



Boletín Oficial de Cantabria

SUMARIO

| | Págs. | | Págs. |
|---|-------|---|-------|
| ANUNCIOS OFICIALES | | | |
| Convenio Colectivo de «Cementos Alfa, S. A. | 486 | de la Región de Cantabria y sus Trabajadores ... | 499 |
| Convenio Colectivo entre las Empresas de Agencias de Aduanas, Consignatarios de Buques y Contratistas de Cargas y Descargas | | Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Talleres Landaluce, S. L. ... | 503 |
| | | Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Talleres Cobo Hermanos, S. L. | 512 |

ANUNCIOS OFICIALES

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

Convenio Colectivo de «Cementos Alfa, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Art. 1.—*Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para el Centro de Trabajo que CEMENTOS ALFA, S.A. tiene en Mataporquera. Y por consiguiente sus especificaciones afectan y obligan a todo el personal de la Empresa, que preste sus servicios en dicho Centro de Trabajo.

Art. 2.—*Entrada en vigor y plazo de vigencia.*

Una vez aprobado por la Autoridad Laboral, el presente Convenio Colectivo retrotraerá sus efectos económicos al día 1.º de enero de 1984, y tendrá una vigencia de dos años contados a partir de esta fecha, por lo que el mismo finalizará el día 31 de diciembre de 1985.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente en la fecha del 31 de diciembre de 1985 quedando ambas partes comprometidas en la negociación de un nuevo Convenio dos meses antes del vencimiento del presente.

No obstante lo expuesto en el párrafo 1.º, las retribuciones salariales del presente Convenio serán revisadas de común acuerdo entre las partes dentro del mes de diciembre de 1984.

Art. 3.º—*Compensación y absorción.*

Las mejoras salariales o de cualquier otro orden que pudieran sobrevenir durante la vigencia del presente Convenio, bien sea por imperativo de disposiciones legales, resoluciones

o acuerdos administrativos, jurisprudenciales, pactos sindicales, cualquiera que fuera su rango, jurisdicción o ámbito, o por cualquier mejora voluntaria que individual o colectivamente conceda la Empresa, serán absorbibles o compensables con las pactadas en este Convenio, salvo que las mismas den lugar a que la totalidad de los ingresos anuales, computadas exclusivamente con arreglo a las disposiciones de carácter legal, judicial, administrativas, sean superiores a los ingresos totales anuales que resulten de lo pactado en este Convenio.

Art. 4.—*Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

La misión de vigilar el cumplimiento del presente Convenio y de interpretar sus acuerdos en caso de discrepancia sobre el significado y alcance de sus cláusulas, corresponderá a la Comisión Paritaria que estará integrada por las siguientes representaciones:

- a) *Por la Empresa:*
Cuatro vocales designados libremente por la Dirección de la Empresa.
- b) *Por los trabajadores:*
Cuatro vocales designados por el Comité de Empresa.

En caso de discrepancia acerca de la aplicación o interpretación del presente Convenio, o de alguna de sus cláusulas, será preceptivo, antes de acudir a la Autoridad Laboral o al Organismo Jurisdiccional competente, el dictamen de esta Comisión Paritaria, la cual deberá emitir el Informe correspondiente.

A este fin el interesado remitirá su petición al Comité de Empresa, y éste solicitará la reunión de esta Comisión Paritaria la cual debe reunirse en el plazo máximo de quince días, emitiendo el correspondiente informe que dirigirá al Comité de Empresa y a la Dirección de la Sociedad. Aquel certificará el contenido del informe y se le enviará al peticionario; y si no estuviera conforme con dicho dictamen podrá reclamar ante la Autoridad Laboral o ante la Magistratura de Trabajo.

Art. 5.—*Equiparación de los puestos de trabajo a la Ordenanza Laboral.*

Con objeto de equiparar las categorías exis-

tentes en la Empresa con las establecidas en la Ordenanza Laboral vigente, se acuerda la correlación entre ambas conforme se establece en el Anexo 4 de este Convenio.

CAPÍTULO II

Régimen y Situación del Personal

Art. 6.—*Plantilla.*

La plantilla actual del Centro de Trabajo afectado por este Convenio Colectivo, se regirá en esta materia por lo dispuesto en el Capítulo VII de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 7.—*Ingresos.*

Para cubrir las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo que a continuación se indican, la Empresa contratará libremente al personal de nuevo ingreso para formar parte de la misma con el carácter de fijos.

Dichos puestos son los siguientes:

- Director de Fábrica.
- Subdirector.
- Jefe de Producción.
- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Canteras.
- Jefe de Laboratorio.
- Jefe de Servicios Generales.
- Jefe y Maestro de Taller.
- Jefe Administrativo.
- Oficiales Administrativos.
- Delineantes.
- Encargados.
- Contramaestres.
- Técnicos de Organización.
- Capataces.
- Subalternos.

Art. 8.—*Promoción de la Empresa.*

Sin perjuicio de la facultad que se atribuye a la Empresa para contratar libremente al personal a que se refiere el Artículo 7.º de este Convenio se procurará en lo posible cubrir tales puestos con personal de la plantilla que haya demostrado por sus aptitudes y espíritu de colaboración, ser merecedor de ocuparlo. A tal efecto se estudiará el establecimiento de

un sistema de valoración al mérito de los trabajadores.

Las vacantes que se produzcan y que no hayan de ser amortizadas serán expuestas en el Tablón de Anuncios de la Empresa, y podrán ser solicitadas en los 3 días hábiles siguientes por cualquier trabajador de la plantilla que se considere con aptitud para desempeñarlos, siguiendo el procedimiento previsto para el caso a) en la norma NG. SCAS-001/70 del Anexo 2.º de este Convenio. Transcurrido el plazo de 6 días desde la presentación de solicitudes, se realizarán, tan pronto como sea posible, las pruebas de aptitud que a tal efecto considere necesarias el Tribunal.

Este Tribunal, compuesto por un número impar de miembros, será designado libremente por la Empresa, debiendo formar parte del mismo en cualquier caso un miembro del Comité de Empresa y el Jefe de la Sección donde se haya producido la vacante.

La valoración de méritos prevista en el art. 72 de la Ordenanza Laboral, tendrá carácter complementario en todos los casos con respecto a las pruebas profesionales, y en su caso de la psicotécnica, que se establecen en este Artículo, regulando así el procedimiento de ascensos contemplado en el Artículo 73 de la mencionada Ordenanza.

Art. 9.—*Personal de capacidad disminuida.*

Integra este grupo el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razones de edad, enfermedad o accidente de trabajo y a consecuencia de ello no pueda desempeñar su puesto con el rendimiento normal.

Será condición indispensable para aspirar a un puesto de capacidad disminuida que el trabajador posea aptitud laboral suficiente para desempeñarlo a criterio del Médico de Empresa. En el supuesto de tratarse de cubrir un puesto perteneciente al grupo de Subalternos, el aspirante ha de reunir además la idoneidad que exijan las funciones del puesto que se pretende ocupar.

Los puestos a ocupar por trabajadores de capacidad disminuida, son los siguientes:

- a) Portería.
- b) Báscula.
- c) Ordenanza.
- d) Servicios de Limpieza.

El número de trabajadores acogido a esta situación no rebasará el 5 % del total de la plantilla del Centro de Trabajo.

La invalidez permanente parcial, dará derecho a ocupar puestos de trabajo de capacidad disminuida, sin producir jamás la extinción del contrato de trabajo. Si no existiera vacante quedará en suspenso el contrato de trabajo hasta que se produzca la primera vacante.

CAPÍTULO III

Retribuciones.

Art. 10.—*Retribuciones.*

Durante la aplicación del presente Convenio, se aplicará las retribuciones salariales fijadas en el Anexo I.

Art. 11.—*Salario de nivel.*

Es una parte de la retribución del trabajador con la que se remunera la actividad normal por la jornada legal de trabajo, percibiéndose también los Domingos y festivos. Será igual para todos los trabajadores situados en el mismo nivel, cualquiera que sea la sección a que pertenezca; y sirve de base para el cálculo de determinados conceptos. Su importe es el que se señala en el Anexo 1 de este Convenio.

Art. 12.—*Antigüedad.*

Se entenderá por antigüedad del trabajador los años de servicio que el mismo lleva en la Empresa desde su ingreso.

La antigüedad dará lugar a bonificaciones retributivas, consistentes en 2 bienios equivalentes cada uno al 5 % de los salarios de nivel establecidos en este Convenio; y en quinquenios equivalentes cada uno al 7 % del mismo salario de nivel. En ningún caso el porcentaje de antigüedad podrá ser superior al 50 % del referido salario de nivel.

El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio, se contarán desde el día de ingreso en la Empresa con independencia del período de prueba o aprendizaje, baja por incapacidad laboral o transitoria o por ac-

cidente de trabajo, o bien por licencias que no tengan el carácter de voluntarias.

Para el cálculo de la antigüedad en aquellos casos en que el trabajador hubiese cambiado de categoría desde su ingreso en la Empresa, el importe de los premios de antigüedad vendrá dado por la suma de las cantidades que resulten de aplicar el porcentaje correspondiente a cada bienio o quinquenio al salario de nivel que correspondía al vencimiento de dichos bienios o quinquenios.

Art. 13.—*Complemento de asistencia.*

Consiste en una cantidad asignada individualmente a cada productor, que tiene como función premiar la asistencia continuada y regular al trabajo, así como evitar el absentismo.

El mecanismo de este premio actuará de la siguiente forma:

a). Todo trabajador que asista de manera regular y continuada al trabajo percibirá el importe que corresponda a cada día en función de las horas realmente trabajadas, teniendo en cuenta que el importe horario es de 12 ptas./hora.

b) Esta cantidad se abonará por cada jornada laboral de trabajo normal, teniendo en cuenta las horas que realmente realiza en cada jornada sin que se prorratee en ningún supuesto por las horas extraordinarias realizadas, ya que se pacta para jornada normal.

c) Este complemento de asistencia también se abonará en los días de disfrute de las vacaciones, y su remuneración será idéntica a como si en ese período hubiesen trabajado en jornada normal.

d) Siempre que un trabajador no asista al trabajo por alguna de las causas señaladas en los Artículos 126-127 y 129 de la Ordenanza Laboral y otros permisos específicamente autorizados por la Dirección, no percibirá este Complemento durante los días que dure su ausencia.

e) Cuando un trabajador no asista al trabajo por cualquier otra causa no especificada en los apartados anteriores, con excepción de los casos comprendidos en el Art. 128 de la Ordenanza Laboral, perderá los días que dure la ausencia y además el correspondiente a

aquellos otros que pudieran corresponderle por asistir al trabajo de acuerdo con el siguiente baremo:

1) Por día o período continuado de no asistencia en cada año natural de vigencia del Convenio, perderá el complemento de asistencia correspondiente a seis días.

2) Segundo período de no asistencia (día o días) dentro del mismo año natural, perderá el complemento correspondiente a doce días.

3) Tercer período y siguientes de no asistencia (día o días) dentro del mismo año natural perderá el complemento correspondiente a 25 días por cada período que excede del tercero.

Cada mes se calculará el importe de los premios no entregados por concurrir alguna de las circunstancias contempladas en los apartados anteriores. Su importe pasará a formar parte de un fondo social que se repartirá al finalizar la vigencia del Convenio, de acuerdo con el siguiente baremo:

1) Entre aquellas personas que no hayan faltado nunca al trabajo.

2) Entre aquellas personas que hayan estado quince o más días consecutivos por enfermedad o accidente laboral.

Se exceptúan aquellas personas que estén de seis meses a un año natural de baja por enfermedad o accidente laboral, y aquellas que hayan sido sancionadas por cualquier causa.

Art. 14.—*Plus Convenio.*

Es una cantidad diaria individual con la cual se remunera una actividad en el desarrollo del trabajo.

Se percibirá por día trabajado, vacaciones, gratificaciones, domingos y festivos, pero en ningún supuesto servirá para el cálculo de las horas extraordinarias ni para la antigüedad.

Lo percibirán únicamente las personas que a título personal figuran en el Anexo núm. 3 y aquellas otras que estén encuadradas en los niveles y categorías y por los importes que figuran en el mencionado Anexo.

Art. 15.—*Gratificaciones.*

La Empresa abonará a todos los trabajadores afectados por el Convenio dos gratifica-

ciones de carácter extraordinario. La primera de ellas se abonará el día 16 de julio, y la segunda el 22 de diciembre, o en los días inmediatamente anteriores a ambas fechas si cualquiera de las mismas fuera festiva. El importe de cada una de estas gratificaciones será de 30 días del salario de nivel más la cantidad correspondiente a la antigüedad calculadas en la forma establecida en el Art. 12. También se abonará en dichas pagas el plus de convenio a quien corresponda según lo establecido en el Artículo 14 y el plus lienal establecido en el Artículo 17.

Art. 16.—*Paga de Beneficios.*

La paga de beneficios establecida en el Artículo 96 de la Ordenanza Laboral no constituye ni total ni parcialmente, remuneración directa del trabajador ni tampoco se hará depender su cuantía de los beneficios de la Empresa.

Su cálculo se realizará de acuerdo con lo que establece la Legislación vigente sobre la materia.

En esta paga se abonará como complemento de la misma el plus lienal a que se refiere el Artículo siguiente:

La paga de beneficios correspondiente al año 1984 se abonará dentro del primer trimestre del año 1985 y la del año 1985 se abonará en el primer trimestre del año 1986.

Art. 17.—*Plus lienal.*

A todos los trabajadores afectados por este Convenio, se les abonará un plus lienal de 484 ptas. que se percibirá por día de trabajo, vacaciones, Domingos y festivos. Igualmente se abonarán las pagas extraordinarias de julio y diciembre y lo mismo la paga de beneficios, cuyo importe en este último caso asciende a 10.600 ptas.

Art. 18.—*Plus de relevos.*

A todos los trabajadores se les abonará un plus de 1.500 ptas. en las 14 fiestas y 52 domingos que trabajen.

Art. 19.—*Horas extraordinarias.*

Se acuerda reducir al mínimo indispensable

ble las horas extras, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extras habituales: Supresión.
- b) Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar daños extraordinarios y urgentes, cualquiera que sea su causa, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- c) Igualmente será necesario realizarlas cuando se trate de pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, Reestructuración de la Empresa, y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación, temporal o parcial por la Ley, y las motivadas, por la ejecución de las obras de transformación de la Fca. de vía húmeda a vía seca y mientras duren las mismas.

La Dirección de la Empresa se obliga a informar periódicamente al Comité de Empresa de las causas que motive esta decisión, el número de horas realizadas y la distribución por secciones.

Las horas extraordinarias que se realicen por encima de la jornada legal, se abonarán de acuerdo con las normas que regulan esta materia.

Art. 20.—*Nocturnidad.*

El personal que viene trabajando a tres turnos en jornada de 8 horas, se les seguirá abonando el plus de nocturnidad, a razón del 25 % sobre el salario nivel.

Art. 21.—*Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.*

Todos los trabajadores de la Empresa percibirán este plus en la cuantía que se establece en el Anexo 5 de este Convenio.

Art. 22.—*Plus de locomoción.*

Consiste en una ayuda que percibirán los trabajadores con objeto de ayudarles a sufragar diversos gastos de desplazamiento y que para evitar la complejidad que supondría ana-

lizar las situaciones personales de cada uno de los trabajadores se determina su importe en una cantidad igual para todos, que viene determinada en función de las horas normales de trabajo que realicen en cada día, y que consiste en 31 ptas. hora trabajada, excluyendo por supuesto las horas extraordinarias.

La ausencia al trabajo durante 5 días alternos o consecutivos en el mes, dará origen a la pérdida total de este plus, en cómputo mensual, aún cuando esté motivada la ausencia por enfermedad, accidente o cualquier otra causa.

Si se faltara durante 4 días en un mes, se perderán 2.586 ptas.

Si las ausencias fueran de tres días en el mismo período, se perderán 1.939 ptas. mensuales.

Si las ausencias fueran de 2 días, la pérdida será de 1.292 ptas. mes.

Y si se faltara al trabajo un día se perderán 637 ptas. mensuales.

En los supuestos de ausencias por enfermedad o accidente, el Comité de Empresa decidirá, sin ulterior recurso, si al trabajador se le descuenta o no las cantidades, teniendo en cuenta la importancia o trascendencia de su enfermedad, oído siempre el dictamen del Médico de Empresa, que en esta materia será vinculante para dicho Comité en cuanto se oponga al pago de dicha cantidad por considerar que a su juicio, la baja por enfermedad o accidente no está suficientemente acreditada.

No se computarán como ausencias al trabajo, aquellas que estén motivadas por licencia reglamentaria ni por vacaciones.

CAPÍTULO IV

Art. 23.—*Jornada.*

La jornada de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 1.826 horas con 27 minutos de trabajo efectivo.

Art. 24.—*Horarios.*

Los horarios de trabajo para el período de vigencia del presente Convenio son los que se indican en los Anexos de este Convenio.

Art. 25.—*Vacaciones.*

Al personal obrero y subalterno las vaca-

ciones serán días naturales y para los empleados técnicos días hábiles.

Las vacaciones vendrán dadas en función de la jornada pactada en el Art. 23.

El personal de jornada partida disfrutará 27 días dentro de los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, por turnos rotativos.

Y los otros 3 días naturales los disfrutará a su elección y siempre que las necesidades de servicio lo permitan, antes del 31 de octubre de cada año.

Para el personal a turno se disfrutarán los 30 días naturales de vacaciones entre los meses mayo a octubre, ambos inclusive, de acuerdo con el cuadro anexo al presente Convenio.

El personal de relevos podrá disponer de 3 días de descanso, a su elección, y siempre que las necesidades de servicio lo permitan, antes del 31 de octubre de cada año.

Se computará como día hábil a los solos efectos del disfrute de vacaciones todos los sábados del año siempre que dicho día no le corresponda de descanso semanal por trabajar a turno.

Art. 26.

Dadas las dificultades que se presentan al final del año por la complejidad de los trabajos y de las situaciones personales que se producen que unos trabajadores rebasan las horas pactadas en jornada normal, o bien por el contrario que no han llegado a trabajarlas se conviene que dichas situaciones se ajustarán al 31 de diciembre de cada año y si el trabajador ha realizado alguna hora de más la Empresa se la computará como descanso de acuerdo con el programa anexo. Y si por el contrario el trabajador adeudase alguna hora hasta llegar al cómputo de las pactadas como jornadas en ese año, las trabajará cuando se lo indique la Empresa, procurando se efectúen en sábados o en los días de descanso o del período de vacaciones no comprendido en los 27 días seguidos que disfruta el personal entre los meses de mayo y octubre.

A los efectos de cómputo antes indicados no se entienden como horas o jornadas normales aquellas realizadas con carácter extraordinario ni tampoco se computan los descansos que hayan coincidido con una fiesta.

CAPÍTULO V

Acción Social

Art. 27.—*Ayuda en caso de fallecimiento.*

En caso de fallecimiento de un trabajador de la plantilla de la Empresa, cualquiera que fuera su causa, a sus beneficiarios se les abonará por una sola vez la cantidad de 106.772 pesetas de las cuales los trabajadores abonarán 107 ptas. cada uno que les serán descontadas en la nómina siguiente de la fecha del fallecimiento, y la Empresa el resto.

A los efectos de este Artículo se entenderá que el trabajador pertenece a la plantilla de la Empresa siempre y cuando haya figurado como fijo en la última relación de Seguros Sociales.

Art. 28.—*Fondo escolar de becas.*

La Sociedad aportará a un fondo denominado «fondo escolar» la cantidad de 1.067.713 ptas. anuales, que será repartido de acuerdo con el reglamento que se establezca entre la Empresa y el Comité de Trabajadores.

Art. 29.—*Economato Laboral.*

El personal seguirá disfrutando de los beneficios del Economato que tiene en la actualidad.

Art. 30.—*Seguro de Vida.*

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá para el personal fijo de esta plantilla el Seguro Colectivo actualmente vigente.

Art. 31.—*Paquete de Navidad.*

En Navidad la Sociedad repartirá un paquete entre todo el personal fijo. El importe de los paquetes a repartir en el año 1984 será de 1.011.443 ptas.

Con el paquete de Navidad se incluirá una gratificación para cada trabajador de 12.393 pesetas.

Art. 32.—*Vale de Economato.*

A todo el personal de esta Empresa se le concede un Vale Mensual de 3.024 ptas. a retirar en géneros de los existentes en el Economato. En los meses de Julio y Diciembre, los vales serán de 6.048 ptas. cada uno.

CAPÍTULO VI

Art. 33.—*Dietas.*

Se abonarán conforme a lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, con una percepción de 1.922 pesetas diarias si el trabajador no pudiera regresar a pernoctar a su domicilio y de 961 pesetas en caso contrario.

Art. 33.—bis.

La Empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a dar cursos de Formación a sus trabajadores, los cuales colaborarán con su participación en los mismos a fin de adecuar sus conocimientos a los nuevos métodos y maquinarias que se van a emplear en la transformación a vía seca.

Si las enseñanzas se impartieran fuera de la jornada, esta no se computará a ningún efcto, como laboral, ni con el carácter de normal ni con el carácter de extraordinario.

CAPÍTULO VII

El Comité de Empresa

Art. 34.

1.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1.—Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2.—Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.—Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

4.—En función de la materia de que se trata:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legiti-

mado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias.

1.—Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulado en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2.—La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

3.—Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

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.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no solo, porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.—Garantías:

1.—Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2.—No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

3.—Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente a tal efecto.

4.—Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En el presente Convenio Colectivo se establecerán pactos o sistemas de acumulación de

horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o Miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean efectuados, 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.

5.—Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

CLÁUSULA FINAL

Una vez aprobado el presente Convenio, será la única norma reguladora de las relaciones entre las partes que lo suscriben, sin que en lo no previsto por él, y muy especialmente en materia de retribuciones, jornadas, descansos, vacaciones y turnos de trabajo, quepa aplicar otra norma, cualquiera que sea su procedencia o rango, y aún cuando aisladamente considerada tal norma, suponga un beneficio para alguna de las partes contratantes, dejando a salvo siempre lo dispuesto en el Art. 3.º, en cuyo caso respetaría estrictamente «ad personam» dicha situación.

Cuando por cualquier circunstancia, bien sea por disposición legal, jurisprudencial, o administrativa no se aplicara en su totalidad lo dispuesto en el párrafo anterior, quedará sin efecto el presente Convenio, ya que todas las normas pactadas lo han sido en función unas de otras.

En lo previsto en el presente Convenio, se

estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y demás normas laborales de carácter general, teniendo en cuenta que cualquier otra retribución que pudiera existir, de la índole que fuese, con excepción de las prestaciones de la Seguridad Social, y que no estuviese incluida expresamente en este Convenio, quedará suprimida por considerarla en la retribución y demás condiciones que se pactan.

ANEXO 1

SALARIOS DE NIVEL

| <i>Salario de Nivel</i> | <i>Día</i> |
|-------------------------|------------|
| Nivel II | 1.933 |
| Nivel III | 1.525 |
| Nivel IV | 1.476 |
| Nivel V | 1.389 |
| Nivel VI | 1.295 |
| Nivel VII | 1.247 |
| Nivel VIII | 1.204 |
| Nivel IX | 1.136 |
| Nivel X | 1.124 |
| Nivel XI | 1.115 |
| Nivel XII | 1.105 |
| Nivel XIII | 933 |
| Nivel XIV | 886 |

ANEXO 2

NORMAS NG - SCAS - 001/70

Cambios de Categoría del Personal.

Criterios y Procedimiento

1.—*Criterios para la propuesta.*

Los cambios de categoría del personal de

plantilla se propondrán cuando se den alguno de estos dos supuestos:

a) Cuando quede vacante o sea creado un puesto de trabajo para cuyo desempeño se haya asignado una determinada categoría o nivel y deba pasar a desempeñarle otro trabajador.

b). Cuando un puesto de trabajo que tuviera asignada una categoría o nivel en función de los cambios introducidos en la tarea realizada por cualquier causa, sea necesario asignarle otra.

2.—*Condiciones del cambio.*

2.1.—En el caso a) y teniendo en cuenta lo dispuesto en los Capítulos VII y VIII de la vigente Ordenanza Laboral, se seguirá el procedimiento previsto en el Artículo 8.º del Convenio Colectivo.

2.2.—En el caso b), la propuesta se realizará:

2.2.1.—A iniciativa del trabajador, y elevando solicitud al Director de la Fábrica, quien informará técnicamente sobre los cambios efectuados en el puesto de trabajo, y la procedencia de la petición. El Director de la Fábrica dará traslado a la solicitud e informe al Comité de Empresa quien informará a su vez, según los criterios establecidos en el punto 1. La solicitud e informes serán enviados a la Sección Central, quien comunicará la decisión.

2.2.2.—A iniciativa de la Dirección de la Fábrica, cuando se estime que se cumplen las

condiciones previstas en el punto 1 b) siguiendo el mismo trámite que en el caso anterior.

3.—*Modelo de solicitud.*

Para cualquiera de los casos previstos se utilizarán los modelos de solicitud vigentes, cumplimentando en cada caso las casillas previstas.

ANEXO 3

PLUS PACTADO DE CONVENIO

| <i>Plus Pactado</i> | <i>Día</i> |
|--------------------------------------|------------|
| Médico de Empresa | 372 |
| Jefe Taller Mecánico | 575 |
| Jefe Taller Eléctrico | 390 |
| Jefe Canteras | 292 |
| Jefe de Fabricación | 336 |
| Jefe de Laboratorio | 336 |
| Encargado de Fabricación | 234 |
| Jefe de Compras | 187 |
| Jefe Administrativo | 187 |
| Nivel VI.—Contramaestre | 123 |
| Nivel VII.—Capataz y Jefes de Equipo | 39 |
| Nivel VIII.—Oficial 1.ª de Oficio | 39 |
| Nivel IX.—Oficial 2.ª de Oficio | 58 |
| Nivel X.—Oficial 3.ª de Oficio | 19 |

ANEXO 4

| <i>Denominación Actual</i> | <i>Nivel ordenanza</i> | <i>Categoría Profesional Asimilada En Ordenanza Laboral</i> |
|------------------------------|------------------------|---|
| Médico | 2 | Titulado Superior |
| Jefe de Laboratorio | 3 | Titulado Medio |
| Jefe Taller Mecánico | 3 | Titulado Medio |
| Jefe Fabricación | 3 | Titulado Medio |
| Jefe Taller Eléctrico | 3 | Jefe Taller (Nivel 3 a tít. personal) |

| <i>Denominación Actual</i> | <i>Nivel ordenanza</i> | <i>Categoría Profesional Asimilada En Ordenanza Laboral</i> |
|--|------------------------|---|
| Jefe Administrativo 1. ^a | 3 | Jefe Administrativo 1. ^a |
| A. T. S. | 3 | Ayudante Técnico Sanitario |
| Facultativo Canteras | 3 | Titulado Medio |
| Jefe Administrativo 2. ^a | 5 | Jefe Administrativo 2. ^a |
| Encargado Fabricación | 6 | Jefe o Encarg. (Nivel 4 a tít. personal) |
| Contraamaestre | 7 | Contram. (Nivel 6 a título personal) |
| Maestro Taller Mecánico | 6 | Encargado de Taller |
| Oficial Administrativo 1. ^a | 6 | Oficial Administrativo 1. ^a |
| Delineante | 6 | Delineante 2. ^a |
| Ensayos mecánicos | 7 | Analista 1. ^a |
| Laborante | 7 | Analista 1. ^a |
| Capataz | 7 | Capataz |
| Jefes de Equipo | 7 | Jefes de Equipo |
| Oficial Administrativo 2. ^a | 8 | Oficial 2. ^a Administrativo |
| Encargado Economato | 8 | Oficial 2. ^a Administrativo |
| Analista de 2. ^a | 8 | Analista 2. ^a |
| Barrenista | 8 | Barrenista |
| Oficial 1. ^a | 8 | Oficial 1. ^a de Oficio |
| Conductor camión y palas | 8 | Oficial 1. ^a |
| Hornero y Operador cuadro central | 8 | Espta. 1. |
| Operador cuadro machacadora | 8 | Espta. 1. |
| Auxiliar Administrativo | 9 | Auxiliar Administrativo |
| Calcador | 9 | Calcador |
| Conductor carretilla | 9 | Espta. 2. ^a |
| Oficial 2. ^a | 9 | Oficial 2. ^a de Oficio |
| Molinero | 9 | Molinero |
| Puente grúa | 9 | Conductor de grúa |
| Conductor locomotora | 9 | Maquinista maniobras |
| Maquinista sonda | 10 | Perforador |
| Artillero | 10 | Cartuchero o Artillero |
| Vigilante tpte. piedra, molien. de crudo y homo | 10 | Vigilante máquinas y motores |
| Vigilante Horno y Mda. de carbón | 10 | Vigilante máquinas y motores |
| Vigilante circuito de gases dosificación y torre | 10 | Vigilante máquinas y motores |
| Vigilante volcador carbón y transpor. a almac. | 10 | Vigilante máquinas y motores |
| Oficial de 3. ^a | 10 | Ayudante de Oficio |
| Engrasador | 10 | Engrasador |
| Ensacador | 10 | Ensacador |
| Cargue a granel | 10 | Vigilante máquinas y motores |
| Enganchador | 10 | Enganchador |
| Almacenero | 10 | Almacenero |
| Portero | 10 | Portero |
| Jardinero | 10 | Ayudante de Oficio |
| Báscula | 10 | Subalterno |
| Ordenanza | 10 | Ordenanza |
| Guarda Jurado | 10 | Guarda Jurado |
| Limpieza | 12 | Mujer limpieza |
| Cargador | 12 | Peón |
| Varios | 12 | Peón eventual |
| Aprendiz | 13 | Estudiante verano. |

ANEXO 5

ANEXO 6

TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO

Horario de Trabajo Personal a Jornada Partida

Nivel Pesetas/hora

Obreros: Año 1984 y 1985

| | |
|------------|----|
| Nivel II | 64 |
| Nivel III | 49 |
| Nivel IV | 48 |
| Nivel V | 46 |
| Nivel VI | 42 |
| Nivel VII | 40 |
| Nivel VIII | 39 |
| Nivel IX | 38 |
| Nivel X | 37 |
| Nivel XI | 37 |
| Nivel XII | 37 |
| Nivel XIII | 30 |
| Nivel XIV | 28 |

Lunes a Viernes: 8 a 13
14 a 17

Oficinas: Año 1984 y 1985

Lunes a Viernes: 8,30 a 13
15 a 18,30

Se ajustará el número de horas efectivas de trabajo (1.826 Horas y 27 minutos).

ANEXO 7

SISTEMA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL A TRES RELEVOS DESCANSANDO LOS DOMINGOS. AÑO 1984 Y 1985

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|
| Operarios | L | M | Mi | J | V | S | D | L | M | Mi | J | V | S | D | L | M | Mi | J | V | S | D |
| A | M | M | M | M | M | L | i | D | T | T | T | T | T | D | D | N | N | N | N | N | N |
| B | T | T | T | T | T | D | D | N | N | N | N | N | N | D | D | M | M | M | M | M | L |
| C | N | N | N | N | N | D | D | M | M | M | M | M | L | i | D | T | T | T | T | T | D |

M: Turno de 6 a 14

T: Turno de 14 a 22

N: Turno de 10 a 6

Li: Libre

D: Descanso

SISTEMA DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 1984 Y 1985 DEL PERSONAL A TRES RELEVOS, SIN DESCANSAR LOS DOMINGOS

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|
| <i>Operarios</i> | L | M | Mi | J | V | S | D | L | M | Mi | J | V | S | D | L | M | Mi | J | V | S | D | L | M | Mi | J | V | S | D |
| A | T | T | D | D | M | M | M | M | M | M | M | D | D | D | N | N | N | N | N | N | N | N | D | D | T | T | T | T |
| B | M | M | M | M | D | D | D | N | N | N | N | N | N | N | D | D | T | T | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M |
| C | N | N | N | N | N | N | N | D | D | T | T | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M | M | M | M | D | D | D | D |
| D | D | D | T | T | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M | M | M | M | D | D | D | N | N | N | N | N | N | N | N |

- M: Turno de 6 a 14 horas.
- T: Turno de 14 a 22 horas
- N: Turno de 22 a 6 horas
- D: Descanso

PROGRAMACION VACACIONES AÑO 1984
PERSONAL A TURNO

EQUIPO D:

- Vacaciones: *Mes de Junio*
- Descansos: 2.^a Quincena de Febrero
2.^a Quincena de Noviembre

EQUIPO A:

- Vacaciones: *Mes de Agosto*
- Descansos: 1.^a Quincena de Febrero
1.^a Quincena de Noviembre

EQUIPO E:

- Vacaciones: *Mes de Julio*
- Descansos: 1.^a Quincena de Marzo
1.^a Quincena de Diciembre

EQUIPO B:

- Vacaciones: *Mes de Septiembre*
- Descansos: *Mes de Abril*

EQUIPO F:

- Vacaciones: *Mes de Octubre*

EQUIPO C:

- Vacaciones: *Mes de Mayo*
- Descansos: 2.^a Quincena de Marzo
2.^a Quincena de Diciembre

Los Equipos A, B, C, D, E y F, Rotan Vacaciones para años posteriores.
Los Equipos A, B, C, D y E, Rotan en descansos para años posteriores.
El número de descansos se ajustará al número de horas efectivas de trabajo (1.826 horas 27 minutos).
1.003

DELEGACION PROVINCIAL

DE TRABAJO

DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

Convenio Colectivo entre las Empresas de Agencias de Aduanas, Consignatarios de Buques y Contratistas de Cargas y Descargas de la Región de Cantabria y sus Trabajadores.

Art. 1.—*Ambito Funcional y Territorial.*

El presente Convenio, regula las relaciones laborales entre las Empresas de Agencias de Aduanas, Consignatarios de Buques, Estibadores de Cargas y Descargas y Comisionistas de Tránsitos establecidos en la región de Cantabria, o que desarrollen su actividad en la misma, y sus trabajadores.

Art. 2.—*Ambito Temporal*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1.º de enero de 1984, siendo su duración de DOS AÑOS, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1985, con revisión salarial el 1.º de enero de 1985.

Art. 3.—*Retribuciones.*

Las retribuciones mínimas acordadas en el presente Convenio son las especificadas en el Anexo Núm. 1, hasta el 31 de diciembre de 1984.

Para el año 1985 se acuerda por las partes revisar las retribuciones haciéndose un aumento automático el 1.º de enero de 1985 sobre las tablas salariales en vigor del aumento del índice de precios al consumo menos dos puntos, referido al año 1984

At. 4.—*Pagas Extraordinarias*

Las pagas extraordinarias establecidas en Marzo, Julio, Octubre y Diciembre se abonarán con anterioridad al día 18 de cada uno de dichos meses.

Art. 5.—*Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico, por cada tres años de servicios prestados a la misma Empresa en la cuantía de un 5 % por cada trienio. El módulo para este cálculo, será el salario base vigente en el momento en que se cumpla el trienio.

Art. 6.—*Gratificaciones Especiales.*

A los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, y que realicen funciones de Apoderado, así como a los cajeros y empleados en funciones de cobros y pagos, se les abonará una gratificación anual de 46.940 ptas.

Dicha gratificación anual, la percibirán íntegra cada uno de estos empleados, que tengan responsabilidad directa ante la Empresa por tales operaciones.

Esta misma gratificación asimismo, la percibirán los empleados, cualesquiera que sea su categoría, exceptuando servicios varios, que lean y/o escriban uno o más idiomas extranjeros, y que sus conocimientos sean utilizados por la Empresa.

Art. 7.—*Bolsa de Estudios.*

Se establece una ayuda escolar, consistente en una cantidad abonable anualmente para todos aquellos trabajadores que tengan hijos efectuando estudios con rango universitario y que no gocen de otro tipo de ayuda de mayor cuantía. Su importe será el siguiente:

| | |
|------------------------------|-------------|
| Por estudios que se efectúen | |
| fuera de la Región | 42.783 pts. |
| Por estudios que se efectúen | |
| dentro de la Región | 27.809 pts. |

Art. 8.—*Premio de Natalidad.*

Se establece un subsidio de natalidad, a cargo de la Empresa por un importe de pesetas 10.695 con motivo de cada nuevo hijo que tenga un trabajador/a.

Art. 9.—*Revisión.*

Las gratificaciones expresadas en los artículos 6.º, 7.º y 8.º se verán beneficiadas en la misma cuantía que se modifique el Anexo N.º 1, en la revisión que se realice el 1.º de enero de 1985.

Art. 10.—*Ropa de Trabajo (Servicios Varios)*

Los trabajadores de servicios varios recibirán como mínimo, dos veces al año, un buzo o la ropa adecuada para el desempeño de su trabajo.

Art. 11.—*Complemento por Manipulación de Mercancías Especiales, Molestas o Peligrosas.*

Se establece un complemento del 10 % calculado sobre el salario del Convenio más antigüedad, en concepto de manipulación de mercancías especiales, molestas o peligrosas, que percibirán los trabajadores de Servicios varios.

Art. 12.—*Dote Nupcial.*

En caso de Matrimonio, el trabajador/a, percibirá una mensualidad completa, siempre que continúe al servicio de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio. Los trabajadores con contrato inferior al año cobrarán la parte proporcional.

Art. 13.—*Jubilación.*

Los trabajadores que se jubilen antes de cumplir la edad de 66 años, percibirán de la Empresa, de una sola vez, la cantidad equivalente a cuatro mensualidades íntegras.

Las Empresas se reservan el derecho de complementar y/o compensar las percepciones que en concepto de jubilación perciba el personal de la misma que haya causado baja por tal motivo.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio, que tengan cumplidos los 60 años de edad, podrán acordar con su Empresa, su Jubilación anticipada.

Independientemente de ello, ambas partes firmantes aceptan de forma voluntaria acogerse a las formas especiales de jubilación establecidas, o que pudieran establecerse durante la vigencia del presente Convenio, por las autoridades laborales superiores.

Art. 14.—

Se respetará el total de ingresos líquidos percibidos individualmente con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, sin que la aplicación de estas normas pueda significar merma alguna en las retribuciones que se vengán percibiendo.

Art. 15.—

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán acogerse a uno de ámbito Estatal u Ordenanza Laboral, si las mejoras de ésta o aquél fueran superiores en cómputo anual.

Art. 16.—*Categorías.*

El Auxiliar Administrativo, a los cinco años de antigüedad en la categoría, con 25 años de edad, ascenderá a la inmediata superior, superando el examen pertinente.

Los Oficiales de 2.ª de servicios varios, a los 7 años de antigüedad en la categoría, con 26 años de edad, ascenderán automáticamente a oficiales de 1.ª

Art. 17.—

Se acepta, como principio regulador de las relaciones laborales, que a igual trabajo corresponde igual retribución, respetando siempre los derechos que implique la antigüedad.

Art. 18.—

Los empleados propios de cada Empresa, pueden reunirse en sus centros de trabajo en días laborables y fuera de las horas de servicio, para el estudio de las cuestiones laborales que les competen.

Tales reuniones se celebrarán, previa notificación a la Empresa con un día de antelación. Si a la reunión que se celebre en una Empresa acudieran personas extrañas a la misma, invitados por la parte social y sin permiso de la dirección, la Empresa podrá suspender la concesión de tales permisos indefinidamente.

Art. 19.—*Seguridad e Higiene.*

Las Empresas y sus empleados vendrán obligados a cumplir y observar la normativa sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad, de acuerdo con lo contenido en la vigente legislación sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 20.—*Revisión Médica Anual.*

Los trabajadores serán sometidos a una revisión médica anual en la forma y con los medios contratados por la Empresa.

Art. 21.—*Permisos Retribuidos.*

Los trabajadores, avisando con antelación por escrito (si es posible), y justificando en debida forma el hecho, podrán faltar o ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribución por los siguientes motivos y por el tiempo que se expresa:

a) En el caso de contraer matrimonio: 15 días.

Los trabajadores con contrato inferior al año, disfrutará el prorrateo que les corresponda: prorrateo.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos abuelos o hermanos: 5 días.

c) En el supuesto de alumbramiento de esposa dos días que podrán ser prorrogados, en caso de gravedad comprobada a cinco días.

d) En caso de matrimonio o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado en línea cola-

teral, un día en la región y dos días fuera de la región.

e) En caso de Primera Comunión de los hijos y coincidiendo con la fecha de la celebración, 1 día.

f) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de sus deberes inexcusables de carácter público y/o personal.

Cuando conste en una norma legal, un período determinado, se estará a lo dispuesto en la misma, en orden a su duración y compensación económica.

Se entiende que los días serán siempre naturales.

Art. 22.—*Vacaciones.*

A partir del 1er. año de servicio en la Empresa, todo trabajador tendrá derecho a 30 días de vacaciones anuales.

Art. 23.—*Mutua de Previsión.*

Se establece la afiliación voluntaria, de los trabajadores a la Mutua de Previsión de la Marina Mercante y Actividades Marítimas.

Las Empresas se comprometen a satisfacer el 50 % de la cuota que tengan que aportar el trabajador con un máximo de 1.400 ptas. por persona mes.

Art. 24.—*Seguro de Accidentes.*

Las Empresa, con independencia de otras prestaciones legales, suscribirán, a su cargo, una póliza de seguros de Accidentes para todos sus trabajadores, bajo las siguientes condiciones:

a) Que cada Póliza sea nominal y que cada trabajador designe sus beneficios.

b) Que la póliza cubra las 24 horas del día, incluida vida privada.

c) La póliza cubrirá los siguientes puntos mínimos:

| | |
|---|-----------------|
| Por muerte | 2.500.000 ptas. |
| Por incapacidad total | 3.500.000 ptas. |
| Por incapacidad parcial (según baremo) | |

Las Empresas que no lo efectúen así, serán responsables de las diferencias de indemnizaciones que pudieran derivarse de posibles accidentes, de no tener cubierto estos requisitos.

Art. 25.—Horario.

a) *Servicios varios.* Jornada semanal de 40 horas de lunes a viernes.

b) *Administrativos.* Las mismas condiciones establecidas hasta la fecha.

c) La jornada intensiva de verano, para todos los trabajadores, tendrá una duración de tres meses.

El personal, previo acuerdo con la dirección de la Empresa podrá adecuar dicha jornada a las posibles necesidades de ésta.

d) La realización de horas extraordinarias estarán sujetas a la legislación vigente y en el caso de su ejecución a la voluntariedad de los trabajadores.

Art. 26.—Calendario anual de fiestas laborales.

Se consideran festivos las fechas especificadas en el Anexo N.º 2 del presente convenio.

Art. 27.—

Todo lo no regulado en este Convenio se regirá por las condiciones establecidas en la legislación vigente.

Art. 28.—Absorción.

Las condiciones económicas más beneficiosas concedidas por las Empresas, podrán ser absorbidas por los aumentos del presente Convenio.

Art. 29.—Comisión Mixta.

La Comisión Mixta queda constituida por tres miembros de la parte Empresarial y otros tres de la representativa de los trabajadores y se encargará de lo siguiente:

a) Las posibles mejoras de la Mutua de Previsión.

b) La modificación de las condiciones mínimas de jubilación.

c) Las mejoras del Seguro de Accidentes que afectará a todos los trabajadores.

d) Esta comisión vigilará el cumplimiento de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como el cumplimiento de la Ley vigente sobre horas extraordinarias y pluriempleo.

e) La interpretación y vigilancia de cuanto queda aprobado en el presente Convenio, así como cuantas gestiones se le encomienden.

f) Esta Comisión se reunirá, como mínimo, cuatro veces al año y cuantas fuese necesario si la urgencia de los temas así lo exigiera.

g) Los acuerdos que esta Comisión tome, por mandato del articulado del presente Convenio, se considerarán de carácter ejecutivo.

h) Esta Comisión Mixta estará compuesta por:

Parte económica:

D. Jesús Pedraja
D. Emilio Amparán
D. Fernando Yllera

Suplentes:

D. Fermín Cuesta
D. Carlos Blanc

Parte social:

D. José Luis Barrera
D. José Alejandro Bolado
D. Ramón Manzano

Suplente:

D. Javier Díaz

Anexo N.º 1

| <i>I - Titulados</i> | <i>Pesetas</i> |
|----------------------|----------------|
| Titulado Superior | 92.262 |
| Titulado Medio a) | 77.106 |
| Titulado Medio b) | 73.711 |

II - Administrativos

| | |
|-------------------------|--------|
| Jefe de Sección | 91.239 |
| Jefe de Negociado | 77.106 |
| Oficial Administrativo | 71.901 |
| Auxiliar Administrativo | 57.023 |
| Aspirante de 16 años | 27.825 |
| Aspirante de 17 años | 32.792 |
| Telefonista | 57.023 |

III - Subalternos

| | |
|--------------------------|--------|
| Conserje | 60.745 |
| Cobrador | 52.992 |
| Ordenanza | 54.981 |
| Portero | 52.992 |
| Sereno | 45.368 |
| Botones | 39.893 |
| Mujer limpieza 8 horas | 45.368 |
| Mujer limpieza por horas | 318 |

IV - Servicios Varios

| | |
|---|--------|
| Encargado de Sección | 88.262 |
| Encargado de Almacén | 70.413 |
| Oficial de 1. ^a (anotadores, etc.) | 68.180 |
| Oficial de 2. ^a | 65.951 |
| Mozo de Almacén | 61.240 |
| Peón | 51.074 |

Anexo N.º 2

CALENDARIO DE FIESTAS

Fiestas Estatales:

Las que dictamine el Gobierno a través del Calendario Laboral.

Fiestas Locales y Regionales:

Las que dictamine el Gobierno Regional y los distintos Ayuntamientos.

Fiestas Patronales:

16 de julio (Ntra. Sra. del Carmen).

Medias Fiestas:

24 y 31 de diciembre.

1.004

DELEGACION PROVINCIAL
DE TRABAJO
DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Talleres Landaluce, S. A.

CAPÍTULO I

*Ambito de Aplicación*Art. 1.—*Ambito Funcional.*

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones entre la empresa Talleres Landaluce, S. A., y sus trabajadores.

Art. 2.—*Ambito Territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación al Centro de Trabajo que la Empresa tiene en

la actualidad en Torrelavega y a los que en el futuro pudieran establecerse del territorio nacional.

Art. 3.—*Ambito Personal.*

Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio, todos los trabajadores de la Empresa con independencia de su categoría profesional y de las condiciones particulares que en los mismos pudieran concurrir, quedando excluidos de su ámbito de aplicación los cargos directivos designados por la Dirección de la Empresa, así como los incluidos en el apartado c), del art. 1 del vigente Estatuto de los Trabajadores y art. 4 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 4.—*Ambito Temporal.*

La duración del presente Convenio será de 1 año con vigencia desde el 1-1-84 hasta el 31-12-84, sea cual fuere la fecha de aprobación por la Autoridad Laboral y la de su publicación. A los efectos de lo contemplado en el apartado c) del art. 85 del vigente Estatuto de los Trabajadores este Convenio Colectivo se considera denunciado en tiempo y forma con dos meses de anterioridad a la fecha de su vencimiento.

No obstante lo anterior indicado, tendrán fechas de vigencia a partir de la firma del presente Convenio los conceptos de Plus Distancia, art. 8), Dietas y Viajes art. 13) y Seguro de Vida e Invalidez Permanente art. 18).

CAPÍTULO II

Retribuciones

Art. 5.—*Salarios y Sueldos.*

Los salarios y sueldos base del personal afectado por el presente Convenio para todo el año 1984, son los que para cada categoría se señalan en el anexo I de este Convenio.

Art. 6.—*Plus Convenio.*

Se establece un Plus Convenio, que se percibirá por día real de trabajo, en la cuantía

que para cada categoría profesional se señala en el anexo II de este Convenio.

Percibirán el Plus Convenio de un día, aquellos trabajadores que tengan que suspender la jornada por accidente de trabajo o que dicha suspensión haya sido autorizada por su jefe respectivo, siempre que en este último caso recupere las horas de ausencia hasta completar la jornada. Este Plus formará parte para la base de cálculo de los conceptos pagas extraordinarias y cálculos de destajos.

Art. 7.—*Antigüedad.*

Sobre los salarios base establecidos en el presente Convenio, todo el personal afectado por el mismo, percibirá en concepto de antigüedad, una vez tenga devengado el primer quinquenio el 1 % por cada año de antigüedad.

Art. 8.—*Plus de Distancia.*

Se establece un plus de distancia de 4,50 pesetas kilómetro, que se devengará de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 9.—*Conceptos Retributivos.*

Los cálculos para destajos y primas de producción se harán sobre los salarios base pactados en el presente Convenio, incrementados en los casos que correspondan con los conceptos de Antigüedad y Plus Convenio.

Art. 10.—*Puesto de Trabajo.*

Todos los trabajos efectuados en montaje devengarán un 10 % sobre los salarios base pactados para las distintas categorías en el momento de iniciarse los citados trabajos a partir de los cinco metros de altura. Este devengo afectará a toda la plantilla desplazada en la obra y se toma como promedio del 10 % considerando que habitualmente no existe continuidad en trabajo de alturas superiores a 5 metros.

Art. 11.—*Pagas Extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias a satisfacer el 15 de julio y 18 de diciembre res-

pectivamente, consistentes ambas en 30 días para todo el personal, de acuerdo con lo determinado en la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas.

Para el cálculo de estas pagas, se considerará salario base, Antigüedad y Plus Convenio, según tablas salariales en 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente.

Independientemente de estas pagas extraordinarias, se establece otra de una cuantía fija, equivalente a 30 días con cálculo similar a las anteriores y por una sola vez, a todos aquellos productores que tengan vencida el día 18 de diciembre de cada año, una antigüedad en la Empresa de 20 años. Esta paga se hará efectiva a quien tuviera derecho a ella juntamente con la de Navidad.

También se establece una indemnización de 200.000 ptas., para el personal que al llegar a la edad reglamentaria, pase a la situación de jubilado o pensionista, o por incapacidad laboral absoluta.

Asimismo se establece una indemnización de 300.000 ptas., para aquellos trabajadores que voluntaria y anticipadamente pidan el cese en la Empresa por jubilación en la edad de 60/61 años.

Art. 12.—Paga de Puntualidad y Asistencia.

Se establece una paga extraordinaria de 30 días como máximo del salario fijado en el presente Convenio incrementado con Antigüedad y Plus Convenio para todas las categorías condicionada a puntualidad y asistencia de los productores al trabajo y en consecuencia, se regirá su devengo anual bajo las siguientes condiciones:

| | |
|------------------------|--------------------------|
| 0 faltas de asistencia | 30 días salario Convenio |
| 1 falta de asistencia | 25 días salario Convenio |
| 2 faltas de asistencia | 20 días salario Convenio |
| 3 faltas de asistencia | 15 días salario Convenio |
| 4 faltas de asistencia | 10 días salario Convenio |
| 5 faltas de asistencia | 5 días salario Convenio |
| 6 faltas de asistencia | 0 días salario Convenio |

Se computará a efectos de la percepción de esta paga como una falta de asistencia, durante el mes natural:

— Cada cuatro faltas de puntualidad con fracción de hasta 5 minutos, ó

— Cada tres faltas de puntualidad cuando las fracciones sean superiores a 5 minutos.

Computándose en todo caso conjuntamente.

De existir reincidencia, en cada control semestral, se limitará a tres faltas de puntualidad, en el mes natural.

Con el fin de dar mayor flexibilidad a la opción de percibir esta paga, se establecen controles (Enero/Junio y Julio/Diciembre), en los que se computarán 15 días en cada uno de ellos.

No tendrán consideración de faltas los 60 primeros días por accidente de trabajo que se produzca en cada uno de los semestres de control, bien se refieran a una o más bajas.

Por cada cuatro días más de baja de accidente, se computarán como una falta de asistencia. En las mismas circunstancias que en el caso anterior, se considerarán las bajas por enfermedad, pero reduciendo el límite de franquicia a 45 días. En ambos casos, no serán computados los días de hospitalización.

Cualquier naturaleza de falta al trabajo no enumerada en las justificadas según el Reglamento Interior y Legislación vigente, se computarán como faltas de asistencia.

Tendrán carácter de faltas justificadas, las determinadas en el Reglamento de Régimen Interior, o pactadas en el presente Convenio.

Todo productor que cause baja voluntaria antes de la fecha en que se haga efectiva esta paga, perderá el derecho a la misma. Conservarán este derecho los productores cuya baja en la Empresa se produzca por cualquier otra causa, excepto despido.

Esta paga se abonará a quien tuviera derecho a ella según se establece anteriormente, de forma semestral, antes del 15 de agosto y 15 de enero respectivamente, debiendo prorratearse en proporción al tiempo de trabajo prestado para los ingresos o ceses que se produzcan durante los semestres naturales a los que la paga corresponda y de acuerdo con las categorías y salarios en que el personal está encuadrado en las fechas de 30 de Junio y 31 de Diciembre.

CAPÍTULO III

Viajes y Dietas

Art. 13.—*Viajes y Dietas.*

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de dietas por desplazamiento, siempre que tenga que realizar trabajos fuera del taller y de acuerdo con las condiciones de devengo establecidas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, una dieta de 1.800 ptas., diarias, quedando determinada la media dieta en 850 pesetas.

Si por circunstancia de la Plaza, la dieta establecida resultara insuficiente, se abonarán las diferencias, previa justificación.

Los viajes de salida y regreso serán siempre a cargo de la Empresa.

Los desplazamientos que serían efectuados por medios propios del personal, se abonarán a razón de 18 ptas./km.

CAPÍTULO IV

Jornada, Vacaciones y Licencias

Art. 14.—*Jornada de Trabajo.*

La Jornada de Trabajo queda fijada en 40 horas de trabajo efectivo durante la semana. Las horas del sábado, son recuperadas proporcionalmente, de lunes a viernes. Siendo el horario, el que acuerden las partes en el calendario laboral.

Cuando la jornada sea continuada, el descanso será de 15 minutos.

Art. 15.—*Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas, serán 30 días naturales, de acuerdo con la normativa vigente. Podrán disfrutar alternativamente hasta 5 días y en una proporción que pudiera afectar hasta un 15 % del total de la plantilla por Departamento en base al orden de petición efectuada al responsable de cada Departamento. El personal de nuevo ingreso podrá acceder al disfrute alterno de estos 5 días de vacaciones a medida que los vayan devengando y siempre que las circunstancias lo permitan.

Art. 16.—*Licencias Retribuidas.*

Todo trabajador tendrá derecho a permiso retribuido con abono del salario real en los siguientes supuestos:

- a) Por matrimonio del trabajador: 15 días.
- b) Por alumbramiento de la esposa: 2 días laborables y en función de las necesidades se podrán partir en medias jornadas.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, tanto consanguíneos como afines, 2 días laborables o 4 medias jornadas. Siempre que los volantes extendidos por los especialistas de medicina no indiquen la palabra «grave», serán tratados los casos conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa.
- d) Por intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos o abuelos, consanguíneos o afines, 2 días laborables o 4 medias jornadas. Siempre que los volantes extendidos por los especialistas de medicina no indiquen la palabra «grave», serán tratados los casos conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa.
- e) Por fallecimiento de:

| | |
|---|------------------|
| Cónyuge | 7 días naturales |
| Hijos | 6 días naturales |
| Padres y hermanos | 5 días naturales |
| Otros familiares | 1 día natural |
| En todos los casos tanto consanguíneos como afines. | |

f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, el día de la boda.

g) Para traslado domicilio habitual, 1 día natural.

En los casos b), c), d), e) y f), si hubiese desplazamiento superior a 150 kms. se ampliará la licencia a 2 días naturales.

Asimismo se reconocerá a todos los efectos la paternidad y maternidad de hecho suficientemente documentada, con documentos públicos oficiales.

Art. 17.—*Excedencias.*

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un máximo período de 5

años y mínimo de 2 años, con alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que estén establecidas, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, por lo menos, 4 años de servicio efectivo en la empresa.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral para Industrias Siderometalúrgicas y en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18.—*Seguro de Vida e Invalidez Permanente.*

La empresa formalizará una póliza colectiva de seguro a favor de los beneficiarios, cónyuge, descendientes o ascendientes, en su caso, de los trabajadores o de éstos mismos en los siguientes casos y cuantía:

1.500.000, ptas. por invalidez absoluta o gran invalidez por causas de accidente de trabajo.

1.500.000 ptas., por muerte natural.

Estas indemnizaciones, son aparte y compatibles con las que por la Legislación Vigente correspondan a los trabajadores.

Art. 19.—*Prendas de Trabajo.*

La Empresa entregará las siguientes prendas de trabajo:

2 Buzos o monos anuales para el personal de taller.

1 Bata anual para el personal técnico y administrativo. También pudiera ser compensado económicamente. En ambas situaciones será límite 31-7-84.

Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo definido de antemano, éstas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas.

La empresa entregará la herramienta necesaria para cumplir el trabajo encomendado.

Toda persona que reciba herramienta firmará el recibo de la misma en el que se indicará el valor económico de ésta, siendo la persona que lo recibe responsable de su cuidado y custodia y deduciéndosele el importe del valor de la herramienta recibida en caso de extravío (para efectuar la deducción económica,

será mediante acuerdo con el Comité y la Dirección de la Empresa).

Art. 20.—*Seguridad e Higiene.*

Los facultativos que atienden los servicios médicos de la Empresa, reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma.

En aquellos puestos de trabajo que exista especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos una vez al semestre.

El Comité de Empresa podrá tener conocimiento de los reconocimientos médicos previo consentimiento de la persona cuyo reconocimiento se pretende ver y solicitando la documentación correspondiente a los Servicios Médicos, a través de la Dirección de la Empresa. Dichos informes, por ser confidenciales no podrán salir del seno de la empresa.

Art. 21.—*Del Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los artículos 64 y 68) del Estatuto de los Trabajadores.

Para el desarrollo de sus funciones contarán con 20 horas mensuales retribuidas por cada miembro, que podrán ser acumuladas entre uno o varios miembros de lo de la misma candidatura, de acuerdo entre ellos. De esta acumulación se dará cuenta a la Empresa.

Estas horas sindicales podrán ser utilizadas tanto para el ejercicio de sus funciones de representación dentro de la Empresa como para aquellas otras propias del Sindicato por el que salió elegido, como cursillos, conferencias, seminarios, asambleas, etc.

Art. 22.—*De las Secciones Sindicales.*

Los Sindicatos que cuenten con un mínimo del 15 % de representación en la Empresa serán reconocidos por la misma y gozarán de las siguientes atribuciones:

- El Delegado Sindical será un miembro del Comité de Empresa y siendo sus competencias las propias de representación de sus afiliados, información a los mismo, etc., siempre en nombre de la Central que le ha designado.

— Descuento de la Cuota Sindical, a petición de los interesados, de nómina para su entrega directa al representante de la Central Sindical.

— Derechos de reunión en las mismas condiciones que el conjunto de los trabajadores.

Art. 23.—*Derecho de Asamblea.*

De acuerdo con lo establecido en el art. 77) del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla, siendo el lugar de reunión el Centro de Trabajo de la Empresa. Este derecho se ejercerá en todo caso, con sujeción a las normas establecidas en el art. 77) y siguientes del citado Estatuto.

Art. 24.—*Compromiso de Cumplimiento.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre Talleres Landaluce, S. A., y sus trabajadores, el cual se ha formalizado con vistas a mejorar el nivel de vida de éstas y la elevación de la productividad de aquélla, dentro de las más correctas y armoniosas relaciones de trabajo entre ambas partes, mostrando las mismas su conformidad con los pactos en él establecidos tanto en el ámbito laboral como en el económico y en consecuencia se comprometen expresamente a cumplirlos en toda su extensión, con el fin de que no se produzcan alteraciones laborales y así fomentar la comunidad de trabajo que la empresa, comunidad de producción representa.

Art. 25.—*Unidad de Pacto.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a todos los efectos, por lo que su aplicación ha de ser en cualquier caso global, careciendo de eficacia por nulidad si las autoridades laborales no lo aprobaran en su totalidad o en alguna de sus partes.

Una vez declarada su vigencia, los trabajadores quedan supeditados a su normativa y únicamente podrá variar su contenido si por

norma legal de superior rango e imperativa así lo estableciera.

Las disposiciones vigentes no imperativas, se aplicarán de forma subsidiaria al presente Convenio.

Art. 26.—*Compensación.*

Las condiciones de este Convenio compensan, absorben y sustituyen en su totalidad las que rigieran hasta su vigencia por mejora pactada entre las partes, como asimismo, otras disposiciones que puedan suponer diferencias económicas en los conceptos retributivos o de condiciones no salariales, pues sólo tendrán eficacia si global y anualmente consideradas, separarán el total del Convenio, pues en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras en él establecidas.

Atr. 27.—

Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación del presente Convenio, se someterán a la Comisión de Vigilancia o interpretación, según proceda y que se establece en este capítulo.

Art. 28.—

La Comisión de Vigilancia compuesta por dos Vocales Económicos y dos Vocales Sociales, elegidos por el Pleno de la Comisión Deliberante y la Comisión de Interpretación estará formada por la totalidad de los miembros de la Comisión Deliberadora, presididas ambas Comisiones por el Sr. Director Provincial de Trabajo o persona delegada por el mismo, quien también nombrará el Secretario de las Comisiones, de acuerdo con lo previsto por las normas sobre Convenios Colectivos.

Art. 29.—

Las comisiones a que se refiere este capítulo, se reunirán a petición, tanto de la parte Social, como de la parte Económica, mediante solicitud que al efecto dirija cualquiera de las partes del Presidente de las mismas.

Art. 30.—

Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio de la Comisión de Vigilancia, se adoptarán por mayoría de los miembros asistentes a las reuniones, siempre y cuando asista la mitad más uno de los componentes.

Art. 31.—

La Comisión de Vigilancia tendrá como misión primordial establecer las normas para adaptar los pactos convenidos entre la Empresa y los trabajadores a la actual situación de hecho en el Centro de Trabajo.

La Comisión de Interpretación tendrá la misión de interpretar las normas de este Convenio y aclarar cualquier duda que de interpretación pueda presentar de acuerdo con el espíritu que ha presidido su redacción.

Los acuerdos de las Comisiones de Vigilancia a Interpretación no podrán invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales.

Asimismo, los acuerdos serán recurribles según proceda, ante la Delegación Provincial de Trabajo o ante la Magistratura de Trabajo.

Torrelavega, 28 de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro.

Anexo N.º I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TALLERES LANDALUCE, S. A.
Y SU PERSONAL, REFERIDAS A LAS FECHAS QUE SE INDICAN

| | 1-1-84/30-6-84 | 1-7-84/31-12-84 |
|--|-------------------|------------------|
| <i>Personal Obrero</i> | | |
| Pinche de 16 años | 787 Ptas./día | 806 Ptas./día |
| Pinche de 17 años | 852 Ptas./día | 872 Ptas./día |
| Peón | 1.594 Ptas./día | 1.632 Ptas./día |
| Especialista | 1.648 Ptas./día | 1.688 Ptas./día |
| Mozo especializado de Almacén | 1.648 Ptas./día | 1.688 Ptas./día |
| Aprendiz de 4.º año, o de 17 años y más | 861 Ptas./día | 882 Ptas./día |
| Aprendiz de 3.º año, o de 16 años y más | 804 Ptas./día | 823 Ptas./día |
| Aprendiz de 2.º año, o de 15 años | 586 Ptas./día | 600 Ptas./día |
| Aprendiz de 1.º año, o de 14 y 15 años | 559 Ptas./día | 572 Ptas./día |
| <i>Profesionales de Oficio</i> | | |
| Oficial de 1.ª | 1.892 Ptas./día | 1.937 Ptas./día |
| Oficial de 2.ª | 1.741 Ptas./día | 1.782 Ptas./día |
| Oficial Espta. de Chorro y Granalla | 1.741 Ptas./día | 1.782 Ptas./día |
| Oficial de 3.ª | 1.685 Ptas./día | 1.725 Ptas./día |
| <i>Personal Subalterno</i> | | |
| Listero | 50.164 Ptas./mes | 51.358 Ptas./mes |
| Almacenero | 51.871 Ptas./mes | 53.106 Ptas./mes |
| Chófer | 51.383 Ptas./mes | 52.606 Ptas./mes |
| Pesador-Basculero | 49.321 Ptas./mes | 50.495 Ptas./mes |
| Guarda Jurado | 49.548 Ptas./mes | 50.728 Ptas./mes |
| Ordenanza | 48.632 Ptas./mes | 49.790 Ptas./mes |
| Botones de 16 años | 24.237 Ptas./mes | 24.814 Ptas./mes |
| Botones de 17 años | 24.237 Ptas./mes | 24.819 Ptas./mes |
| Telefonista | 48.632 Ptas./días | 49.790 Ptas./mes |

1-1-84/30-6-84

1-7-84/31-12-84

Personal Administrativo

| | | |
|-----------------------------------|------------------|------------------|
| Jefe de 1. ^a | 73.048 Ptas./mes | 74.788 Ptas./mes |
| Jefe de 2. ^a | 67.466 Ptas./mes | 69.072 Ptas./mes |
| Oficial de 1. ^a | 62.711 Ptas./mes | 64.204 Ptas./mes |
| Oficial de 2. ^a | 56.225 Ptas./mes | 57.564 Ptas./mes |
| Auxiliar | 49.321 Ptas./mes | 50.495 Ptas./mes |
| Viajante | 62.711 Ptas./mes | 64.204 Ptas./mes |
| Aspirante de 16 años | 24.237 Ptas./mes | 24.814 Ptas./mes |
| Aspirante de 17 años | 25.888 Ptas./mes | 26.504 Ptas./mes |

Técnicos de Taller

| | | |
|-----------------------------------|------------------|------------------|
| Maestro de Taller | 68.120 Ptas./mes | 69.742 Ptas./mes |
| Maestro de 2. ^a | 66.093 Ptas./mes | 67.667 Ptas./mes |
| Contramaestre | 65.453 Ptas./mes | 67.011 Ptas./mes |
| Encargado | 63.623 Ptas./mes | 65.137 Ptas./mes |
| Capataz | 58.315 Ptas./mes | 59.703 Ptas./mes |

Técnicos de Oficina

| | | |
|--|------------------|------------------|
| Delineante Proyectista | 68.120 Ptas./mes | 69.742 Ptas./mes |
| Delineante de 1. ^a | 62.711 Ptas./mes | 64.204 Ptas./mes |
| Delineante de 2. ^a | 56.225 Ptas./mes | 57.564 Ptas./mes |
| Reproductor Fotográfico | 49.321 Ptas./mes | 50.495 Ptas./mes |
| Calcador | 49.321 Ptas./mes | 50.495 Ptas./mes |
| Auxiliar | 49.321 Ptas./mes | 50.495 Ptas./mes |
| Reproductor y archivero de planos | 48.632 Ptas./mes | 49.790 Ptas./mes |
| Aspirante de 16 años | 24.237 Ptas./mes | 24.814 Ptas./mes |
| Aspirante de 17 años | 25.888 Ptas./mes | 26.504 Ptas./mes |

Técnicos de Laboratorio

| | | |
|------------------------------------|------------------|------------------|
| Analista de 1. ^a | 62.711 Ptas./mes | 64.204 Ptas./mes |
| Analista de 2. ^a | 56.225 Ptas./mes | 57.564 Ptas./mes |
| Auxiliar | 49.321 Ptas./mes | 50.495 Ptas./mes |
| Aspirante de 16 años | 24.237 Ptas./mes | 24.814 Ptas./mes |
| Aspirante de 17 años | 25.888 Ptas./mes | 26.504 Ptas./mes |

Técnicos de Organización

| | | |
|--|------------------|------------------|
| Técnicos de Organización de 1. ^a | 62.711 Ptas./mes | 64.204 Ptas./mes |
| Técnicos de Organización de 2. ^a | 56.225 Ptas./mes | 57.564 Ptas./mes |
| Auxiliar | 49.321 Ptas./mes | 50.495 Ptas./mes |

Técnicos Titulados

| | | |
|--|------------------|------------------|
| Peritos Industriales o Ingenieros Técnicos con más de dos años de experiencia en la Empresa | 83.176 Ptas./mes | 85.156 Ptas./mes |
| Peritos Industriales o Ingenieros Técnicos con menos de dos años de experiencia en la Empresa | 68.107 Ptas./mes | 69.729 Ptas./mes |

Torrelavega, 28 de marzo de mil novecien-tos ochenta y cuatro.

Anexo N.º 2

MEJORAS SALARIALES

Con independencia de las tablas salariales correspondientes al anexo I, se establece en concepto de «Plus Convenio» por día trabajo,

referido a las distintas categorías y de acuerdo con la escala siguiente y con devengo según las condiciones pactadas que se indican.

Personal de Taller
Categorías

| |
|-----------------------------------|
| Oficial de 1. ^a |
| Oficial de 2. ^a |
| Oficial de 3. ^a |
| Especialista |
| Peón |

| | | <i>Plus Convenio</i> | |
|---------------|--|----------------------|-----------------|
| | | 1-1-84/30-6-84 | 1-7-84/31-12-84 |
| 319 Ptas./día | | 327 Ptas./día | |
| 246 Ptas./día | | 252 Ptas./día | |
| 202 Ptas./día | | 206 Ptas./día | |
| 193 Ptas./día | | 198 Ptas./día | |
| 193 Ptas./día | | 198 Ptas./día | |

Personal Subalterno, Administrativo y Técnico
Categorías

| |
|-------------------------------------|
| Subalternos |
| Auxiliares |
| Calcadores |
| Oficiales de 2. ^a |
| Oficiales de 1. ^a |
| Categorías Superiores |

| | | | |
|---------------|--|---------------|--|
| 202 Ptas./día | | 206 Ptas./día | |
| 202 Ptas./día | | 206 Ptas./día | |
| 202 Ptas./día | | 206 Ptas./día | |
| 246 Ptas./día | | 252 Ptas./día | |
| 319 Ptas./día | | 327 Ptas./día | |
| 319 Ptas./día | | 327 Ptas./día | |

Con el fin de procurar lo posible el mantener al máximo la asistencia y puntualidad al trabajo, de los valores anteriores indicados en el Plus Convenio se penalizaría en los casos siguientes y con las cuantías que se indican.

La pérdida de cualquier fracción de tiempo sin determinar causas, en cada una de las dos medias jornadas, acarreará la pérdida de 63 pesetas por cada una de aquellas medias jornadas.

La pérdida de más de una jornada y hasta 4 jornadas continuadas ocasionará la pérdida de 126 ptas., por cada uno de aquellos días más otra cuantía equivalente, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar en el Reglamento de Régimen Interior u Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, no tendrá consideración de falta para la percepción de este importe, las faltas de puntualidad que se produzcan durante el mes natural:

- Hasta 4 faltas cuando la fracción no sea superior a 5 minutos, o
- hasta 3 faltas cuando estas fracciones superen los 5 minutos, todo ello sin perjuicio de poder exigir la cumplimentación total de la jornada laboral.

Computándose en todo caso conjuntamente.

De existir reincidencia, en cada control semestral se limitará a tres faltas de puntualidad en el mes natural.

No se sancionará a aquellos trabajadores que tengan que suspender la jornada por accidente de trabajo o que dicha suspensión haya sido autorizada por su jefe respectivo, siempre que en este último caso recupere las horas de ausencia hasta completar la jornada.

Si la suspensión de la jornada es motivada para asistir a la consulta del médico de la Seguridad Social, el productor percibirá el citado importe de media jornada, siempre que haya marcado la entrada al trabajo, cuente con el oportuno permiso de su jefe respectivo y que la salida se efectúe dentro de un cuar-

to de hora antes de iniciarse la consulta y el regreso sea un cuarto de hora después de abandonada la consulta. La asistencia, será justificada documentalmente figurando la hora de entrada y salida de consulta.

Esta misma consideración se hace extensible a los productores que tengan su médico en sus respectivos lugares de residencia fuera de Torrelavega, concediéndoles el importe de media jornada, siempre que sea justificada su ausencia y el horario de consulta de su médico no les haya permitido presentarse al trabajo, justificación que deberá figurar en los volantes solicitados por el productor a sus respectivos médicos en las mismas circunstancias indicadas anteriormente. Todas las ausencias o consultas a los médicos de la Seguridad Social y accidentes de trabajo, deberán ser siempre que las circunstancias lo permitan, determinadas por los Servicios Médicos de la Empresa.

No serán consideradas como interrupción de jornada las ausencias de los Representantes Sindicales para acudir a los actos Sindicales que hayan sido previamente convocados y posteriormente justificados, hasta el límite que marca la Legislación vigente.

Torrelavega, 28 de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro.

974

DELEGACION PROVINCIAL

DE TRABAJO

DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

*Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa
Talleres Cobo Hermanos, S. L.*

CAPÍTULO I

Ambito de Aplicación

Art. 1.—*Ambito Funcional*

Los receptores del presente Convenio son de aplicación en la Empresa Talleres Cobo Her-

manos, S. L. domiciliado en Guarnizo (Cantabria).

Art. 2.—*Ambito Personal.*

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicio en la Empresa Talleres Cobo Hnos., S. L. cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión de los altos cargos.

Art. 3.—*Ambito Territorial.*

Este Convenio afectará a la Empresa Talleres Cobo Hnos., S. L. y a los trabajadores de la misma que realicen su actividad en la Región de Cantabria.

Art. 4.—*Ambito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de mayo de 1984 y su duración será para cada uno de sus grupos homogéneos de materias que a continuación se indican, la que así mismo se detalla:

1.º Condiciones económicas: Vigencia de un año.

2.º Resto de condiciones, excepto jornada: Vigencia de un año.

3.º Jornada: Vigencia de un año. (40 horas semanales).

Art. 5.—*Denuncia.*

Este Convenio se considera, por ambas partes, denunciado en tiempo y forma, para cada uno de los grupos homogéneos de materias, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 6.—*Condiciones personales más beneficiosas.*

Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y en computo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, se respetarán, manteniéndose estrictamente «Ad Personam».

CAPÍTULO II

*Retribuciones*Art. 7.—*Salarios y Sueldos.*

Los salarios y sueldos base del personal afectado por el presente Convenio, serán los que para cada categoría se señalan en el anexo número 1 del mismo.

Art. 8.—*Plus de Convenio.*

Se establece un plus de convenio que se percibirá por día real de trabajo, en la cuantía que para cada categoría profesional se señala en el anexo n.º 1 de este Convenio.

Este Plus de Convenio se percibirá también por los sábados, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.

El Plus de Convenio no computará a los efectos de antigüedad y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Art. 9.—*Antigüedad.*

En concepto de antigüedad se abonarán quinquenios, en cuantía del 5 % calculado sobre los salarios y sueldos base del presente Convenio.

Art. 10.—*Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.*

Los trabajadores que presten servicios en puestos, excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un complemento del 20 % si se da una de las tres circunstancias, del 25 % si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30 % si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

Estos complementos se calcularán sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de 1.ª.

Art. 11.—*Primas de Producción.*

Las primas de producción, se calcularán en base a la Productividad, Conocimientos, Interés y Calidad de Trabajo de cada uno de los trabajadores. Esta prima se establecerá de manera personal entre la Dirección de la Empresa y cada uno de los trabajadores.

Art. 11-b.—*Gratificaciones Extraordinarias.*

Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos base de este Convenio más antigüedad y Plus de Convenio.

El pago de estas gratificaciones se hará los días 15 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente.

Art. 12.—*Gratificación especial vacaciones.*

La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días para los trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa superior a 10 años, y de 15 días para los que tengan una antigüedad inferior a la señalada.

Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este Convenio, más antigüedad.

La referida gratificación podrá abonarse prorrateada por docenas partes, a opción de cada empresario.

Art. 13.—*Gratificación especial por dedicación.*

La gratificación especial por dedicación se abonará a razón de 15 días para los trabajadores de la Empresa que cumplan los siguientes requisitos:

— Absentismo individual al término del Convenio o igual al 3 % del cómputo general de horas a trabajar en el período del Convenio.

— Menos de 10 faltas de puntualidad durante el presente Convenio.

Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este convenio, más antigüedad.

Asimismo esta gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes, a opción del Empresario.

Art. 14.—*Horas Extraordinarias.*

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevista, cambios de turno y otras circunstancias de

carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de esta Empresa.

Todas las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 % sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria.

CAPÍTULO III

Plus de Distancia, Viajes y Dietas

Art. 15.—*Plus de Distancia.*

Este Plus de Distancia se abonará a los trabajadores que tenga derecho a percibirlo con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia, y en las condiciones señaladas en dichas normas.

El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 8 pesetas.

Art. 16.—*Viajes y Dietas.*

La dieta completa los tres primeros días se abonará a razón de 1.870 pesetas. Cuando el desplazamiento sea superior a tres días, la dieta a partir del cuarto día será de 1.680 pesetas día.

La media dieta será de 570 pesetas.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comidas sobrepasan estas cantidades, el exceso será abonado por la Empresa, previo conocimiento por la misma y debida justificación por el trabajador.

CAPÍTULO IV

Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Art. 17.—*Jornada Laboral.*

La jornada laboral será la que se señala en el Artículo 4 del presente Convenio. A estos efectos esta jornada laboral se distribuirá de la siguiente manera:

— Los meses de Julio y Agosto la jornada de trabajo será desde las 6 a las 14 horas, disfrutando 15 minutos de descanso.

— El resto de los meses del presente Convenio la jornada diaria de trabajo será desde las 8 horas a las 13 horas y desde las 14 horas 30 minutos a las 17 horas 30 minutos.

Art. 18.—*Vacaciones.*

Todos los Trabajadores de la Empresa disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación y al trabajo durante el año, no podrá utilizarse para trabajar en otras Empresas y serán proporcionalmente a los días trabajados en el año anterior a la fecha del disfrute, computándose a estos efectos los días por ausencia debido a enfermedad o accidente como días trabajados, pero no las ausencias injustificadas.

Estas vacaciones se disfrutarán durante el mes de Agosto.

Durante dicho mes la Empresa de común acuerdo con los trabajadores designará un retén de los mismos para atender a los trabajos necesarios.

Art. 20.—*Licencias Retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en medios días.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos nietos y cónyuge.
- d) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- e) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos y hermanos consanguíneos.

f) Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos nietos y hermanos políticos.

g) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.

h) En caso de matrimonio de padres, hijos, o hermanos consanguíneos, el día de la boda.

i) Un día por traslado de domicilio.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber perciva una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Cuando por motivo de los casos previos en los apartados b, c, d, e, y f, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

— Desplazamiento entre 75 y 250 km. un día.

— Desplazamiento superior a 250 y hasta 500 km. dos días.

— Desplazamiento superior a 500 km. tres días.

Art. 21.—*Permiso sin Retribución.*

Los trabajadores podrán disfrutar de permisos sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

— Este permiso será como máximo de cuatro días por año natural.

— Este trabajador que desee disfrutar del referido permiso, deberá comunicárselo a la Dirección de la Empresa con una antelación al menos de tres días.

— El número máximo de trabajadores que podrá disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será de dos trabajadores.

Art. 22.—*Excedencias.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior al trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

CAPÍTULO V

Contratación Laboral, aprendizaje y Formación Profesional

Art. 23.—*Contratos en práctica y para la formación.*

Podrán concertarse contratos de trabajo en prácticas y para la formación de las condiciones previstas en el Real Decreto n.º 1.361/81, de 3 de julio y Disposiciones complementarias.

Art. 24.—*Contratos a tiempo parcial.*

Podrán concertarse contratos a tiempo parcial en las condiciones previstas en el Real Decreto n.º 1.362/81 de 3 de julio y Disposiciones complementarias.

Art. 25.—Contratos Temporales.

Se podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con los trabajadores que reúnan algunos de los requisitos siguientes:

- a) Ser mayores de 45 años.
- b) Estar incluidos en el Registro de Trabajadores Minusválidos, o tener el grado de incapacidad permanente, parcial o total.
- c) Estar inscritos como demandante de empleo en la Oficina de Empleo correspondiente.

La duración del contrato temporal podrá ser desde un mínimo de tres meses hasta un máximo de tres años, pudiéndose prórrogarse antes de su terminación los contratos concertados por un plazo inferior al máximo señalado, que será comunicado a la Oficina de Empleo y sin que el tiempo acumulado incluido el de la prórroga pueda exceder de tres años. Estos contratos se instrumentarán por escrito y serán registrados en la oficina de empleo correspondiente.

El número máximo de contratos temporales a que se refiere este artículo queda fijado para esta Empresa en un máximo del 30 % de la plantilla fija de la misma.

Inmediatamente de lo previsto en el presente artículo será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 1.363/83, de 3 de julio y Disposiciones complementarias.

Art. 26.—Formación Profesional.

En beneficio de la empresa y en el de su personal se atenderá debidamente a la formación profesional de éste.

Art. 27.—Regulación del Aprendizaje.

Con independencia de lo previsto en el Artículo 23 de este Convenio, el paso de los aprendices a la categoría de Oficial de 1.^a se efectuará de acuerdo con las condiciones que se especifican en los artículos 28 y 29 siguientes.

Art. 28.—Ascenso del aprendiz a la categoría de Oficial de 3.^a

Al término del Aprendizaje y para ascender a la categoría de Oficial de 3.^a será preceptivo que el aprendiz supere las pruebas de aptitud ante un tribunal, constituido de la siguiente manera:

Un presidente, que será necesariamente un maestro o jefe de taller y que será designado de común acuerdo entre la dirección de la Empresa y los delegados de personal y, en defecto de estos últimos, el sindicato más representativo de la Empresa.

- En defecto de acuerdo, la designación la hará el Delegado Provincial de Trabajo.
- Un vocal designado por la Dirección de la Empresa y otro por los Delegados del Personal o por el Sindicato más representativo.

Los aprendices que tuvieran aprobadas totalmente la formación profesional de primer grado, así como el curso de formación del P.P.O., ascenderá a la categoría de Oficial de 3.^a al finalizar su contrato de aprendizaje, sin necesidad de ser sometidos de ningún examen.

Art. 29.—Inexistencia de Vacantes.

El aprendiz declarado apto para el acceso a la categoría de Oficial de 3.^a y que no pudiera ascender por no existir vacante, percibirá, mientras permanezca en esta situación la retribución del Oficial de 3.^a.

CAPÍTULO VI**Garantías y Derechos Sindicales y Disposiciones Varias****Art. 30.—Competencias, Derechos y Garantías de los Delgados de Personal.**

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el Empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del

personal que representen y formulando reclamaciones ante el Empresario la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, tendrán todas aquellas competencias y garantías que se les atribuyan en El Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias.

Art. 31.—*Acomulación de horas de Licencias por asuntos Sindicales.*

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos Delegados.

Art. 32.—*Incorporación al Trabajo en Permisos del Servicio Militar.*

Los trabajadores en el Servicio Militar que tuvieran permiso igual o superior a siete días podrán incorporarse al trabajo.

En el caso de permisos inferiores a dicho número de días, quedará a opción del empresario la incorporación del trabajador a la Empresa si lo solicita.

Art. 33.—*Jubilación.*

La Comisión Mixta de interpretación del Convenio, gestionará ante la administración la posibilidad de jubilación anticipada y voluntaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, a partir de los 62 años de edad y con pensión del 100 % del salario de cotización, sin que en ningún caso la Empresa tenga que abonar cantidad o complemento alguno al trabajador ni a la Seguridad Social con ocasión de las posibles jubilaciones anticipadas.

Las vacantes que se produjeran con este motivo, serán cubiertas con trabajadores en situación de paro.

Art. 34.—*Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

La Empresa cumplirá en todo momento

con lo establecido en la Legislación vigente en la materia.

Asimismo la Empresa tomará las medidas adecuadas para que sus trabajadores sean reconocidos anualmente.

En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará, al menos, semestralmente. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en los mismos no será retribuido.

Art. 35.—*Prendas de Trabajo y Material de Protección.*

La Empresa entregará al personal dos buzos de trabajo al año y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

De no haber acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cuanto a las prendas de protección, resolverá la comisión mixta de interpretación del Convenio, y de no haber acuerdo en el seno de esta comisión, se someterá al gabinete de Seguridad e Higiene.

Art. 36.—*Recibo de Salarios.*

La Empresa utilizará necesariamente, para el Pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo o el Autorizado por la Delegación de Trabajo.

Art. 37.—*Recibo de Finiquito.*

Todo trabajador al cesar en la Empresa podrá someterse al recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión de los Delegados de Personal y, en su defecto, a la del Sindicato al que no esté afiliado.

Art. 38.—*Comisión Mixta.*

Se constituye una Comisión Mixta que tendrá, además de las funciones señaladas por este Convenio, las de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta comisión se reunirá cuando lo considere necesario una de las partes, esta comisión queda constituida de la siguiente manera:

- Por parte de la Empresa, D. Federico Cobo Cagigas.
- En representación de los Trabajadores, D. Fortunato Porras Sierra, D. Francisco Javier Perojo González y D. Antonio Jesús Areses Pérez.

Durante las reuniones de las comisiones ambas partes, podrán estar asistidas de los correspondientes asesores.

En cada reunión que celebre esta Comisión será elegido un modelador y se levantará acta de todo lo tratado.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revertirán el carácter de ordinarios o extraordinarios otorgando tal calificación la representación de los trabajadores o la representación de la Empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días y en el segundo, en el máximo de 72 horas.

Art. 39.—Normas Supletorias.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en las disposiciones legales de general aplicación.

Disposición adicional 1.^a Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Disposición adicional 2.^a Cláusula de Revisión Salarial.

No se dispone en el presente convenio, ninguna cláusula de revisión salarial que se efectúe dentro de los términos pactados en el acuerdo.

Disposición adicional 3.^a Regulación de Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, sin que en todo caso, se sobrepase el límite legal establecido en el Artículo 35 punto 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Como establece el Real Decreto 1.858/81, de 20 de agosto, en orden a este interés la cotización a la Seguridad Social se incrementa en 10 puntos, correspondiendo un 50 % de este incremento al Empresario y el otro 50 % al trabajador.

Se exceptúa de este incremento las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, teniendo esta última consideración las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo que se trate o mantenimiento.

Disposición Adicional 4.^a Productividad.

Ambas partes conscientes de que se ha de mejorar la eficacia del sistema productivo, potenciarán la racionalización de la organización productiva, la mejora de la tecnología la programación de la producción, y las mejoras de las condiciones de trabajo y Seguridad e higiene, así como cuantas medidas puedan contribuir a la mejora de las estructuras organizativas en orden a un aumento de la productividad y competitividad de la Empresa.

Disposición Adicional 5.^a Expediente de Regularización de Empleo.

Respecto a regularización de empleo, ambas partes manifiestan que el procedimiento legalmente establecido debe ser estrictamente observado, con objeto de ofrecer a los trabajadores y a la Empresa plena garantía de objetividad respecto a plazos, información amplia, etc., y a fin de procurar la emisión de los dictámenes exigidos por la norma legal en tiempo oportuno.

Al objeto de evitar posibles irregularidades por parte de la Empresa y Trabajadores en los expedientes de reducción de jornada y suspensión temporal, se considera necesario:

- a) Revisar que no se respeten o se trabajen horas extraordinarias habituales.

b) Que en la negociación de los expedientes se incluya el cuadro horario que seguirá la empresa durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, debiendo ser en todo caso visado por la autoridad laboral.

24 de Diciembre 1984.
31 de Diciembre 1984.
18 de Marzo 1985.

P U E N T E S

Quedan establecidos para esta empresa como días no laborables los días:

22 de Junio 1984.
2 de Noviembre 1984.

La recuperación de horas se realizará a razón de 1 hora diaria durante cuarenta (40) días laborables, la jornada de trabajo desde 1.º de mayo de 1984 hasta el 28 de junio 1984 inclusive será hasta las 18,30 de la tarde. Aquellos trabajadores que por causar baja no recuperen las horas correspondientes en estas fechas lo deberán hacer en las fechas que la Empresa determine.

TABLA DE SALARIOS Y PLUS CONVENIO

| <i>Categorías</i> | <i>Salario o Sueldo</i> | <i>Plus Convenio por día trabajado</i> | <i>Retribución mínima anual</i> |
|--|---------------------------------|--|-------------------------------------|
| <i>Personal Obrero</i> | | | |
| Aprendiz de 1.º año | 528 | | 232.320 |
| Aprendiz de 2.º año | 710 | | 312.400 |
| Aprendiz de 3.º año | 1.158 | | 509.520 |
| Aprendiz de 4.º año | 1.158 | | 509.520 |
| Peón | 1.487 | 205 | 727.657 |
| Especialista | 1.519 | 229 | 750.781 |
| Oficial de 3. ^a | 1.531 | 249 | 762.937 |
| Oficial de 2. ^a | 1.569 | 267 | 786.278 |
| Oficial de 1. ^a | 1.603 | 291 | 809.996 |
| <i>Personal Subalterno</i> | | | |
| Almacenero | 46.926 | 252 | 768.881 |
| <i>Personal Administrativo</i> | | | |
| Jefe de 1. ^a | 65.969 | 352 | 1.083.462 |
| Jefe de 2. ^a | 60.863 | 327 | 1.000.191 |
| Oficial de 1. ^a | 55.758 | 296 | 915.460 |
| Oficial de 2. ^a | 50.950 | 273 | 836.982 |
| Auxiliar Administrativo | 46.843 | 252 | 776.526 |
| Viajante | 55.758 | 296 | 915.460 |
| Aspirante de 16 años | 28.216 | | 409.138 |
| Aspirante de 17 años | 32.390 | | 469.657 |
| <i>Personal Técnico</i> | | | |
| Ingenieros, Arquitectos y Lilenc. | 85.139 | 455 | 1.398.530 |
| Peritos e Ingenieros Técnicos | 79.449 | 425 | 1.305.181 |
| Jefe de Taller | 65.429 | 351 | 1.075.141 |
| Maestro de Taller | 56.649 | 302 | 930.331 |
| Encargado | 50.166 | 268 | 824.165 |
| Delineante Projectista | 62.322 | 334 | 1.023.774 |
| Delineante de 1. ^a | 55.757 | 296 | 915.460 |
| Delineante de 2. ^a | 50.950 | 273 | 836.983 |

Que se incluya el cuadro horario que seguirá la empresa durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, decididas por la autoridad laboral.

Que se incluya el cuadro horario que seguirá la empresa durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, decididas por la autoridad laboral.

Que se incluya el cuadro horario que seguirá la empresa durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, decididas por la autoridad laboral.

Que se incluya el cuadro horario que seguirá la empresa durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, decididas por la autoridad laboral.

Que se incluya el cuadro horario que seguirá la empresa durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, decididas por la autoridad laboral.

Que se incluya el cuadro horario que seguirá la empresa durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, decididas por la autoridad laboral.

TABLA DE SALARIOS Y PLUS CONVENCIONALES

| Categoría | Plus Convencional | Salario Base | Salario Total |
|----------------|-------------------|--------------|---------------|
| Administrativo | 1.603 | 291 | 1.894 |
| Administrativo | 1.569 | 287 | 1.856 |
| Administrativo | 1.531 | 283 | 1.814 |
| Administrativo | 1.493 | 279 | 1.772 |
| Administrativo | 1.455 | 275 | 1.730 |
| Administrativo | 1.417 | 271 | 1.688 |
| Administrativo | 1.379 | 267 | 1.646 |
| Administrativo | 1.341 | 263 | 1.604 |
| Administrativo | 1.303 | 259 | 1.562 |
| Administrativo | 1.265 | 255 | 1.520 |
| Administrativo | 1.227 | 251 | 1.478 |
| Administrativo | 1.189 | 247 | 1.436 |
| Administrativo | 1.151 | 243 | 1.394 |
| Administrativo | 1.113 | 239 | 1.352 |
| Administrativo | 1.075 | 235 | 1.310 |
| Administrativo | 1.037 | 231 | 1.268 |
| Administrativo | 999 | 227 | 1.226 |
| Administrativo | 961 | 223 | 1.184 |
| Administrativo | 923 | 219 | 1.142 |
| Administrativo | 885 | 215 | 1.100 |
| Administrativo | 847 | 211 | 1.058 |
| Administrativo | 809 | 207 | 1.016 |
| Administrativo | 771 | 203 | 974 |
| Administrativo | 733 | 199 | 932 |
| Administrativo | 695 | 195 | 890 |
| Administrativo | 657 | 191 | 848 |
| Administrativo | 619 | 187 | 806 |
| Administrativo | 581 | 183 | 764 |
| Administrativo | 543 | 179 | 722 |
| Administrativo | 505 | 175 | 680 |
| Administrativo | 467 | 171 | 638 |
| Administrativo | 429 | 167 | 596 |
| Administrativo | 391 | 163 | 554 |
| Administrativo | 353 | 159 | 512 |
| Administrativo | 315 | 155 | 470 |
| Administrativo | 277 | 151 | 428 |
| Administrativo | 239 | 147 | 386 |
| Administrativo | 201 | 143 | 344 |
| Administrativo | 163 | 139 | 302 |
| Administrativo | 125 | 135 | 260 |
| Administrativo | 87 | 131 | 218 |
| Administrativo | 49 | 127 | 176 |

Boletín Oficial de Cantabria

Se publica los lunes, miércoles y viernes