

a) Por fallecimiento, incapacidad permanente, 925.000 pts.

b) Por fallecimiento en accidente, 1.850.000 pts.

c) La Empresa se compromete a agilizar en el mínimo plazo posible, los trámites oportunos.

#### Artículo 26. Servicio Militar

Durante el período del Servicio Militar se percibirán las pagas extraordinarias de marzo, junio y Navidad.

El trabajador casado y con hijos a su cargo percibirá el 25% de su salario real (Base+PAP+Mejora Voluntaria+Antigüedad), siempre que esté incorporado a filas.

#### Artículo 27. Socorristas

Los socorristas percibirán una cantidad de 150 pesetas por día de presencia. Se respetarán los derechos económicos adquiridos.

Los socorristas serán sustituidos en los siguientes supuestos:

a) Temporalmente, en caso de baja por enfermedad o accidente, siendo sustituido automáticamente por un suplente, al ser posible de la misma sección.

b) Definitivamente, en caso de probada inaptitud. Todos los turnos estarán cubiertos por socorristas.

#### Artículo 28. Jubilaciones

A las personas que pujan la jubilación voluntaria entre los 60 y 63 años, la Empresa se compromete a entregarles una indemnización en el momento del cese equivalente a la diferencia entre el sueldo bruto que estuviese percibiendo (Base+PAP+Mejora Voluntaria) y la cantidad que en concepto de jubilación le fuese asignada por la Seguridad Social. Esta diferencia mensual se multiplicaría por el número de mensualidades que faltasen hasta cumplir el jubilado los 65 años. Las personas que se jubilaran a los 63 ó 64 años, la Empresa se compromete a entregarles una indemnización equivalente a la diferencia entre el sueldo bruto en el momento de su cese, (Base+PAP+Mejora Voluntaria) y el importe de la indemnización que pudiera corresponderle previos los trámites legales.

Todas las personas a las que pudiera interesar la jubilación anticipada podrán elegir entre lo anterior o bien recibir un premio fijo de las siguientes cuantías:

- De 61 a 62 años 1.000.000 pts. brutas
- De 62 a 63 años 800.000 pts. brutas
- De 63 a 64 años 600.000 pts. brutas

#### Artículo 29. Traslados

En el caso de traslados entre los distintos Centros de trabajo, siempre a petición de la Empresa se garantizan las siguientes condiciones:

- Indemnización a fondo perdido de 250.000 pesetas brutas. Por cada miembro de la familia además del titular 25.000 pesetas brutas.
- Dos mensualidades de sueldo bruto.
- Pago de los gastos de traslado, tanto del titular como de los familiares a su cargo
- Crédito de 500.000 pesetas con un interés del 3% anual y con un plazo de amortización de 5 años.
- Respeto de la categoría, sueldo y antigüedad de la persona trasladada.

### CAPITULO VI: Cuestiones Sindicales

#### Artículo 30 Derecho de Reunión de los Trabajadores fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores podrán solicitar de la Dirección reunión en un local de la misma, siempre que así lo pidan un 25% de la plantilla de la factoría.

#### Artículo 31. Competencia del Comité de Empresa

- a) Recibir información, que les será facilitada trimestralmente al menos sobre la evolución general del sector económico a que pertenece Envases Carnaud, S.A.
- b) Se reconoce a los Comités y delegados del personal como representaciones colectivas de los trabajadores en la negociación de los Convenios Colectivos de la Empresa.

Al Comité y Delegados de los trabajadores de la Empresa se le dará en cada reunión ordinaria del Comité (reunión mensual) información sobre: producción y pro-

ductividad; ventas; stocks; contratación de personal; inversiones; absentismo; ascensos; sanciones sobre faltas grave y muy graves (en este caso la información se dará con dos días mínimo de antelación a la fecha de su aplicación).

c) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a los accionistas y en las mismas condiciones que a estos.

d) Conocer los modelos de contrato escrito que utilizan en la Empresa y recibir de la Dirección fotocopia de los contratos de trabajo que se efectúen, previo consentimiento del interesado.

e) Controlar y vigilar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo en la Empresa.

f) Disponer de 40 horas retribuidas al mes para el desempeño de su función sindical.

g) Los Comités que lo crean conveniente, podrán acumular las horas previstas para el desarrollo de sus funciones sindicales, en uno o varios componentes, sin revasar el máximo total previsto.

h) Conocer las pruebas de aptitud para ascensos así como las calificaciones obtenidas por los opositores

i) En caso de movilidad de personal se informará al Comité con antelación suficiente.

#### Artículo 32. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de esa operación remitirá a la dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará las anteriores deducciones, salvo indicación en contra, durante períodos de un año.

#### Artículo 33. Tablones de Anuncios

La Empresa pondrá a disposición del Comité, y en lugar visible al menos un tablón de anuncios.

En él el Comité colocará los escritos que encuentre de interés firmados y bajo su responsabilidad.

#### Artículo 34. Coordinadora Intercentros

a) Los diversos Comités de Envases Carnaud, S.A. podrán constituir una coordinadora de representantes de Comités, compuesta por dos miembros de cada Comité, con gastos a cargo de la Empresa.

b) Dicha coordinadora, tendrá derecho a dos reuniones anuales en horas de trabajo.

#### Artículo 35. Revisión Médica

La Empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual realizada por especialistas en enfermedades laborales de acuerdo con las normas vigentes sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

### CLAUSULAS ADICIONALES

1.—Para el año 1984, la Empresa adquiere el compromiso de negociar como mínimo el incremento salarial dentro de la banda salarial que se acuerde entre sindicatos y representantes empresariales; en su defecto sería de utilización el I.P.C. más o menos el 1%.

2.— Si la consolidación de los resultados de toda la Compañía en 1983 alcanzó los objetivos establecidos en el acuerdo concertado con los acreedores en el plan de viabilidad, para el levantamiento de la suspensión de pagos y la Fábrica de Logroño sobrepasa el límite de las previsiones establecidas en la venta de envases, se establece el compromiso por la Empresa de hacer un reparto entre todos los trabajadores de Fábrica IV, equivalente al 50% de los puntos resultantes de comparar el exceso en número de envases fabricados con el presupuesto inicial, tomando como base que el punto equivale a 1.059.000 pesetas.

Este reparto se conceptuará en esta Fábrica como masa salarial del año 1983 y se abonará como máximo, el 31 de enero de 1984.