

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 27. *Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.*

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos 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 se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 28. *Comités de Empresa o de Centro de Trabajo.*

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observación de sígilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa o de Centro de Trabajo tendrán las siguientes:

a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.

b) Anualmente, tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la entidad.

c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.

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

2. De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lugar de los Delegados de Prevención, podrán ser miembros del Comité de Seguridad y Salud, los trabajadores que al efecto se elijan, aunque no reúnan la condición legal de representante legal de aquéllos, siempre que tengan una adecuada formación en la materia, siendo elegidos por los representantes de los trabajadores, respetando la proporcionalidad obtenida en las elecciones sindicales o en función de la representatividad de los sindicatos en el sector.

Artículo 29. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

CAPÍTULO XI

Comisión Mixta. Procedimiento voluntario de solución de conflictos

Artículo 30. *Comisión Mixta.*

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

2. La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

3. El tiempo dedicado por los representantes de los trabajadores y sus asesores, en cumplimiento de lo establecido en el apartado 1 de este artículo, no se detraerá del crédito horario sindical.

Se establecerá con carácter ordinario una reunión de la Comisión Mixta cada seis meses.

La Comisión Mixta se reunirá con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mitad de sus miembros.

Los asuntos a tratar serán, entre otros: Prevención de riesgos laborales, formación, contratación y medio ambiente. Asimismo, se fijará la fecha de reunión, debiendo de transcurrir un mínimo de diez días entre la comunicación y la reunión.

Artículo 31. *Solución de conflictos.*

Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos: Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (RCL 1996, 448) y 4.2.b) del Reglamento (RCL 1996, 449) que lo desarrolla y según lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación.

1055 *RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009022), que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Delegados de Personal, 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, resuelve:

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, 22 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMERCIAL DE «ENVASES DE NAVARRA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo Laboral es de obligatoria aplicación para la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo, así como para todo el personal a su servicio.

Artículo 2. Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, y tendrá vigencia durante los años 1999, 2000 y 2001, si bien los efectos de sus pactos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1999, a excepción del contenido de su artículo 20, cuyos efectos tendrán vigor a partir de la firma del presente Convenio.

Dicho convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento, subsistiendo sus preceptos hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 3. Legislación complementaria.

Lo serán las disposiciones legales de carácter general y la derogada Ordenanza Laboral específica, en cuanto no resulten válidamente modificadas por el presente Convenio.

Artículo 4. Salarios y revisión.

Retribuciones para el año 1999:

A) El personal afectado por el presente Convenio percibirá en concepto de salario el que para cada categoría profesional fija la tabla que figura en el anexo del presente Convenio, que pasa a formar parte integrante del mismo.

Revisión: En caso de que el Índice de Precios al Consumo Nacional (IPC) establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 1999 una variación al alza o a la baja, sobre la inflación prevista para dicho período, se efectuará una nueva revisión en la cantidad que coincida matemáticamente sobre la indicada cifra.

La revisión al alza o a la baja, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1999, y se abonará en una sola paga en el mes de enero del año 2000. Dicha revisión no servirá como base del cálculo para el incremento pactado de dicho año.

B) Con efectos 1 de enero del año 2000, se procederá a aumentar las tablas salariales del Convenio en la cuantía del IPC interanual del año 1999 más 0,8 puntos.

C) Con efectos de 1 de enero del año 2001, se procederá a aumentar las tablas salariales del Convenio en la cuantía del IPC interanual del año 2000 más 0,8 puntos.

Artículo 5. Vacaciones.

Todo el personal laboral, sin distinción de grupo, categoría o antigüedad, disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales, de los que a lo máximo cinco serán inhábiles, entendiéndose por tales los domingos y las fiestas oficiales de carácter nacional, de La Rioja y de Calahorra, siendo facultad de la empresa señalar las fechas de su disfrute según las necesidades de producción.

Al menos catorce serán sucesivos e ininterrumpidos, y dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Artículo 6. Permisos y licencias.

El trabajador avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido sin pérdida de sus derechos económicos por el tiempo y en los casos siguientes:

a) El tiempo necesario para la asistencia del trabajador o de alguno de sus hijos menores de dieciséis años a consulta de medicina general.

Este derecho en lo que respecta a consulta de hijos corresponderá indistintamente su utilización al padre o a la madre, limitando este derecho del padre a veinticuatro horas anuales.

En caso de incapacidad física justificada o a falta de la madre el permiso corresponderá al padre sin limitación.

b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o de hermanos consanguíneos o afines.

c) Tres días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave o intervención quirúrgica con anestesia general o epidural del cónyuge o pariente de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad y en caso de nacimiento de hijo, cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 kilómetros el plazo será de cuatro días.

Se exceptúan de la distancia de 100 kilómetros, los desplazamientos a Estella, Logroño y Pamplona.

Por acuerdo entre las partes, podrá ampliarse por el tiempo necesario, sin retribución, analizándose las características generales en cada caso.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

En todos los casos previstos, la empresa podrá pedir la justificación correspondiente, y su falta de presentación llevará implícita la pérdida de la totalidad de los derechos económicos correspondientes al tiempo de ausencia.

En todos los casos la licencia se contará a partir del hecho causante.

Para los casos de tercer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho hasta un día de permiso sin retribución rigiendo los mismos derechos de la empresa de solicitar cualquier justificación por la ausencia al trabajo.

Artículo 7. Antigüedad.

La antigüedad se determinará mediante el abono de quinquenios, del 5 por 100 con el límite de cinco quinquenios.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias para todos los trabajadores afectados por este Convenio, será fijado para cada categoría profesional en la tabla que figura en el anexo que se acompaña, sin que sea aplicable ningún otro criterio.

Se acepta en este Convenio, la posibilidad de realización de horas extraordinarias por causas de fuerza mayor, todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

La realización de horas extraordinarias, salvo las referidas en el párrafo anterior que serán obligatorias, no obligará a los trabajadores, correspondiendo la iniciativa de hacerlas a la empresa y a los trabajadores su libre aceptación o denegación.

Artículo 9. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensan y absorben en su totalidad las que con anterioridad a su entrada en vigor rigiesen por imperativo legal, jurisprudencial, convenio de ámbito superior, pacto de cualquier clase, contrato individual, concesión graciosa de la empresa, y usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Los aumentos que puedan producirse en el futuro en todos o algunos de los conceptos retributivos por disposiciones legales de aplicación general, sólo afectarán a las condiciones pactadas en este Convenio en cuanto superen a éstas, consideradas unas y otras en su conjunto y en cómputo anual.

En caso contrario serán absorbidas y compensadas por las de este Convenio, subsistiendo el mismo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 10. Participación en beneficios.

La participación en beneficios regulada en el artículo 56 de la derogada Ordenanza Laboral, se aplicará sobre el salario base más la antigüedad, computándose por períodos semanales.

Derogada la Ordenanza Laboral, la participación en beneficios regulada en el presente artículo se mantiene exclusivamente como derecho adquirido, respecto de los trabajadores que figuren en la plantilla de la empresa en la fecha de 28 de junio de 1995.

Para aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio y dados de alta en la empresa con fecha posterior al 28 de junio de 1995, se les abonará la participación en beneficios con una carencia de cuatro años

a razón de un 2,5 por 100 anual hasta alcanzar en el cuarto año el 10 por 100.

En consecuencia:

Para el año 1999: 2,5 por 100 participación beneficios.

Para el año 2000: 5,0 por 100 participación beneficios.

Para el año 2001: 7,5 por 100 participación beneficios.

Para el año 2002: 10,0 por 100 participación beneficios.

Artículo 11. *Plus de asistencia.*

El plus de asistencia establecido en el artículo 82 de la derogada Ordenanza Laboral se aplicará sobre el salario base más la antigüedad, y se computará por períodos semanales.

Derogada la Ordenanza Laboral, el plus de asistencia regulado en el presente artículo se mantiene exclusivamente como derecho adquirido, respecto de los trabajadores que figuren en plantilla de la empresa en la fecha de 28 de junio de 1995.

Para aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio y dados de alta en la empresa con fecha posterior al 28 de junio de 1995, se les abonará el plus de asistencia con una carencia de cuatro años a razón de un 2,5 por 100 anual hasta alcanzar en el cuarto año el 10 por 100. En consecuencia:

Para el año 1999: 2,5 por 100 plus asistencia.

Para el año 2000: 5,0 por 100 plus asistencia.

Para el año 2001: 7,5 por 100 plus asistencia.

Para el año 2002: 10,0 por 100 plus asistencia.

Artículo 12. *Plus de carencia de incentivos.*

Se vincula dicho artículo, a los acuerdos que sobre el citado plus de carencia de incentivos se adopten en el Convenio Estatal del sector.

El importe en pesetas que suponga la implantación de dicho plus, será en todo caso absorbible y compensable hasta donde alcance, con el de cualquier mejora voluntaria o gratificación que pudiera hallarse establecida por la empresa.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá dos gratificaciones de treinta días cada una, calculadas sobre el salario base más la antigüedad y la participación en beneficios, y se harán efectivas, la primera el 24 de junio y la segunda el 22 de diciembre.

Artículo 14. *Pago de retribuciones.*

La totalidad de las retribuciones económicas se harán efectivas por la empresa por meses vencidos, y a lo más tardar dentro de los tres primeros días laborales del mes siguiente, plazo que se considera respetado si la empresa ha realizado la transferencia bancaria, aunque su abono en la cuenta corriente del trabajador sea posterior.

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada laboral se fija en ocho horas de trabajo diario, cada uno de los días de lunes a viernes, a excepción hecha de aquellos de estos que por disposición oficial, hayan sido declarados inhábiles de carácter nacional, autonómico o comarcal, con el siguiente cómputo anual:

Para 1999: 1.780 horas.

Para 2000: 1.772 horas.

Para 2001: 1.766 horas.

La empresa, previa comunicación y con antelación suficiente, podrá establecer una jornada variable según la concentración de trabajo en las distintas épocas del año, sin que la menor pueda ser inferior a siete horas diarias, ni la mayor superior a nueve, y de forma que el total anual no altere ni en más ni en menos la resultante de lo previsto en el párrafo anterior.

Esta flexibilidad de jornada no podrá superar sesenta y cinco horas durante un año.

Artículo 16. *Prendas de trabajo.*

Las prendas de trabajo a que se refiere el artículo 68 de la derogada Ordenanza Laboral, se facilitará en la cuantía de dos equipos por año, uno de verano y otro de invierno.

Artículo 17. *Becas de estudio.*

Los trabajadores percibirán en concepto de ayuda escolar, la cantidad señalada en la tabla del anexo por cada uno de los meses que dure el curso escolar, y por cada hijo de edad comprendida entre cuatro y dieciséis años, previa justificación de la asistencia de los mismos a algún centro escolar.

Tendrán derecho a la percepción de esta beca, los titulares de la cartilla del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que tengan incluidos en la misma como beneficiarios a los hijos que den lugar a ella.

Estas ayudas de estudio quedarán sin efecto cuando se establezca con carácter general la gratuidad de la enseñanza para este nivel.

Artículo 18. *Premios y subsidios.*

En caso de jubilación de un trabajador entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, siempre que acredite una antigüedad en la empresa de más de diez años, tendrá derecho a percibir la siguiente indemnización:

Antigüedad Edad/años	10 a 14 años Pesetas	15 a 19 años Pesetas	20 a 24 años Pesetas	25 o más Pesetas
64	400.000	440.000	480.000	520.000
63	440.000	484.000	528.000	572.000
62	480.000	528.000	576.000	624.000
61	520.000	572.000	624.000	676.000
60	560.000	616.000	672.000	728.000

Artículo 19. *Ayudas a subnormalidad y minusvalidez.*

Los trabajadores que tengan a su cargo familiares subnormales o minusválidos, percibirán de la empresa una ayuda mensual de la cantidad que se señala en la tabla del anexo, por cada familiar reconocido como tal a efectos del subsidio de la Seguridad Social.

Artículo 20. *Incapacidad laboral transitoria.*

En el caso de que el absentismo laboral de la empresa, por bajas derivadas exclusivamente de enfermedad común, excluidas las bajas por maternidad, no superen el 1,5 por 100 durante el año anterior, la empresa abonará los siguientes complementos:

1. En el caso de enfermedad común, se completará del día 16 al 20 de la baja hasta el 75 por 100 de la base de cotización diaria, y el 100 por 100 de la base de cotización diaria a partir del día 21 de la baja, en caso de hospitalización, y mientras dure la misma, se complementará la base diaria al 100 por 100, a partir del tercer día de la baja.

2. Para la IT derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, producidos en jornada laboral, dentro o fuera del Centro de producción, la empresa complementará las prestaciones económicas que hayan de pagarse hasta el 100 por 100 de la base reguladora.

b) En el caso que el absentismo laboral de la empresa, por bajas derivadas exclusivamente de enfermedad común, excluidas las bajas por maternidad, superen el 1,5 por 100 durante el año anterior, la empresa abonará los siguientes complementos:

1. En el caso de enfermedad común, la empresa complementará los veinte primeros días de la baja, hasta el 80 por 100 de la base de cotización diaria, aplicándose dicho porcentaje solamente en los casos que exista una hospitalización.

2. Para la IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, producido en jornada laboral, dentro o fuera del centro de producción, la empresa complementará las prestaciones económicas que hayan de pagarse hasta el 88 por 100 de la base reguladora, siendo del 100 por 100 durante el tiempo que se permanezca por tal motivo internado en un centro hospitalario.

C) En todos los casos, los tres primeros días de la baja, serán a cargo del trabajador.

Artículo 21. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, autorizará que todos los suyos pertenecientes a algún sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sin

dical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa ni interrumpir el proceso productivo.

En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos que tengan afiliados en la empresa y de los Delegados de Personal.

Cualquier comunicación que se circule o inserte en el tablón de anuncios, será previamente comunicada, mediante entrega de copia a la Dirección de la empresa.

Artículo 22. *Revisión médica.*

La empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual realizada por el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y de acuerdo con las normas vigentes en la materia.

Artículo 23. *Asambleas.*

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, que será convocada y presidida en todo caso por los Delegados de Personal mancomunadamente. De la convocatoria y orden del día se dará traslado previamente a la Dirección de la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y tendrá lugar fuera de la jornada laboral.

La empresa podrá denegar el local para la asamblea si no se da cumplimiento por los trabajadores a las anteriores disposiciones, si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, y en el supuesto de cierre legal de la empresa.

Artículo 24. *Excedencia forzosa.*

Los trabajadores elegidos para desempeñar el ejercicio de un cargo público o sindical y que tuvieran que dedicarse por entero a las tareas para las que fueron nombrados, podrán solicitar la excedencia por el tiempo que dure dicha situación, transcurrida la cual podrán reincorporarse a su puesto de trabajo, siempre y cuando lo soliciten antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en el referido cargo.

Artículo 25. *Excedencia especial.*

Los trabajadores que deban atender obligatoriamente a familiares con-sanguíneos y con la debida justificación, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial por un plazo mínimo de un mes y máximo de doce meses. Dicha solicitud deberá realizarse con un preaviso mínimo de treinta días.

El trabajador preavisando con una antelación mínima de treinta días tendrá derecho a su reingreso automático a su antiguo puesto de trabajo.

Artículo 26. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio forma un todo indivisible, y por tanto, si la autoridad competente en el ejercicio de sus facultades no aprobase alguno de los pactos del mismo, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo negociarse de nuevo su contenido.

Artículo 27. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación de las disposiciones de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, integrada en cada caso por un representante de la empresa y los Delegados de Personal.

Esta Comisión Paritaria, resolverá en arbitraje los problemas que se deriven de la interpretación y aplicación de los pactos del mismo, y a sus reuniones podrán asistir con voz pero sin voto, el Jefe de Personal de la empresa y el trabajador o uno de los trabajadores afectados, para exponer los hechos y los argumentos en los que fundamenten la interpretación del pacto objeto de la disparidad de criterios.

Artículo 28. *Viajes, dietas y kilometraje.*

Durante la vigencia del presente Convenio, en aquellos desplazamientos que deban efectuar los trabajadores por cuenta de la empresa percibirán las siguientes cantidades.

5.750 pesetas por dieta completa.

2.875 pesetas por media dieta.

En el caso que por necesidades del servicio, el trabajador deba utilizar para los desplazamientos su vehículo propio, la empresa abonará a razón de 35 pesetas por kilómetro recorrido.

Disposición adicional.

A los efectos de que quede constancia en el texto del presente Convenio Colectivo, se transcribe el fallo de la Sentencia número 7/83 del Juzgado de lo Social de Logroño de fecha 24 de marzo de 1983, sobre el plus de distancia.

El fallo de la Sentencia dispone en concepto de suplido indemnizatorio ocasionado por la supresión del servicio de autobús, al abono por parte de la empresa a los trabajadores a su servicio existentes el día 31 de enero de 1983, la cantidad de 35 pesetas por día efectivamente trabajado, así como durante los períodos en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.

Tal concepto indemnizatorio no será de aplicación por tener su causa en lo ya señalado, a futuras contrataciones que por la empresa se puedan realizar.

La cantidad así convenida se revisará porcentual y periódicamente el primer día de cada año, en función de las variaciones que se produzcan en el precio de la gasolina normal o la que le sustituya, y referido siempre al que estatalmente se fije.

Este acuerdo será de aplicación a partir del día 1 de febrero de 1983.

Disposición transitoria.

Las partes, en cualquier momento de la vigencia del presente Convenio, podrán modificar las fiestas autonómicas y locales en función de las nuevas ubicaciones de los centros de trabajo.

ANEXO

Tabla de retribuciones pactadas para el Convenio 1999

Aspirantes y aprendices	Diario	Salarios mensual	Anual	Horas labor	Extra festi.
De 16 años	2.394		1.206.576		
De 17 años	2.566		1.293.264		
Personal obrero:					
Trabajos secundarios	3.748		1.888.992	1.332	1.998
Peón	3.865		1.947.960	1.343	2.015
Especialista de 2. ^a	3.941		1.986.264	1.373	2.060
Especialista de 1. ^a	4.022		2.027.088	1.411	2.117
Oficial de 3. ^a	4.127		2.080.008	1.411	2.117
Oficial de 2. ^a	4.381		2.208.024	1.532	2.298
Oficial de 1. ^a	4.702		2.369.808	1.630	2.445
Encargado Sección	5.458		2.750.832	1.867	2.801
Capataz	4.090		2.061.360	1.411	2.117
Guarda, sereno, porter.	3.941		1.986.264	1.373	2.060
Almacenero, listero	4.127		2.080.008	1.411	2.117
Personal administrativo:					
Telefonista		115.126	1.911.092	1.359	2.039
Auxiliar		120.948	2.007.737	1.420	2.130
Oficial 2. ^a		132.285	2.195.931	1.538	2.307
Oficial 1. ^a		144.545	2.399.447	1.673	2.510
Jefe 2. ^a		167.273	2.776.732	1.901	2.852
Jefe 1. ^a		177.300	2.943.180	2.012	3.018
Personal técnico:					
Maestro encargado		177.300	2.943.180	2.012	3.018
Técnico organización		144.545	2.399.447	1.673	2.510
Titulado grado medio		177.300	2.943.180	2.012	3.018
Titulado grado superior		209.349	3.475.193	2.341	3.512

Premio, subsidios, ayudas y becas	Importes
Subsidio de defunción	305.513
Ayuda subnormalidad y minusvalidez	14.950
Becas de estudio	2.458