mil setecientos cuarenta y cinco horas anuales.

Calendario laboral: En cada uno de los centros de trabajo, conjuntamente los representantes de los trabajadores con el representante de la empresa de cada centro, confeccionará en el mes de diciembre el calen-

dario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, permitan un adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral regirá hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Durante los meses de noviembre de cada año, en reunión conjunta de la dirección de la empresa, Jefes regionales y el Comité Intercentros fijarán las directrices generales para la confección en cada centro de trabajo del calendario laboral.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones será de veinticuatro días laborales (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre), cuando, por necesidades de la organización de la empresa, no pudieran disfrutarse dentro de éste período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar diecisiete días laborales en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el productor afectado y la dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de enero y febrero se negociarán en cada centro los turnos de vacaciones.

Para el personal perteneciente al almacén de logística de Alcalá de Henares, la duración de las vacaciones será de treinta días naturales. El resto del contenido de este artículo les será íntegramente de aplicación.

ILT. Vacaciones: Los trabajadores que se encuentren de baja por ILT durante el período de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, presentando justificante.

Enfermedad común siempre que se encuentre de baja como mínimo desde treinta días antes del disfrute de las vacaciones.

Maternidad.

En todos los casos se pondrá de acuerdo la empresa y el trabajador para fijar las fechas para el disfrute de las vacaciones. En caso de no llegar acuerdo, intervendrá la Comisión de Vigilancia e Interpretación de Convenio.

Criterios de elección de fecha: A estudiar conjuntamente.

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Como norma general, se deberán realizar el menor número de horas extraordinarias.

Si por necesidades organizativas se requiere realizar horas extraordinarias, el trabajador acuerda y se compromete a realizar por persona un número determinado de horas extras, siempre y cuando estas cantidades no superen el tope establecido legalmente.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará en primer lugar por una compensación de tiempo de descanso cifrada en 1,20 horas por cada hora extraordinaria, y si esto no fuera posible por necesidades del trabajo se efectuará una compensación económica cifrada en 120 por 100 del valor hora profesional, salvo cuando las horas extraordinarias se realicen en días no laborables según calendario laboral en cuyo caso se compensarán económicamente en un 150 por 100 del valor hora profesional.

Para el personal del almacén de logística de Alcalá de Henares como consecuencia de su traslado desde el centro fabril de Alcalá de Henares las horas extraordinarias se compensarán en días laborables al 175 por 100 del valor hora profesional y en días no laborables al 140 por 100 de dicho valor hora.

#### Artículo 17. *Movilidad funcional.*

Para la movilidad funcional se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

Permisos retribuidos. El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y durante el tiempo que a continuación se expone:

Dieciocho naturales en caso de matrimonio.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos de trabajador o su cónyuge.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos nietos o abuelos del trabajador o de su cónyuge.

Tres días laborables por alumbramiento de esposa.

Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

En los casos de maternidad se estará a la legislación vigente.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de la causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de cinco días naturales.

#### Artículo 19. *Formación.*

La empresa impartirá cursos teórico-prácticos al personal afectado por el presente Convenio. Dicha formación tendrá como objeto que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.

La dirección con suficiente antelación escuchará del Comité Intercentros las sugerencias e ideas que dicho Comité considere convenientes para el desarrollo de los cursos.

La dirección informará de los cursos que se lleven a cabo.

#### Artículo 20. *Período de prueba.*

El período de prueba será con carácter general de seis meses, excepto para las categorías de administrativos y subalternos que serán de tres meses, siempre que no implique mando en cuyo caso será de seis meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba salvo que ésta sea de una duración superior a veinte días.

#### Artículo 21. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO III

#### Clasificación del personal

#### Artículo 22. *Principios generales.*

Todo el personal de la empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil no titulado.
- III. Personal administrativo.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

La clasificación del personal que se establece, es meramente enunciativa, no teniendo por que estar cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Los nuevos puestos de trabajo, que pudieran crearse y que no se encuentren definidos especialmente, se podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio:

Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones.

#### Artículo 23. *Trabajos de superior categoría.*

En caso de necesidad, la dirección de la empresa puede destinar a los trabajadores a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución

por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excepciones, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

El salario y complementos serán los del nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 24. Cobertura de puestos de trabajo de nueva creación y/o vacantes.

Cuando se produzca la necesidad empresarial de cubrir puestos de nueva creación o vacantes producidas en la organización, la dirección de la empresa informará a la Comisión Paritaria de dicha necesidad en los siguientes términos:

Perfil del puesto.

Nivel retributivo y categoría laboral.

Plazo previsto de cobertura de puesto.

Con el fin de facilitar la promoción interna, se publicitarán dichos datos mediante comunicación dirigida a todos los centros de trabajo antes de que se inicie al proceso de selección establecido en la empresa.

Este artículo no es aplicable a reestructuraciones internas que no generen incremento de plantilla, así como a puestos que impliquen mando o jefatura.

### CAPITULO IV

#### Retribuciones

#### Artículo 25. Estructura salarial.

El total de las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este Convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales: Sueldo base Convenio y complementos, y de acuerdo con el siguiente desglose:

a) Sueldo base Convenio.—Se considera sueldo base Convenio el establecido para cada categoría o nivel, fijado según las tablas salariales que figuran en los anexos correspondientes.

b) Complementos personales.—Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al sueldo base.

Los complementos salariales se dividen en:

b.1 Antigüedad.—Se considera complemento de antigüedad el establecido para cada categoría o nivel abonándose por cuatrienios en la cuantía fija según las tablas salariales que figuran en los anexos correspondientes.

Los cuatrienios empezarán a devengarse a partir del mes siguiente en el que se cumpla el período cuatrienal.

Todos los ingresos que se hayan producido y o produzcan a partir del día 24 de junio de 1994 no devengarán compensación alguna por el concepto de antigüedad.

b.2 Mérito personal.—Es la cantidad que cada trabajador tiene a título individual y que podrá ser absorbida en los casos de ascenso o promoción, salvo las cantidades acordadas con el Comité de Empresa respecto a las personas consideradas en su momento y de cuya relación e importes se le hizo entrega al Comité.

c) Vencimiento periódico superior al mes.—Gratificaciones de 30 de marzo, 30 de junio 30 de septiembre y 15 de diciembre.

En estas fechas todo el personal a quien afecta el presente Convenio, percibirán una mensualidad completa de su salario base, que figure en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para el personal de nuevo ingreso.

Al personal perteneciente al almacén de logística de Alcalá de Henares se le seguirá aplicando, hasta el 31 de diciembre de 1995, el sistema de nóminas acordado en su momento con sus representantes legales.

d) De puesto de trabajo.—Estos complementos tienen índole funcional y en ningún caso carácter consolidable. Siendo abonados solamente cuando se realicen las funciones para las que cada complemento esté asignado.

Entre estos se encuentra: El de «quebranto de moneda» por el que se percibirá la cantidad mensual de 5.000 pesetas.

e) De calidad y cantidad. Incentivos comerciales: Es la cantidad variable que los asistentes comerciales de las redes de venta perciben en función de la consecución de los objetivos comerciales establecidos (artículo 13).

#### Artículo 26. Incremento salarial.

Las tablas salariales al 31 de diciembre de 1994 (anexo I) se modifican realizándose un incremento del 0,75 por 100, configurando las nuevas tablas al 1 de enero de 1995 (anexo II) con efecto retroactivo desde 1 de enero de 1995.

Para el personal perteneciente al almacén de Logística en Alcalá de Henares, al haber tenido un tratamiento salarial distinto durante 1994 y habérsele aplicado el Convenio Colectivo del centro fabril de Alcalá de Henares —por haber pertenecido a él— las tablas salariales de aplicación serán las que figuran en el anexo III.

Estas nuevas tablas (anexos II y III) se incrementarán con un 3,5 por 100, creándose la que figura en el anexo IV abonándose este incremento con efectos 1 de enero de 1995.

En 1995 se podrá alcanzar un incremento salarial hasta un máximo del 4,5 por 100. Si al 31 de diciembre de 1995 la productividad real alcanzada expresada en millones de pesetas de margen bruto por persona superase 20,84, se abonará, de acuerdo a la tabla que figura en el anexo V, la diferencia en una paga única no consolidable:

Para 1996 la base salarial de negociación será la correspondientes al 1 de enero de 1995 (anexos II y III) incrementada en el porcentaje correspondiente a la productividad real alcanzada en 1995, hasta un máximo de un 3,5 por 100, según se indica en la tabla del anexo V.

No obstante, en la negociación de 1996 podrá pactarse otra base superior si la productividad real alcanzada en 1995 superase 20,84 millones pesetas de margen bruto por persona.

### CAPITULO V

#### Dietas, kilometraje y plus de distancia

#### Artículo 27. Dietas.

Se incluyen, como anexo VI, las dietas que se devengarán durante la vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 28. Kilometrajes.

Como anexo VI se incluyen las cantidades que por este concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de «Albilux, Sociedad Anónima», a que afecte el presente Convenio utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la empresa. Los gastos de peaje y aparcamientos serán abonados por la empresa.

#### Artículo 29. Plus de distancia.

Para los trabajadores de los centros comerciales de Barcelona y Oviedo en plantilla, en la fecha que se produjo el traslado de estos centros a su actual ubicación, se establece el devengo mensual de la cantidad de 7.000 pesetas.

Cuando esta cantidad no sea suficiente, se abonarán los gastos de transporte público.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengase por igual concepto o motivo como norma, uso o costumbre.

En caso de producirse durante el período de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro centro de trabajo, los trabajadores afectados devengarán el mencionado plus.

### CAPITULO VI

#### Mejoras sociales

#### Artículo 30. Prestación por enfermedad o accidente de trabajo.

La empresa complementará con los porcentajes que a continuación se indican las diferencias económicas que se produzcan entre las prestaciones de la Seguridad Social y el sueldo del trabajador, entendiéndose como tal la suma de los importes correspondientes a sueldo base, mérito personal e incentivos:

##### a) Complemento por enfermedad:

Los cuatro primeros días de enfermedad en el año: 100 por 100.

Del quinto al decimoquinto día: 90 por 100.

Del decimosexto al cuadragésimo día: 95 por 100.

Del cuadragésimo primero en adelante: 100 por 100.

Caso de hospitalización desde el primer día: 100 por 100.

##### b) Complemento por accidente de trabajo:

Desde el primer día: 100 por 100.

c) En los casos de segunda baja por enfermedad en el año y cuando se hayan consumido en su totalidad los cuatro primeros días de enfermedad en el año con complemento salarial al 100 por 100, y al mismo tiempo esta segunda baja tenga una duración mínima de dos días, la empresa llevará a cabo el proceso administrativo oportuno (anticipos, descuentos, etc., en nómina), con el fin de regularizar la pérdida salarial al productor por esta enfermedad en tres mensualidades, previa petición del interesado.

#### Artículo 31. Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge y/o algún hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, reconocido por la Seguridad Social, y que no tenga rentas superiores al salario mínimo interprofesional, una ayuda económica de 6.000 pesetas/mes.

#### Artículo 32. Seguro colectivo de vida.

Se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la empresa:

- Por muerte: 2.500.000 pesetas.
- Por incapacidad permanente total: 2.500.000 pesetas.
- Por muerte en accidente: 5.000.000 de pesetas.
- Por muerte en accidente de circulación: 7.500.000 pesetas.

Estos capitales asegurados serán abonados por la compañía aseguradora al causar el trabajador baja en la empresa y una vez haya cumplido los requisitos legales establecidos por la compañía aseguradora.

#### Artículo 33. Adquisición de aparatos comercializados por «Albilux, Sociedad Anónima».

Los precios de venta de aparatos para el personal de «Albilux, Sociedad Anónima», serán fijados por la dirección de la empresa.

El Impuesto de Valor Añadido (IVA) será a cargo del comprador y se encontrará incluido en los precios fijados.

- Condiciones de pago: Doce mensualidades.
- Período de adquisición: Tres años.

#### Artículo 34. Ropa de trabajo.

Cada trabajador, cuando su trabajo lo requiera, dispondrá de la ropa y el calzado adecuado para invierno y verano.

El número de prendas así como sus características, serán definidos por los Delegados de Personal y las responsables de cada centro de trabajo.

#### Artículo 35. Retirada del carné de conducir.

Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carné de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad, dentro de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.
- b) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

### CAPITULO VII

#### Actividad sindical en la empresa. Derechos sindicales

#### Artículo 36. Derechos de sindicación del Comité de Empresa.

##### 1.º Competencias y garantías:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, en un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en un lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

b) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la dirección de la empresa presentará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la entidad

bancaria a la que se deba transferir dicha cantidad, la empresa ejecutará la citada detracción, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Independientemente de lo anterior, el Comité de Empresa tendrá las competencias y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO VIII

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 37. Definición de las faltas.

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

#### Artículo 38. Graduación de las faltas.

Graduación de las faltas. Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, estableciendo su graduación en leves, graves o muy graves.

#### Artículo 39. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No significar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajos sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.

#### Artículo 40. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia o obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en el acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso,

se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve aunque sea distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

#### Artículo 41. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros del trabajo.

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Revelar sin autorización a personas u organizaciones ajenas a la empresa datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

l) causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 31.

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
4. Despido.

#### Artículo 42. Prescripción de las faltas.

Prescripciones de las faltas. Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 43. Abuso de autoridad.

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un proceso legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que éste trámite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

### ANEXO I

#### Retribuciones mínimas con efectos de 31 de diciembre de 1994

##### Pesetas brutas

Categorías	Sueldo base		Antigüedad		
	Mes Pesetas	Año Pesetas	Mes Pesetas	Año Pesetas	
Supervisor de ventas .....	172.758	2.764.128	6.006	96.096	
Jefe administrativo zona {	1	161.373	2.581.968	5.835	93.360
	2	149.553	2.392.848	5.835	93.360
	3	137.748	2.203.968	5.835	93.360
Jefe de Sección de Servicio ....	161.388	2.582.208	5.781	92.496	
Asistente Comercial .....	123.585	1.977.360	3.639	58.224	
Promotor de Ventas .....	94.200	1.507.200	—	—	
Almacenero .....	(A)	128.805	2.060.880	3.756	60.096
	(B)	115.581	1.849.296	3.372	53.952
	(C)	109.002	1.744.032	3.213	51.408
Mozo .....	71.175	1.138.800	—	—	
<b>Administrativos:</b>					
Nivel 1 .....	97.434	1.558.944	2.922	46.752	
Nivel 2 .....	108.006	1.728.096	3.213	51.408	
Nivel 3 .....	115.581	1.849.296	3.372	53.952	
Nivel 4 .....	122.457	1.959.312	3.561	56.976	
Nivel 5 .....	128.805	2.060.880	3.756	60.096	

### ANEXO II

#### Retribuciones mínimas con efectos de 1 de enero de 1995

##### Pesetas brutas

Categorías	Sueldo base		Antigüedad		
	Mes Pesetas	Año Pesetas	Mes Pesetas	Año Pesetas	
Supervisor de ventas .....	174.054	2.784.864	6.051	96.816	
Jefe administrativo zona {	1	162.585	2.601.360	5.880	94.080
	2	150.675	2.410.800	5.880	94.080
	3	138.783	2.220.528	5.880	94.080
Jefe de Sección de Servicio ....	162.600	2.601.600	5.823	93.168	
Asistente Comercial .....	124.512	1.992.192	3.666	58.656	
Promotor de Ventas .....	94.908	1.518.528	—	—	
Almacenero .....	(A)	129.771	2.076.336	3.783	60.528
	(B)	116.448	1.863.168	3.396	54.336
	(C)	109.821	1.757.136	3.237	51.792
Mozo .....	71.709	1.147.344	—	—	
<b>Administrativos:</b>					
Nivel 1 .....	98.166	1.570.656	2.943	47.088	
Nivel 2 .....	108.816	1.741.056	3.237	51.792	
Nivel 3 .....	116.448	1.863.168	3.396	54.336	
Nivel 4 .....	123.378	1.974.048	3.588	57.408	
Nivel 5 .....	129.771	2.076.336	3.783	60.528	

Asimismo, a los complementos personales: Mérito personal e incentivos comerciales se les incrementará el 0,75 por 100.

## ANEXO III

## Retribuciones mínimas con efectos de 1 de enero de 1995

## Pesetas brutas

Categorías *	Sueldo base		Antigüedad		
	Mes	Año	Mes	Año	
Jefe de Almacén .....	208.662	3.338.592	10.551	168.816	
Encargado .....	136.686	2.186.976	6.156	98.496	
Mozo especializado .....	(A)	109.872	1.757.952	4.326	69.216
	(B)	104.079	1.665.264	4.071	65.136
	(C)	102.438	1.639.008	3.876	62.016

\* El personal con categoría no contemplada en tabla la mantendrá «ad personam», así como su estructura salarial, hasta tanto les sea aplicada la valoración de puestos de trabajo.

## ANEXO IV

## Retribuciones mínimas con efectos de 1 de enero de 1995

## Pesetas brutas

Categorías *	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes — Pesetas	Año — Pesetas	Mes — Pesetas	Año — Pesetas
Jefe de Almacén .....	215.967	3.455.472	10.920	174.720
Supervisor de ventas .....	180.147	2.882.352	6.264	100.224

Categorías (*)	Sueldo base		Antigüedad		
	Mes — Pesetas	Año — Pesetas	Mes — Pesetas	Año — Pesetas	
Jefe administrativo zona {	1	168.276	2.692.416	6.087	97.392
	2	155.949	2.495.184	6.087	97.392
	3	143.643	2.298.288	6.087	97.392
Jefe de Sección de Servicio .....	168.291	2.692.656	6.027	96.432	
Asistente Comercial .....	128.871	2.061.936	3.795	60.720	
Promotor de Ventas .....	98.232	1.571.712	—	—	
Encargado .....	141.471	2.263.536	6.372	101.952	
Almacenero .....	(A)	134.313	2.149.008	3.915	62.640
	(B)	120.525	1.928.400	3.516	56.256
	(C)	113.667	1.818.672	3.351	53.616
Mozo especializado .....	(A)	113.718	1.819.488	4.476	71.616
	(B)	107.724	1.723.584	4.212	67.392
	(C)	106.026	1.696.416	4.011	64.176
	(D)	101.604	1.625.664	3.045	48.720
Mozo .....	74.220	1.187.520	—	—	
Administrativos:					
Nivel 1 .....	101.604	1.625.664	3.045	48.720	
Nivel 2 .....	112.626	1.802.016	3.351	53.616	
Nivel 3 .....	120.525	1.928.400	3.516	56.256	
Nivel 4 .....	127.698	2.043.168	3.714	59.424	
Nivel 5 .....	134.313	2.148.008	3.915	62.640	

Asimismo, a los complementos personales: Mérito personal e incentivos comerciales se les incrementará el 3,50 por 100.

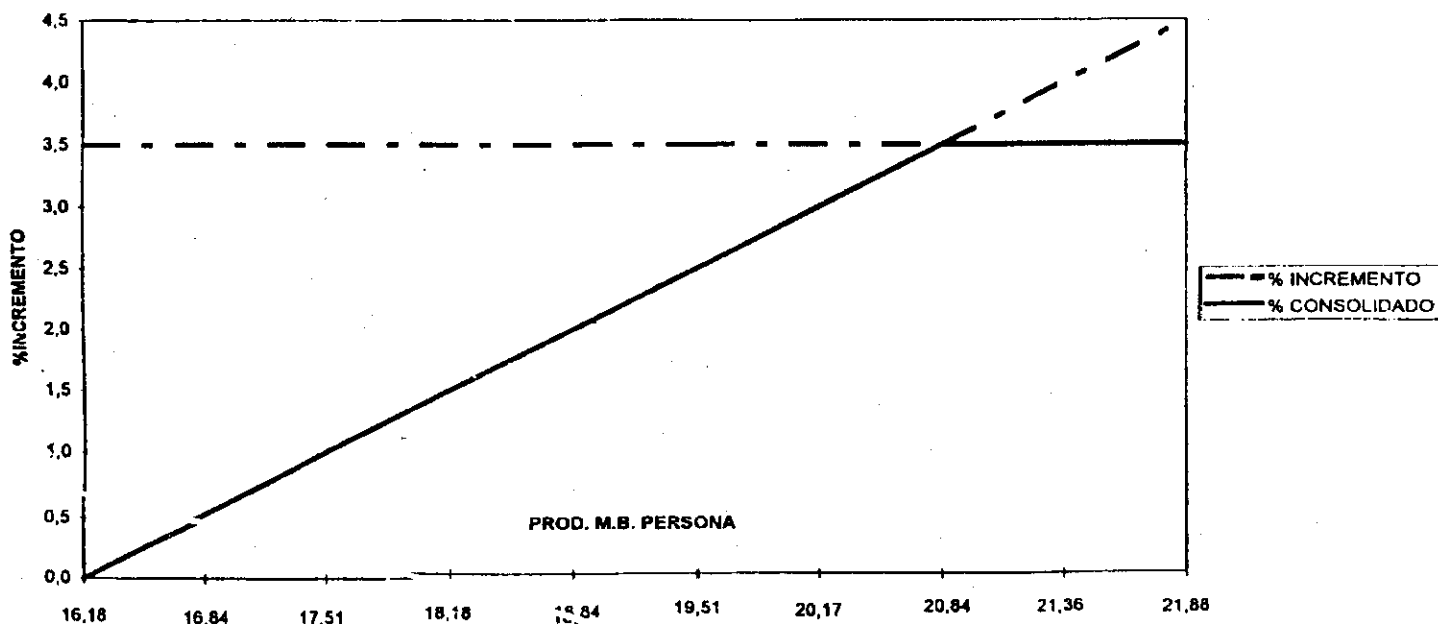
\* El personal con categoría no contemplada en tabla la mantendrá «ad personam», así como su estructura salarial, hasta tanto les sea aplicada la valoración de puestos de trabajo.

## ANEXO V

## Incrementos salariales 1995 en base a productividad

PRODUCTIVIDAD M.B./PERSONA	≤16,18	≤16,84	≤17,51	≤18,18	≤18,84	≤19,51	≤20,17	≤20,84	≤21,36	≤21,88
% INCREMENTO	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	4,0	4,5
% CONSOLIDADO	0,0	0,5	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	3,5	3,5

## INCREMENTOS SALARIALES



## ANEXO VI

## Diets y kilometraje

## Diets

Categoría/función	Completa — Pesetas	Comida — Pesetas	Cena — Pesetas	Alojamiento — Pesetas
Jefe regional, Delegado y Jefe de Almacén .....	Gastos a justificar			
Supervisor de Ventas y Jefe administrativo .....	10.535	2.200	1.050	7.285
Asistente Comercial .....	10.100	2.200	1.050	6.850
Encargado, administrativos y resto .....	9.825	2.200	1.050	6.575

(\*) Hoteles de tres/cuatro estrellas.

Desplazamiento al extranjero: Gastos a justificar.  
Kilometraje: 32 pesetas por kilómetro.

## 20313 RESOLUCION de 9 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (código de Convenio número 9003445), que fue suscrito con fecha 13 de julio de 1995, de una parte, por la Asociación Metalgráfica Española, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 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, 9 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRAFICA Y DE FABRICACION DE ENVASES METALICOS, APLICABLE A LAS EMPRESAS QUE CARECEN DE CONVENIO PROPIO O DE ZONA

#### Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

En sus aspectos, territorial, funcional y personal, es de aplicación el presente Convenio a las empresas y trabajadores afectados por la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1971, que carezcan de Convenio propio o de zona. El Convenio afectará a todo el personal que al prestar sus servicios en dichas empresas le sea de aplicación la norma de referencia.

#### Artículo 2. *Vigencia del Convenio.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y con duración hasta el 31 de diciembre de 1995. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del corriente año, y los demás en la medida en que sean aplicables, no estableciéndose excepciones a este respecto. El Convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

#### Artículo 3. *Normas supletorias.*

Lo serán las legales de carácter general, la Ordenanza Laboral específica y los Reglamentos de Régimen Interior, respecto de aquellas empresas que los tengan en vigor.

#### Artículo 4. *Derechos adquiridos.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas colectivas y «ad personam» existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

#### Artículo 5. *Organización del trabajo.*

Norma general.—La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y la legislación vigente, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores. Por lo tanto le es potestativo a aquella adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la distribución del personal y en general de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. La delegación de facultades se hará de manera que sea suficientemente conocida por quienes hayan de ser destinatarios de las instrucciones que se impartan.

Los representantes legales de los trabajadores participarán en la forma que en este Convenio se determina, teniendo por todo ello funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velarán por ello en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

#### Sistemas de organización del trabajo:

Implantación.—La iniciativa de instauración de nuevos sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas o centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas que no rompan la unidad del conjunto productivo.

El establecimiento de un sistema determinado, habrá de ser negociado en Comisión Paritaria, constituida por representantes de los trabajadores y de la Dirección de la empresa.

Para la implantación de un sistema de organización del trabajo, o la modificación del mismo, la Dirección de la empresa someterá a los representantes de los trabajadores un plan que deberá contener los siguientes puntos:

Objetivo de la empresa: Mejorar los procesos, los procedimientos y la disposición de la fábrica, taller o lugar de trabajo; reducir la fatiga mejorando las condiciones de trabajo; mejorar la utilización de materiales, máquinas y mano de obra y, en general, crear mejores condiciones materiales de trabajo.

Repercusión en la productividad y empleo: Los incrementos de productividad se basarán en la mejora de los métodos y de las instalaciones y tendrá al mantenimiento del nivel de empleo.

Información sobre el sistema propuesto: La información contendrá el sistema de organización del trabajo propuesto, número de trabajadores afectados, trabajadores susceptibles de aplicación del sistema organizativo e incrementos de productividad previstos.

Determinación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda alcanzar el rendimiento normal.

Determinación adecuada del método de trabajo, instalaciones, herramientas y equipos necesarios para llevar a cabo la fabricación, capacitación y formación adecuada de los trabajadores y condiciones de trabajo que permitan al trabajador desarrollarlo en buenas condiciones físicas y psíquicas.

Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo.—Los rendimientos normales deberán ser alcanzados por el trabajador tras un período de adaptación, entendiéndose por tal el intervalo de tiempo que debe transcurrir para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar el rendimiento normal con la calidad establecida. Si transcurrido el período de adaptación, no se hubiera alcanzado al menos el