

## Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

1914

VISTO el texto correspondiente al Convenio Colectivo para la Empresa "ENVASES CARNAUD, S.A." Fábrica IV, con centro de trabajo en Logroño, Polígono San Lázaro, parcela 50 suscrito al efecto por la Comisión negociadora del mismo, y remitido a esta Dirección Provincial para su pertinente Registro, Depósito y Publicación y,

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1.040/1981 sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

### ACUERDA:

1.º— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la misma, con notificación a las partes afectadas.

2.º— Remitir el texto original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º— Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño, 21 de junio de 1983.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

Fdo.: José E. García García

1919

### TEXTO DEL CONVENIO DE ENVASES CARNAUD, S.A., FABRICA DE LOGROÑO, PARA EL AÑO 1983

#### CAPITULO I: Consideraciones Generales.

##### Artículo 1 Ambito

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa Envases Carnaud, S.A. Fábrica IV de Logroño.

##### Artículo 2 Normas supletorias. Preeminencias.

Lo serán el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica y los reglamentos de régimen interior de este centro de trabajo.

Lo pactado es preeminente sobre la Ordenanza. Si la legislación supera en algo al Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación.

##### Artículo 3 Vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá de duración un año.

Previo cumplimiento de los requisitos legales que establezcan las leyes al respecto el presente Convenio Colectivo de Fábrica de Logroño, entrará en vigor, a todos los efectos el 1º de enero de 1983, y se considerará prorrogado por un periodo de un año más, si no es denunciado legalmente por cualquiera de las partes antes de tres meses a la fecha de su vencimiento. No obstante, efectuada la indicada denuncia subsistirán sus preceptos, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo que los sustituya, o precepto legal que pudiera dictar la Autoridad Laboral competente.

##### Artículo 4 Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas que tengan establecidas en el centro de trabajo, de la Empresa Envases Carnaud, S.A. (Fábrica de Logroño) al entrar en vigor el presente Convenio Colectivo, así como también, los derechos adquiridos tanto los colectivos como los individuales y condiciones más beneficiosas.

##### Artículo 5 Comisión Paritaria de Aplicación, Arbitraje e Interpretación del presente Convenio.

En cumplimiento de la legislación vigente al respecto, se crea una Comisión Paritaria integrada por tres

representantes legales de los trabajadores, e igual número de personas por parte de la Empresa Envases Carnaud, S.A. Cada parte nombra un secretario-portavoz. La convocatoria de las reuniones corresponderá a los secretarios a instancia de parte, y en un plazo no superior a diez días.

El cometido de la citada comisión paritaria consistirá en informar y asesorar a las partes interesadas sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas y preceptos del presente Convenio; así como de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo. A falta de acuerdo se someterá la cuestión consultada o dudosa a la Autoridad Laboral competente.

#### CAPITULO II: Retribuciones

##### Artículo 6. Incremento Salarial

a) El incremento salarial para el año 1983, será igual al resultado de aumentar la masa salarial de 1982 en un 8%. La distribución de este aumento se refleja en la tabla anexa núm. 1 y núm. 2.

b) El salario base será el que figura en la tabla núm. 1.

##### Artículo 7. Plus de Asistencia y Puntualidad

Envases Carnaud, S.A. abonará a su personal un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10% del salario base, más la antigüedad de cada persona.

Este plus se computará por periodos semanales. La primera falta de puntualidad no supondrá la pérdida del plus; la segunda falta dentro de la semana, supondrá la pérdida del plus del día; a partir de la tercera falta de puntualidad en la semana se perderá el plus de toda ella.

La normativa anterior sólo se podrá aplicar dos veces al mes. Los olvidos de fichar en el reloj de control tanto a la entrada como a la salida, seguirán el mismo procedimiento que el expuesto para el plus de asistencia y puntualidad.

##### Artículo 8 Antigüedad.

La antigüedad comenzará a percibirse a partir del tercer año, a razón del 3% sobre el salario base de cada categoría. Anualmente se incrementará en un 1% hasta el límite máximo del 28%.

##### Artículo 9. Mejora voluntaria

Las mejoras voluntarias por categorías serán las que figuran en la tabla anexa número 2, resultante de sumar a la mejora voluntaria de 1982, un 7%. Se garantiza a todo el personal una subida mínima de 700 pesetas.

##### Artículo 10 Pagas Extraordinarias

Se abonarán tres pagas extraordinarias, en los meses de marzo junio y diciembre. El importe de las pagas de junio y diciembre será el equivalente cada una de ellas a 30 días de salario real (Base+Antigüedad+P.A.P.+Mejora Voluntaria).

La paga del mes de marzo será de 35.500 pesetas por persona.

##### Artículo 11. Horas Extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias, tanto normales como festivas, será el convenido entre el Comité y la Dirección. El personal que haga horas extraordinarias, podrá optar entre el cobro de las mismas o una reducción en la jornada de trabajo normal, equivalente al tiempo trabajado como extraordinario multiplicado por dos.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 92/1983 de 19 de enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad del Centro de Trabajo, como por ejemplo: mantenimiento y planes de formación (siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente).

El Comité de Empresa será informado mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas en el mes precedente.