



# Boletín Oficial de Cantabria

Año LI

Viernes, 16 de septiembre de 1987.—Extraordinario número 8

Página 225

## SUMARIO

### II ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### 2. Otras disposiciones

|  |     |  |     |
|--|-----|--|-----|
| Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.—   |     |  |     |
| Convenio Colectivo de Industrias Químicas.....                                     | 226 | Convenio Colectivo del Patronato Municipal de Educación de Torrelavega 277               |     |
| Convenio Colectivo de Pérez del Molino, sociedad anónima.....                      | 227 | Convenio Colectivo VI de Armando Alvarez, sociedad anónima.....                          | 281 |
| Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santander. 230         |     | Convenio Colectivo VI de Alvarez Forestal, sociedad anónima.....                         | 282 |
| Convenio Colectivo del Sanatorio Madrazo, sociedad anónima de Santander.....       | 235 | Convenio Colectivo VI de Aspla-Plásticos Españoles, sociedad anónima de Torrelavega..... | 285 |
| Convenio Colectivo del Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander..... | 237 | Convenio Colectivo de Bendix España, sociedad anónima "Planta de Buelna" .....           | 294 |
| Convenio Colectivo de Cantur, sociedad anónima de Santander.....                   | 246 | Convenio Colectivo del Complejo S.N.I.A.C.E de Torrelavega.....                          | 306 |
| Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria .....   | 252 | Convenio Colectivo de la Empresa Talleres Cobo Hermanos, sociedad limitada.....          | 311 |
| Convenio Colectivo de las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo. 255          |     | Convenio Colectivo de la Empresa Trefilería y Derivados, de Ramales.....                 | 313 |
| Convenio Colectivo de Schweppes, sociedad anónima de Santander.....                | 263 | Convenio Colectivo de la Empresa Manantial de Fuencaliente, sociedad anónima.....        | 317 |
|  |     | Convenio Colectivo de la Empresa Talleres Hedecor.....                                   | 324 |
|  |     | Convenio Colectivo de Ruiz Varela y Cia para 1987.....                                   | 325 |



## II ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

### 2. Otras disposiciones

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

##### Convenio Colectivo de Industrias Químicas

###### ARTICULO PRIMERO - AMBITO FUNCIONAL.-

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo del "COMERCIO MEDIO DE INDUSTRIAS QUÍMICAS", pudiéndose adherir al mismo, todos aquellos Convenios Colectivos de sectores similares que existan en nuestra región y que, por acuerdo de los interesados, pactasen la adhesión a éste en las deliberaciones del Convenio de ámbito menor que hayan tenido hasta el momento.

###### ARTICULO SEGUNDO - AMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio, será de aplicación en toda la provincia de Santander o región de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo por el que han de regirse las empresas afectadas.

###### ARTICULO TERCERO - AMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de Enero de 1.987 y termina el 31 de Diciembre de 1.987.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

###### ARTICULO CUARTO - COMPENSACION Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.-

Las mejoras establecidas por este Convenio, no compensarán ni absorberán a las que ya existan en los distintos Comercios, con carácter reglamentario, ya que constituyen derechos adquiridos por los trabajadores.

###### ARTICULO QUINTO - CLASIFICACION DEL PERSONAL.-

La clasificación del personal, queda recogida y aceptada en las Tablas anexas mencionadas, integrándose en la categoría inmediata superior, todo aquel personal cuya categoría haya desaparecido.

###### ARTICULO SEXTO - JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada legal de trabajo efectivo, para todo el personal comprendido en el presente Convenio, se fija en 40 horas semanales. Asimismo, se pacta de común acuerdo el cierre del sábado por la tarde, desde el 1 de Enero al 31 de diciembre de 1.987.

En cualquier caso el número máximo de horas trabajadas durante el año 1.987 no podrá superar 1.800 horas en cómputo anual.

###### ARTICULO SEPTIMO - VACACIONES.-

Las vacaciones serán de 184 h/año.

Se disfrutarán la totalidad de ellas en el período comprendido en los meses de ABRIL a OCTUBRE, con carácter preferente y salvo en contrario entre los trabajadores y la empresa. En el período de vacaciones, se percibirán todas las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, sin discriminación alguna.

###### ARTICULO OCTAVO - LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

Las empresas concederán 20 días de permiso retribuido por matrimonio del trabajador o trabajadora, pudiéndose poner de acuerdo ambas partes, para unir o no, a los 30 días de vacaciones. En los demás supuestos de licencias retribuidas, se estará a lo que marque la legislación vigente.

###### ARTICULO NUEVE - LICENCIA NO RETRIBUIDA.-

Todo trabajador tendrá derecho a 40 días de permiso no retribuido para asuntos propios al año, como máximo, sin que puedan obtenerse más días consecutivos cada vez; estos permisos habrán de ser solicitados con 4 días de antelación, al menos, por escrito y por duplicado, con obligación por parte de la empresa de acusar recibo de aviso en el duplicado. No podrá ser solicitado este permiso en los meses de JULIO, AGOSTO y SEPTIEMBRE, salvo consentimiento de la empresa, al cuando estén ausentes por cualquier causa más del 25 por ciento de la plantilla de la empresa o de la sección, si es que ésta estuviera dividida por secciones.

###### ARTICULO DIEZ - SALARIO BASE.-

En los salarios y sueldos del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, serán las que para categoría profesional se detallan en la tabla salarial.

Anexo nº 1 en jornada normal de trabajo.

###### ARTICULO ONCE - EXCEDENCIAS.-

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a disfrutar excedencias por un plazo no inferior a un año, ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, cuando hayan transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. En caso de que no hubiera plaza de su categoría, podrá la empresa dedicarle al puesto que más le convenga, hasta que pueda reintegrarle al que tenía antes de la excedencia.

###### ARTICULO DOCE - ANTIGÜEDAD.-

La antigüedad se devengará mediante cuatrienios de 7½, sobre el salario base, con una limitación máxima de 28 años e incluyéndose el período de aprendizaje. Se respetarán los porcentajes de antigüedad superiores al límite de 28 años ya adquiridos anteriormente.

###### ARTICULO TRECE - GRATIFICACION ESPECIAL POR IDIOMAS.-

Cuando en la contratación de un trabajador, le fuese requerido y pactado por su empresa, el conocimiento de algún idioma, percibirá un plus del 10 por ciento sobre el salario base señalado en este Convenio por cada idioma que se pacte por escrito.

###### ARTICULO CATORCE - HORAS EXTRAORDINARIAS.-

El realizar horas extraordinarias debe tener un proceso de limitación, por lo que las empresas quedarán automáticamente obligadas a crear un nuevo puesto de trabajo, cuando excedan de un número equivalente a 80 horas extraordinarias realizadas por cada trabajador y año. (Por la misma razón, el importe de dichas horas, será el que queda fijado en la Tabla Anexa no.3).

###### ARTICULO QUINCE - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las gratificaciones extraordinarias, son tres: MARZO, JULIO Y DICIEMBRE y se abonarán del 1 al 15 de dichos meses.

La cuantía de dichas pagas extraordinarias, será al equivalente al importe de una mensualidad del salario base más la antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo realmente trabajado durante el año.

###### ARTICULO DIECISEIS - PREMIO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.-

Todos los trabajadores que alcancen 40 años de servicio en la misma empresa, percibirán un premio en metálico y de una sola vez, consistente en dos mensualidades del salario base del convenio más la antigüedad.

###### ARTICULO DIECISIETE - PREMIO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.-

Asimismo, al cumplir los veinticinco años de antigüedad, tendrán derecho a una mensualidad como premio de permanencia en la empresa, a partir del año 1.982.

La vigencia de estos premios no tendrán carácter retroactivo, y únicamente tendrán realización práctica a partir de la firma del presente Convenio.

###### ARTICULO DIECIOCHO - INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.-

En caso de incapacidad laboral transitoria, de cualquiera de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se establece que a partir del 25 día de baja comenzarán a percibir el 25% de su salario de convenio, de las empresas que los tuvieran contratados, cualquiera que fuera la causa de dicha incapacidad.

###### ARTICULO DIECINUEVE - DELIMITACIONES DEL CONDUCTOR.-

Los trabajadores que presten sus servicios como conductores de vehículos, tendrán las funciones que establece la legislación vigente para este tipo de trabajo.

###### ARTICULO VEINTE - DIETAS Y VIAJES.-

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se pagará la media dieta a 1.135 pesetas y la dieta completa a 2.400 - pesetas.

Los viajes se abonarán previa presentación de la factura acreditativa del importe del transporte, y cuando se haga en vehículo propio, a razón de 20.- pesetas kilómetro.

###### ARTICULO VEINTIUNO - PLUS DIARIO DE TRANSPORTE A LA EMPRESA.-

A partir del día 1 de enero de 1.987 se establece un plus diario de transporte a la empresa; en la cuantía de 100 ptas. por día de trabajo efectivo. Este plus, por su naturaleza indemnizatoria, solamente se percibirá, por día efectivo trabajado, con exclusión por tanto, de las vacaciones, incapacidad laboral transitoria, festivos y ausencias del trabajo, cualquiera que fuere la causa. Los días de media jornada (sábados), la cuantía del plus se reducirá a la mitad.

###### ARTICULO VEINTIDOS - GARANTIAS SINDICALES.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a los acuerdos que pudieran concertarse ante la CEDE/CEPYME de Cantabria y las Centrales Sindicales.



**ARTICULO VEINTITRES - ESTUDIOS.-**

Las empresas abonarán a los trabajadores que cursen estudios de capacitación, el 50 por ciento de la matrícula y hasta un máximo de 14.241 pesetas año. Asimismo la empresa, facilitará los permisos necesarios para efectuar exámenes. Este derecho no se aplicará a aquellos trabajadores que repitan curso.

**ARTICULO VEINTICUATRO - SEGURIDAD E HIGIENE.-**

En todas las empresas, con independencia del número de trabajadores que tengan, deberá existir en la forma que convenga, una Comisión de Seguridad e Higiene, encargada de vigilar lo dispuesto en la legislación vigente en la materia. El Comité de Seguridad e Higiene, podrá recabar, si lo considera necesario, informes del gabinete técnico de las Centrales Sindicales, pudiendo éstos tener acceso al Comercio, para hacer las comprobaciones oportunas.

**ARTICULO VEINTICINCO.- INCENTIVOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO.-**

Los incentivos, primas y demás retribuciones por cantidad o calidad de trabajo si las hubiere, se regirán por acuerdo entre la empresa que lo haya establecido y sus trabajadores. Las cantidades que vengán percibiendo o perciban los trabajadores por este concepto, no serán absorbibles ni compensables con las retribuciones fijadas en este Convenio.

**ARTICULO VEINTISEIS - TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.-**

Quando se traslade a un trabajador a un puesto de superior categoría, ésta consolidará la categoría superior a todos los efectos, si su permanencia en el puesto, tiene una duración superior a 3 meses.

**ARTICULO VEINTISIETE - ASCENSOS.-**

Los ascensos regirán para todas las categorías y en igualdad de condiciones, en los siguientes criterios: a) revisión bianual, b) por las reglas generales si existen vacantes y en orden a turnos por las siguientes razones: antigüedad, pruebas de aptitud y concurso de las categorías inferiores, c) Los Delegados de Personal y Comités de Empresa, serán informados preventivamente por las empresas, de las decisiones adoptadas en esta materia.

**ARTICULO VEINTIOCHO - TRASLADOS, CAMBIOS Y PERMUTAS .-**

Los traslados forzados, sólo podrán realizarse con el personal que lleve al servicio de la empresa, menos de 5 años de antigüedad. Los traslados que impliquen cambios de residencia del trabajador, sólo podrán realizarse con el personal siempre que reúnan los requisitos que exigen la legislación vigente con carácter general.

El trabajador trasladado, percibirá el importe de los gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan y los de transportes y mobiliario, ropas y enseres, así como de una indemnización consistente en el abono y por una sola vez de un mes de salario del Convenio.

**ARTICULO VEINTINUEVE - MEDIDAS DISCIPLINARIAS.-**

En los supuestos de medidas disciplinarias, las empresas vendrán obligadas a comunicar por escrito, la medida disciplinaria adoptada, al mismo tiempo que al trabajador afectado, a la Central Sindical a la que al mismo pertenezca, caso de estar afiliado y de conocerse por la empresa esta afiliación, así como al Comité de Empresa o Delegado de Personal en su caso.

**ARTICULO TREINTA - PLURIEMPLEO .-**

Queda prohibida la contratación de personal en activo, que preste sus servicios en otras empresas públicas o privadas, así como los jubilados.

**ARTICULO TREINTA Y UNO - UNIFICACION DE CONVENIOS.-**

Con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito regional, ambas partes se comprometen a no negociar y a oponerse a su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito menor para esta actividad de comercio, fomentando en lo posible, la adhesión a éste de aquellos Convenios que existen en la actualidad para determinados sectores del comercio. En todo lo previsto, se estará en lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del Comercio y demás disposiciones vigentes.

**ARTICULO TREINTA Y DOS - PAGO DE ATRASOS .-**

Las empresas que adeuden cantidades a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la tabla salarial del Anexo nº 1, habrán de efectuar la liquidación de los atrasos a convenir entre empresa y trabajadores en el plazo más breve posible y en todo caso no más tarde del 30 de Octubre y dividida en dos pagos.

**CLAUSULA ADICIONAL.-** Los escaparates serán cobrados por la persona(s) que lo realice(n); será una cantidad fija a determinar, pagándose la misma, cada vez que se realice el escaparate.

**ARTICULO TREINTA Y TRES - COMISION PARITARIA .-**

Central Sindical USO:

- D. JOSE VIA IGLESIAS
- D. ANTONIO SAIN PI
- D. VICENTE ARCE ORLA

Económica:

- D. ALEJANDRO QUINTANA SERRANO
- D. PABLO NOJAS LLAMA
- D. EDUARDO GARCIA BUSTAMANTE

REPRESENTANTES SOCIALES:

REPRESENTANTES ECONOMICOS:

**TABLA SALARIAL ANEXO NO. 1**

|  | AÑO 1.987 |
|--|-----------|
| 1 - Jefe Administrativo -----  | 78.135    |
| 2 - Jefe de Almacén -----  | 71.557    |
| 3 - Viajante y Contable -----  | 60.578    |
| 4 - Encargado de Establecimiento ---   | 62.837    |
| 5 - Corredor de Plaza -----  | 59.619    |
| 6 - Dependiente y Oficial Administrativo. -----  | 58.026    |
| 7 - Ayudante dependiente, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja, mayores de 18 años. --- | 49.962    |
| 8 - Oficial de Primera y conductor repartidor. -----   | 51.954    |
| 9 - Oficial de Segunda -----   | 48.852    |
| 10 - Ayudante, Peón, Envasadora y Cosedora. -----  | 47.300    |
| 11 - Aprendiz de 16 años -----   | 21.714    |
| 12 - Aprendiz de 17 años -----   | 29.466    |
| 13 - Aspirante de 16 años, Auxiliar de Caja de 16 años. -----                                | 21.712    |
| 14 - Aspirante de 17 años, Auxiliar de Caja de 17 años . -----                               | 28.587    |
| 15 - Limpiadora por hora. -----  | 244       |

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo de la Empresa Pérez del Molino, sociedad anónima.**

NUMERO OCHO

**ACTA .-** En Santander, siendo las veinte horas del día veintinueve de Junio de mil novecientos ochenta y siete, se reunió, en los locales de la Empresa "PEREZ DEL MOLINO, S.A.", sitos en la Albericia, la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Provincial de Mayoristas de Productos Químicos, Farmacéuticos e Industriales, bajo la Presidencia de D. ALFONSO MANSO DE LAS MORAS, Presidente de dicho Convenio y actuando de Secretario D. ANGEL LUIS ALONSO CEA. Concurran los Vocales que al margen se relacionan:

**VOCALES SOCIALES**

- D. Felix San Emeterio Hijarrubia - C.S. - U.S.O.
- D. Pavlino Garofa Saes - C.S. - U.S.O.
- D. Foo. del Rio Secane - C.S. -U.S.O.
- D. Manuel Bonilla Perez -C.S. - U.S.O.
- D. José L. Gil San Emeterio - C.S.-U.S.O.
- D. José Lopez Isla - C.S. - U.S.O.
- D. Angel Viadero Calleja - C.S. - U.S.O.

**ASESOR U.S.O.**

D. Antonio Sain Pi

**VOCALES ECONOMICOS**

- D. Eduardo Zuriga Perez del Molino
- D. Manuel Sanchez Lopes
- D. Rufino Camus Quesada
- D. Andrés Díez Rodríguez
- D. Marcelo Pelaez Berastain

Abre el acto el Sr. Presidente, quien tras saludar a los reunidos, cede la palabra al Secretario para dar lectura del texto del Convenio Colectivo Provincial para el Sector.

Una vez terminada la lectura del texto y reconociéndose ambas partes el poder de negociación, se toman los siguientes acuerdos:

1º.- Aprobar el Convenio Colectivo Provincial de Mayoristas de Productos Químicos, Farmacéuticos e Industriales, que se adjunta.

2º.- Aumentar el 6% sobre todos los conceptos que hayan venido operando a efectos retributivos.

3º.- Revisión.- Si al 31-12-87, el I.P.C. sobrepasa el 6%, el exceso se hará efectivo desde el día 1-1-87.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión, siendo las veinte horas treinta minutos de la fecha arriba indicada, de todo lo cual, con el Vº Bº del Sr. Presidente y con la firma de todos los componentes de la Comisión Deliberadora como Secretario, certifique.



**ARTICULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL.-**

Las estipulaciones de este Convenio, obligan a las Empresas y trabajadores de la Provincia de Cantabria, rigiendo única y exclusivamente para los Centros de trabajo dentro de ella establecidos, y en cualquier lugar donde actúe el personal de la misma plantilla en Comisión de Servicios.

**ARTICULO 2º.- AMBITO FUNCIONAL.-**

Este Convenio afectará a todo el personal de las Empresas encuadradas en la Agrupación de Mayoristas de Productos Químicos, Farmacéuticos e Industriales, cualquiera que sea su categoría, especialidad, profesión y edad. Igualmente afecta a los almacenes de Farmacia.

Este Convenio no afectará a aquellas personas incluidas en el apartado 3º C, del Artº 1º, de la Ley 8/80 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 3º.- VIGENCIA.-**

El Convenio tendrá una vigencia de DOS AÑOS, contados desde el día 1º de Enero de 1987 al 31 de Diciembre de 1988, si bien los aspectos económicos que contemplan los artículos 10º y 11º, se volverán a negociar con anterioridad al primero de Enero de 1988 y para el citado año de vigencia. El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión, el 30-9-88.

**ARTICULO 4º.- ABSORCIONES.-**

Las mejoras económicas que tengan establecidas actualmente las Empresas, podrán ser absorbidas con las que, en conjunto, se establecen en este Convenio, siempre que tal absorción pueda suponer disminución de aquellas condiciones laborales colectivas o individuales ya adquiridas, las que en cualquier caso serán mantenidas en su totalidad.

**ARTICULO 5º.- CATEGORIAS PROFESIONALES.-**

Recolector de notas será aquella persona que emcee la escritura a máquina y tiene como principal cometido recoger notas de pedidos dadas por los clientes, bien por teléfono o bien directamente. Asimismo, serán los encargados de suministrar información que soliciten los clientes, referentes a los artículos objeto de la llamada, y se fija un periodo de un año de aprendizaje o aspirantado para obtener la categoría de recolector de notas.

Una vez finalizado el periodo de aprendizaje, previa prueba de aptitud, con la formación de un Tribunal compuesto por una representación de la Empresa y otra del Comité, será asimilado a la categoría profesional de Auxiliar Administrativo.

Los Auxiliares Administrativos, a los cinco años de su ingreso en la categoría, caso de no existir vacantes de Oficial, pasará a percibir el 33,33% de la diferencia entre su sueldo y el de Oficial. A los diez años de servicio, percibirá el 66,66% de la diferencia, y a los quince años, se le considerará asimilado a la categoría de Oficial, siempre y cuando pruebe debidamente que posee los debidos conocimientos para la expresa categoría, mediante prueba oficialmente establecida.

Acceso a todos los puestos de trabajo a hombres y mujeres.

**ARTICULO 6º.- JORNADA DE TRABAJO.-**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada semanal de 40 horas.

**ARTICULO 7º.- VACACIONES.-**

Se estará a lo dispuesto legalmente.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones anuales durante los días comprendidos del 15 de Junio al 30 de Septiembre de cada año, tendrá derecho a dos días laborables más de disfrute, si las vacaciones no disfrutadas completas, si solo disfrutara quince días durante las citadas fechas, tendrán derecho a un día más de vacaciones.

Se confeccionará a primeros de cada año, un calendario vacacional entre los diferentes Comités de Empresa y sus respectivas direcciones, en todo caso se re-

petarán la preferencia de los trabajadores con hijos entre 6 y 16 años.

Con carácter orientativo los diferentes Comités de Empresa podrán negociar con las direcciones la distribución del periodo vacacional, utilizando el sorteo rotativo o por departamentos, con el resto del personal.

**ARTICULO 8º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-**

Se concederán las siguientes licencias: 17 días naturales en caso de matrimonio; cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos; tres días naturales en caso de fallecimiento de los padres del trabajador o de su cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, prorrogándose a cinco días, en caso de traslado fuera de la Provincia. Un día en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos o hermanos políticos. Tres días en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge hijos o padres del trabajador y de su cónyuge o hermanos. Tres días laborables por alumbramiento de esposa. Dos días por traslado del domicilio habitual. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.

**ARTICULO 9º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.-**

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

Este permiso será como máximo de cinco días naturales al año, y será requisito indispensable, la previa autorización de la Empresa y siempre que las necesidades del servicio estén cubiertas.

**ARTICULO 10º.- CONDICIONES ECONOMICAS.-**

Se establece un aumento del 6%, sobre todos los conceptos que han venido operando a efectos retributivos.

**ARTICULO 11º.- REVISION.-**

Si al día 31-12-87, el I.P.C. sobrepasa el 6%, el exceso se hará efectivo desde el día 1-1-87.

**ARTICULO 12º.- JUBILACIONES.-**

Al producirse la jubilación de un trabajador, la Empresa concederá a aquellos trabajadores con más de quince años de antigüedad en la Empresa, computadas desde su ingreso en la misma, que deseen jubilarse voluntariamente, un premio con arreglo a la escala siguiente:

|   |                   |
|---|-------------------|
| Por jubilación voluntaria a los 60 años ..... | 12 mensualidades. |
| " " " " " 61 " .....                          | 11 "              |
| " " " " " 62 " .....                          | 10 "              |
| " " " " " 63 " .....                          | 9 "               |
| " " " " " 64 " .....                          | 6 "               |
| " " " " " 65 " .....                          | 4 "               |

La mensualidad real se obtendrá de la media de los últimos doce meses y el premio será abonado:

- a) Cuando la Empresa le proponga y el trabajador acepte la jubilación.
- b) Cuando la petición la formule el trabajador y la Empresa le acepte.
- c) Cuando la petición la formule el trabajador y la Empresa no acepte, el trabajador recibirá las mensualidades correspondientes a su edad, más diferencia de meses que existe en la escala, desde el día que solicitó la jubilación, hasta el hecho real de la misma. Estas últimas mensualidades serán al precio que correspondan en la fecha que solicitó por primera vez la jubilación.

El trabajador perderá el derecho a este premio en su correspondiente escala, si no acepta el ofrecimiento de jubilación que le fuera formulado por la Empresa.

d) En caso de Invalidez Permanente Total, le serán abonadas al trabajador, las mismas prestaciones que por jubilación anticipada a los 65 años.

e) Todas las prestaciones establecidas en este artículo, quedarán sujetas a la no variación de las Leyes actualmente vigentes en materia de edad de jubilación.

El cónyuge estando en activo o en su defecto los hijos menores de 18 años, tendrán derecho en caso de fallecimiento, a las mismas percepciones por jubilación.



voluntaria a los 65 años.

Aquellos trabajadores que se jubilen de acuerdo con el Real Decreto 2.705/81, de 19 de Octubre, el premio de jubilación consistirá en cuatro mensualidades, estando obligada la Empresa a poner en conocimiento del Comité, el contrato de trabajo que se formalizará con el nuevo productor.

#### ARTICULO 13º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS .-

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo de tiempo de vigencia de este Convenio serán de Julio, Navidad y Beneficios, equivalentes a una mensualidad de salario base más la antigüedad, dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

- Julio el día 15 del mismo mes;
- Navidad el día 22 de Diciembre.
- Beneficios dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

#### ARTICULO 14º.- ANTIGÜEDAD .-

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de cuatrimestros, en la cuantía de un 5% sobre el salario base.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional, se le aplicará al sueldo base de la nueva categoría profesional y, el número de cuatrimestros que viene disfrutando, calculándose estos con la nueva categoría.

#### ARTICULO 15º.- PLUS DE ASISTENCIA.-

El plus de asistencia actualmente vigente, se incrementará de acuerdo con lo estipulado en el artº 10º, en un 6%.

Por cada 9 faltas de asistencia, pérdida del mismo sin distinción de causas o motivos de las mismas faltas, y sin distinguir que estas sean alternativas o continuas, computándose mensualmente dichas faltas.

Por cada falta de asistencia que no exceda de 8, se le descontará la parte proporcional del resultante de dividir dicho plus entre los días laborables.

No serán consideradas como faltas de asistencia las derivadas de accidente laboral.

#### ARTICULO 16º.- HORAS EXTRAS .-

Las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75% más que la hora normal.

El valor de una hora nocturna, será el de una normal más el 100%, se entenderán como horas nocturnas, las correspondidas entre las 22,00 horas hasta las 6,00 de la mañana.

El valor de una hora festiva será el de una hora normal más el 150%.

#### ARTICULO 17º.- HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES .-

De acuerdo con lo establecido en el R. Decreto 1.858/81, de 20 de Agosto y Orden de 1 de Marzo de 1.983 (B.O.E. de 7 de Marzo), las Empresas fijarán con sus respectivos Comités, el número y concepto de horas estructurales.

#### ARTICULO 18º.- PRENDAS DE TRABAJO .-

La Empresa facilitará dos prendas de trabajo al año, según las características de cada Sección.

#### ARTICULO 19º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS .-

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan conseguidas los trabajadores "and person", que supere lo pactado en el presente Convenio.

#### ARTICULO 20º.- JORNADA LABORAL DE LOS VIAJANTES .-

La jornada laboral de los viajantes será de lunes a viernes. Cuando excepcionalmente ocurran en los Ayuntamientos de la Ruta, las fiestas locales, podrá trasladarse cuando las exigencias del mercado así lo requieran, la visita de los viajan-

tes a los sábados inmediatamente siguientes a la fiesta local, compensándose el trabajo de los sábados con un día de descanso. Para los viajantes se respetará el descanso de los Domingos y Festivos, salvo pacto contrario.

Salvo aquellas Empresas que tuvieran pactadas otras condiciones que se respetarán.

#### ARTICULO 21º.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán establecer con sus respectivos Comités o Delegados de Personal acuerdos que mejoren lo estipulado en el Convenio Regional, pudiendo las partes revisar dichos acuerdos a la finalización de la vigencia del Convenio Regional.

Las Empresas que tuvieran establecidas mejoras por sistemas de rendimientos, incentivos por ventas, o cualquier otro sistema de retribución especial, podrán ser revisados a tenor del presente artículo.

#### ARTICULO 22º.-

La Comisión Paritaria del presente Convenio en el transcurso del año 1.987, elaborará un proyecto de reglamento de seguridad e higiene en el trabajo, con pantallas de visualización y audiolares, que entrará en vigor en Enero de 1.988.

#### ARTICULO 23º.- GARANTIAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES.-

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, ventas y evolución probable de empleo en la Empresa.

- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en su caso, de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones de los demás documentos que dan a conocer a los socios, y, en las mismas condiciones que a estos

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por partes del empresario de las decisiones adoptadas por esta, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional en la Empresa.

d) Implantación o rección de los sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación de estatuto jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulado en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos e tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en esta orden por el artº 19º del Estatuto de los Trabajadores.

- Participar como se determina por el Convenio en las gestiones de obras socia-



les establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares

- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

- Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en este artº en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

- Los informes que debe emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo, deben elaborarse en el plazo de 15 días

- Se reconocerá al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1,2,3 y 4 de este artículo, aún 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.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Los miembros del Comité de Empresa delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán salvo lo que se disponga en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura del expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) 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.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador, en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por lo tanto de lo establecido en el artº 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su función.

d) Expresar colegiadamente si se trata del Comité con la libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral o social, comunicándole a la Empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada Centro de Trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

|                        |          |
|------------------------|----------|
| Hasta 100 trabajadores | 15 horas |
| De 101 a 250           | 20 "     |
| De 251 a 500           | 30 "     |

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 proveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos u otras Entidades de Formación.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a cursos de formación antes señalados será preciso que la Central Sindical convoque a los representantes de los trabajadores y le comunique a la Empresa en la que los mismos prestan servicios, con una antelación al menos de 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado, por un miembro de la máxima responsabilidad de la Cen-

tral Sindical en el Sector de que se trate, haciendo constar la hora del comienzo y la finalización de la gestión. Las ausencias que reúnan este requisito, no tendrán carácter de legalmente justificadas.

**ARTICULO 24º.- COMISION PARITARIA DEL CONVENIO .-**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, que estará compuesta por Un Presidente, un Secretario y cuatro Vocales, dos de ellos económicos y dos sociales. los Vocales económicos son D. RUFINO CANUS QUESADA y D. MANUEL SANCHEZ LOPEZ; los Vocales sociales D. PAULINO GARCIA SARE y D. JOSE LUIS GIL SAN EMETERIO. El Presidente y el Secretario serán los mismos que han actuado como tales en las negociaciones del Convenio.

**ARTICULO 25º.- DISPOSICION FINAL I.-**

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente, que el conjunto de Normas contenidas en este Convenio, sustituyen íntegramente aquellas por las que venía rigiendo en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta.

**ARTICULO 26º.- DISPOSICION FINAL II .-**

Lo que no establezca este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, Régimen Interior de Empresa, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de rango superior.

Y habiendo conformidad con el presente Convenio, por ambas representaciones, se firma el mismo en Santander a veinticinco de Junio de mil novecientos ochenta y siete. de todo lo cual, como Secretario, certifico.

TABLA SALARIAL AÑO 1987

| CATEGORIAS                        | SUELDO BASE | CUATRIENIOS | PLUS ANTIENES |
|-----------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| JEFE ADMINISTRATIVO .....         | 72.185.-    | 3.620.-     | 3.971.-       |
| JEFE SECCION ADMINISTRATIVA ..... | 65.088.-    | 3.269.-     | 3.918.-       |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO .....      | 61.803.-    | 3.099.-     | 3.891.-       |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO .....     | 55.790.-    | 2.801.-     | 3.838.-       |
| AUXILIAR DE CAJA .....            | 56.673.-    | 2.849.-     | 3.838.-       |
| RECOGEDOR DE NOTAS .....          | 55.790.-    | 2.801.-     | 3.838.-       |
| JEFE DE COMPRAS-VENTAS .....      | 69.644.-    | 3.498.-     | 3.955.-       |
| JEFE ALMACEN-SUCURSAL .....       | 65.944.-    | 3.306.-     | 3.923.-       |
| JEFE SECCION MERCANTIL .....      | 63.148.-    | 3.368.-     | 3.897.-       |
| VIAJANTES .....                   | 60.383.-    | 3.025.-     | 3.875.-       |
| CORREDOR PLAZA .....              | 60.181.-    | 3.019.-     | 3.865.-       |
| DEPENDIENTE MAYOR .....           | 61.803.-    | 3.099.-     | 3.891.-       |
| DEPENDIENTE .....                 | 56.333.-    | 2.833.-     | 3.838.-       |
| AYUDANTE .....                    | 52.994.-    | 2.663.-     | 3.806.-       |
| APRENDIZ 18 AÑOS .....            | 52.994.-    | 2.663.-     | 3.806.-       |
| APRENDIZ 17 AÑOS .....            | 34.245.-    | -----       | 3.631.-       |
| APRENDIZ 16 AÑOS .....            | 32.852.-    | -----       | 3.631.-       |
| OFICIAL 1º .....                  | 56.346.-    | 2.833.-     | 3.838.-       |
| OFICIAL 2º .....                  | 54.839.-    | 2.754.-     | 3.812.-       |
| MOZO ESPECIALIZADO .....          | 53.919.-    | 2.706.-     | 3.812.-       |
| MOZO-TELEFONISTA-SERENO .....     | 52.994.-    | 2.663.-     | 3.806.-       |
| PORTERO .....                     | 52.994.-    | 2.663.-     | 3.806.-       |

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santander**

CLAUSULA 1ª: AMBITO.- Las estipulaciones del presente Convenio afectan a todos los trabajadores de la Plantilla Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Santander.



**CLAUSULA 2ª: VIGENCIA.**- La duración del presente convenio será de un año, entrando en vigor el día primero de enero de mil novecientos ochenta y siete y se entenderá prorrogado tácitamente por un año más, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su plazo de vigencia inicial. -----

**CLAUSULA 3ª: AUMENTO SALARIAL.**- Será el 5% respecto al año 1.986. -----

#### SECCION I: CONCEPTOS SALARIALES

**CLAUSULA 4ª: CONCEPTOS SALARIALES.**- Integran el salario los conceptos de salario base, plus convenio, plus asistencia, antigüedad y los pluses específicos de puesto de trabajo. ----

**CLAUSULA 5ª: EL SALARIO BASES Y PLUS CONVENIO.**- El salario base y el plus convenio son los establecidos por el presente convenio en la tabla anexa de retribuciones. -----

**CLAUSULA 6ª: PLUS DE ASISTENCIA.**- En concepto de plus plus de asistencia los trabajadores afectados por el convenio percibirán 200 pesetas diarias, incluso en situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su causa. ----

**CLAUSULA 7ª: ANTIGÜEDAD.**- Se percibirá en concepto de antigüedad, trienios del 6% del salario base. -----

**CLAUSULA 8ª: PAGAS EXTRAORDINARIAS.**- Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán al año tres gratificaciones extraordinarias, de treinta días (sueldo base, antigüedad y plus convenio) cada una de ellas, que les serán abonadas los días 20 de junio, 20 de diciembre y 20 de marzo. Las dos primeras se devengarán conforme establece la Ordenanza de la Construcción y la del mes de marzo se devengará en el año natural de su abono.

Se abonará una cuarta gratificación extraordinaria en la fecha a convenir por ambas partes. -----

**CLAUSULA 9ª: PLUSSES ESPECIFICOS DE PUESTO DE TRABAJO.**- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas deberán abonarseles una bonificación del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuarán únicamente durante la mitad de la jornada o menos tiempo, el Plus será del 10%. -----

**CLAUSULA 10ª: PLUS DE NOCTURNIDAD.**- Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una bonificación equivalente al 25% del sueldo base. -----

**CLAUSULA 11ª: PLUS DE ALTURA.**- Tendrán derecho a un plus de altura los trabajadores que realicen con carácter circunstancial trabajos en alturas superiores a los cinco metros. La cuantía del mismo se establece en el 20% del salario base de la categoría. -----

**CLAUSULA 12ª: PLUSSES DE DISTANCIA Y SALIDA** - Se abonará a todos los trabajadores que habiten fuera del caso urbano un plus de distancia, equivalente al importe del billete en el medio habitual de transporte desde su lugar de origen. El mismo criterio se aplicará a los que se desplacen fuera del casco urbano por razones de trabajo en concepto de plus de salida. -----

**CLAUSULA 13ª: PASES DE TRANSPORTE.**- Se facilitarán pases de transporte gratuitos a los trabajadores que residan en lugares alejados más de tres kilómetros de su centro de trabajo, salvo a los que perciban plus de distancia. -----

**CLAUSULA 14ª: DESGASTE DE HERRAMIENTA.**- Se establecen las cantidades siguientes por desgaste de herramienta:

|   |                 |
|---|-----------------|
| Oficiales de 1ª y de 2ª. Albañil .....  | 158 ₧ semanales |
| Ayudante Albañil .....                  | 152 ₧ semanales |
| Oficial de 1ª y de 2ª. Carpintero ..... | 210 ₧ semanales |
| Ayudante Carpintero .....               | 173 ₧ semanales |

**CLAUSULA 15ª: SUPLEIDOS.**- Se establece una indemnización diaria de 63 pesetas en concepto de suplidos por los gastos de

transporte, herramienta, vestuario y demás que el trabajador se vea obligado a realizar para la prestación de sus servicios a la empresa. -----

**CLAUSULA 16ª: HORAS EXTRAORDINARIAS.**- La realización de horas extraordinarias se ajustará a las limitaciones que señala la ley. La fórmula para abono será la que recoge el Estatuto de los Trabajadores actualmente en vigor.

Las horas extraordinarias trabajadas fuera de la jornada semanal (en domingos, festivo o día de descanso semanal) se incrementarán en su importe en un ciento veinticinco por ciento de su valor.

El Negociado de Personal remitirá mensualmente a la Comisión de Gobierno Interior y Personal relación de las horas extraordinarias del personal laboral y los nombres de quienes las realizaron, tratando mediante la acción conjunta de esta Comisión y del Comité de Empresa de que la realización de las horas extraordinarias se establezcan rotativamente entre todos los trabajadores que integran la plantilla laboral de este P.º Ayuntamiento.

#### SECCION II: JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

**CLAUSULA 17ª: JORNADA LABORAL Y HORARIOS.**- La jornada laboral será de treinta y siete horas y media a la semana, distribuidas en 7 horas al día de lunes a viernes y 5 horas los sábados descansando alternativamente estos últimos.

Independientemente, el personal del Servicio de Limpieza Pública tendrá el siguiente horario:

Peones : De las 6 a las 12,30 horas de lunes a viernes, los sábados de las 6 a las 11 horas.

Conductores y Ayudantes : De lunes a viernes, desde las 7 hasta las 13,30 horas; los sábados desde las 7 hasta las 12 horas.

Todo el personal de Limpieza deberá disfrutar de los mismos derechos y obligaciones en la distribución del trabajo, a excepción de los que esté demostrada su incapacidad para efectuar el turno rotativo con plena garantía laboral.

Esta jornada laboral y horario no serán de aplicación a los vigilantes para los que se fijará la adecuada a la función que desempeñen. -----

**CLAUSULA 18ª: VACACIONES.**- El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones al año. -----

**CLAUSULA 19ª: VACACIONES REMUNERADAS.**- El trabajador percibirá en vacaciones la totalidad del salario que venga devengando habitualmente. -----

**CLAUSULA 20: PERMISOS RETRIBUIDOS Y LICENCIAS.**- El trabajador, avisando con la suficiente antelación, será autorizado a faltar al trabajo o a ausentarse del mismo, con derecho a remuneración, por los motivos siguientes:

Por quince días en caso de matrimonio.

Por cinco días en caso de muerte de padres, hijos o hermanos de ambos cónyuges. En caso de muerte de hermanos políticos por parte de la esposa/o del trabajador/a, así como de tíos-carnales de ambos cónyuges, se concederá un día de permiso, si es dentro del término municipal, estudiándose el número de días a conceder si es en otra localidad distinta.

Por tres días en caso de muerte de abuelos o nietos de ambos cónyuges.

Por cinco días en caso de enfermedad grave del cónyuge, así como de padres o hijos de ambos cónyuges.

Por cinco días en caso de alumbramiento de la esposa y, si concurrese enfermedad grave, se aumentará a seis días. En uno y otro caso el trabajador podrá disponer de esta licencia libremente dentro de los quince días posteriores al parto.

Por tres días en caso de cambio de residencia dentro de la misma localidad y por cuatro días si es fuera del término municipal.

En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, el trabajador tendrá derecho a uno o dos meses de permiso no retribuido.



Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar permisos especiales retribuidos, a cuenta de sus vacaciones reqlamentarias, siempre que el servicio lo permita y el informe del Comité de Empresa sea favorable.

Los días se entenderán, en todos los casos, naturales.

El trabajador podrá solicitar licencia en los casos y por los motivos siguientes:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable, en cuyo caso se concederá al trabajador licencia por el tiempo preciso, con percepción del salario correspondiente.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial, o privado reconocido, de enseñanza, tendrán derecho a licencia de la duración necesaria para concurrir a los exámenes en el centro correspondiente, con percepción del salario íntegro. Asimismo, la empresa concederá licencias no retribuidas para otras clases de exámenes, debidamente justificados.

Por cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, durante el tiempo de permanencia en el mismo, reserván- dose la plaza que venia desempeñando.

Los trabajadores que, prestando el servicio militar, disfruten de licencia o permiso no inferior a un mes, podrán reintegrarse al trabajo durante citado periodo de tiempo .....

CLAUSULA 21: CONSULTA MEDICA.- Cuando el personal laboral afectado por este convenio tenga necesidad de asistir en horas laborales a consulta médica deberá presentar al Jefe o Encargado del servicio correspondiente un justificante que lo acredite, -- siendo a cargo de la empresa el tiempo utilizado para citada consulta médica.

SECCION III: GARANTIAS SALARIALES

CLAUSULA 22a: GARANTIAS SALARIALES.- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito del centro de trabajo

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos del Sindicato.
b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de la hora de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
c) Recibir la información que le remita su sindicato.
Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:
a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica.
c) A la utilización de un local adecuado en el que pueden desarrollar sus actividades.

2.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

- a) Se disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute del mismo, en función de las medidas del proceso productivo
b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
c) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

3.- Las sanciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representados a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

Table with 2 columns: Range of workers and number of delegates. De 250 a 750 trabajadores : uno; De 751 a 2.000 trabajadores : dos; De 2.000 a 5.000 trabajadores : tres; De 5.001 en adelante trabajadores : cuatro

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité, estando obligados a guardar el debido sigilo profesional.
b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Higiene y Seguridad, con voz pero sin voto.
c) Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a un sindicato en particular, y especialmente en despidos y sanciones de estos últimos.

4.- El Excmo. Ayuntamiento procederá al descuento de la cuota sindical correspondiente sobre los salarios y a la transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

5.- Los miembros del Comité de Empresa laboral tendrán derecho a treinta horas mensuales retribuidas para realizar su labor sindical, pudiendo ser acumuladas las de todo el Comité en cualquiera de sus miembros.

SECCION IV : JUBILACION

CLAUSULA 23a: JUBILACION FORZOSA.- La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrán el límite máximo de edad que fije el Gobierno, en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación. En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social.

CLAUSULA 24a: PREMIO DE JUBILACION.- El personal afectado por el presente convenio percibirá al jubilarse un premio según la siguiente tabla:

Table with 2 columns: Age and number of monthly payments. A los 60 años : 18 mensualidades; A los 61 años : 15 mensualidades; A los 62 años : 12 mensualidades; A los 63 años : 5 mensualidades; A los 64 años : 4 mensualidades; A los 65 años : 3 mensualidades

El Ayuntamiento se compromete a realizar las provisiones necesarias para que los empleados que alcancen la edad de 64 años puedan acogerse a los beneficios otorgados por el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio. Teniendo efectos a partir de la firma del Convenio.

El premio de jubilación se calculará acumulando el cinco por ciento de la mensualidad que corresponda, por cada año de antigüedad en el Ayuntamiento, hasta un máximo de veinte años, que equivale al cien por cien. Para optar a dicho premio el trabajador habrá de jubilarse dentro de los treinta días siguientes al de cumplir los años. En caso contrario pasará a la siguiente escala, y si llegara a pasar de los treinta días siguientes a la fecha de cumplir los 65 años, perdería el derecho al premio de jubilación.



A los trabajadores que cesen en el servicio activo por invalidez se les abonará un premio calculado de igual forma que a los que se jubilen a los 65 años.

**CLAUSULA 25ª: INDEMNIZACIONES EN CASO DE INVALIDEZ DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN.**- Los trabajadores que cesen en el servicio activo por incapacidad permanente total o absoluta derivada de enfermedad común, percibirán las siguientes cantidades, por una sola vez, en concepto de ayuda económica:

Para los casos de incapacidad permanente total 10.830 pesetas por cada año de servicio o fracción, sobre un mínimo de 4.980 pesetas.

Para los casos de incapacidad permanente absoluta, 14.620 pesetas por cada año de servicio o fracción, sobre un mínimo de 4.980 pesetas.

Todo trabajador inválido parcial podrá solicitar una plaza de vigilante o similar.

**CLAUSULA 26ª: INDEMNIZACIONES POR INVALIDEZ PERMANENTE DERIVADA DE ACCIDENTE O MUERTE.**- El Ayuntamiento estará obligado a concertar y pagar las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores o, en caso, de sus herederos, para que perciban las cantidades siguientes, en los casos que se expresan a continuación:

Seguro Colectivo de Vida:

- Fallecimiento debido a causa natural ..... 1.083.000 ₧
- Fallecimiento por accidente (no circulación) 2.166.000 ₧
- Fallecimiento por accidente de circulación ..3.249.000 ₧
- Invalidez Absoluta y Permanente .....1.083.000 ₧

Seguro Colectivo de accidente:

- La cobertura está limitada exclusivamente a los accidentes de trabajo.
- Invalidez Absoluta y Permanente ..... 1.083.000 ₧
- Invalidez Parcial y Permanente: El tanto por ciento sobre dicho capital de 1.083.000 ₧ que corresponda a la pérdida o inutilización sufrida.

#### SECCION V: BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

**CLAUSULA 27ª: COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.**- El Excmo. Ayuntamiento abonará a los trabajadores que se encuentren en esta situación, cualquiera que sea su causa, el cien por cien de su salario real, así como los demás pluses específicos.

**CLAUSULA 28ª: FIESTA DE HERMANDEZ.**- Se establece un día de fiesta de hermandad, con almuerzo, que será el primer jueves de noviembre. Con el fin de que todo el personal pueda asistir a citada fiesta, el cincuenta por ciento de la plantilla laboral celebrará el almuerzo el jueves citado y el resto lo hará el viernes.

**CLAUSULA 29ª: PRESTAMO PARA VIVIENDA.**- El Excmo. Ayuntamiento, concederá a sus empleados laborales que lo soliciten, previo informe de la Comisión de Personal y del Comité de Empresa laboral, préstamos de hasta quinientas mil pesetas a sus empleados laborales, para adquisición de vivienda. La cantidad total a utilizar para este fin será de sis millones de pesetas y con las amortizaciones anuales podrán concederse nuevos préstamos en años sucesivos. La amortización de estos préstamos para vivienda se efectuará en un periodo máximo de ocho años.

**CLAUSULA 30ª: ANTICIPOS SOBRE HABERES.**- El Excmo. Ayuntamiento concederá a sus empleados laborales que lo soliciten, previo informe de la Comisión de Personal, anticipos reintegrables de hasta cuatro mensualidades de su sueldo base y antigüedad. La forma de amortización será la actualmente establecida y por un plazo máximo de treinta y seis meses.

**CLAUSULA 31ª: SUBVENCIONES.**- Se concederá 5.000 pesetas a los que necesiten gafas por primera vez previa presentación del certificado y en caso de rotura por accidente de trabajo se pagará su totalidad a todo trabajador.

**CLAUSULA 32ª: HIJOS MINUSVALIDOS.**- El Excmo. Ayuntamiento colaborará con los trabajadores que tengan hijos minusválidos para que éstos puedan asistir gratuitamente a centros especiales.

**CLAUSULA 33ª: BECAS.**- Tendrán derecho a solicitar beca de estudios para si y para sus hijos, los trabajadores afectados por el presente convenio siempre que la matrícula corresponda a los cursos 6º, 7º y 8º de E.G.B. o a niveles superiores y que asistan a un centro oficial reconocido, siendo indispensable para solicitarla tener aprobado el curso anterior. La cantidad a distribuir por este concepto en el curso escolar 87/88 será de setecientas treinta y cinco mil pesetas y el importe de cada beca se fijará conjuntamente entre la Comisión de Personal y el Comité de Empresa Laboral, siendo dos, como máximo el número de becas que se pueden conceder a una misma familia. Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento dentro del periodo comprendido entre el uno de Octubre y el treinta de Noviembre, ambos inclusive.

**CLAUSULA 34ª: AYUDA A SUBNORMALES.**- Todo trabajador que tenga hijos subnormales percibirá una ayuda de diez mil quinientas pesetas mensuales por cada hijo que se encuentre en esta situación, siempre que esté a su cargo, siendo compatible esta Ayuda con la que pueda percibir del Estado.

**CLAUSULA 35ª: PERMISO DE CONDUCIR.**- Los conductores a quienes sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de un hecho ocurrido durante la realización de su trabajo, tendrán derecho a que la empresa les proporcione un nuevo puesto de trabajo, mientras dura la sanción y por un plazo máximo de dos años. Los gastos que concurran en la renovación del carnet correrán a cargo del Ayuntamiento.

#### SECCION VI: SEGURIDAD E HIGIENE

**CLAUSULA 36ª: SEGURIDAD E HIGIENE.**- El Comité de Higiene y Seguridad tendrá la composición, competencia y funciones que le señale la legislación vigente. Los acuerdos tomados por el mismo serán de obligado cumplimiento para todos los trabajadores afectados por el presente convenio.

**CLAUSULA 37ª: ASISTENCIA JURIDICA.**- La empresa a través de sus servicios jurídicos garantizará la asistencia a todos los trabajadores que la precisen por razón del conflicto derivado del servicio.

**CLAUSULA 38ª: RECONOCIMIENTO MEDICO.**- Los reconocimientos médicos se realizarán por el Inspector Médico del Ayuntamiento.

- a) Una vez al año obligatoriamente a todo el personal.
- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se estime necesario por el puesto de trabajo que desempeñe.
- c) A todos los trabajadores con mas de tres meses de baja por enfermedad, antes de su incorporación a su puesto de trabajo.
- d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

**CLAUSULA 39ª: ROPAS DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.**

Se facilitarán a los trabajadores laborales de las distintas secciones del Excmo. Ayuntamiento las prendas y elementos de trabajo siguientes:

Peones de Limpieza: Un uniforme al año, compuesto de traje, dos camisas y un par de "chirucas"; un traje de agua y botas de agua cada dos años.

Ayudante de Limpieza: Tres buzos, un traje de agua y botas "chirucas" al año; cada dos años, botas de agua.

Conductores: Dos buzos y botas "chirucas" al año; un chaquetón cada tres años.

Limpiadoras: Dos batas y dos pares de zapatillas al año; para las que realicen su trabajo en el Camping, además botas "chirucas".

Personal de Jardines: Dos buzos y botas "chirucas" al año; botas de agua cada dos años.

Personal de Vialidad: Dos buzos y botas "chirucas" al año; traje de agua y botas de agua cada dos años. Para el que trabaje en el compresor además, botas de seguridad, mandil, guantes y aurícula-



... Para el encargado de regar con material asfáltico, tres buzos al año.

**Personal de Edificios y Carpintería:** Dos buzos al año; un par de botas "chirucas" al año y botas para todo aquel que, por realizar algún trabajo especial las necesite.

**Personal del Taller Mecánico:** Dos buzos al año; botas de seguridad cada dos años.

**Vigilantes de Grupos Escolares y Guardajardines:** Un chaquetón, un pantalón y una camisa, cada dos años.

**Personal del cementerio:** Tres buzos y botas "chirucas" al año; traje de agua y botas "chirucas" cada dos años; buzos especiales para desenterramientos; un litro de agua de colonia y otro de zotal, para cada uno, cada vez que realicen un desenterramiento.

Estas prendas y elementos de seguridad serán entregados dentro de los meses de Enero y Febrero de cada año.

**SECCION VII: ASCENSOS Y TRASLADOS**

**CLAUSULA 40ª: ASCENSOS.-** Los ascensos, a petición de los interesados y siempre que hubiere plaza vacante en la categoría superior, se efectuarán mediante informe y propuesta del Comité de Empresa Laboral y Secciones Sindicales y acuerdo de la Corporación, pudiendo esta convocar las pruebas que estime oportunas entre los aspirantes. El Comité de Empresa deberá ser informado de las plazas vacantes existentes en todas las Secciones.

**CLAUSULA 41ª: TRASLADOS.-** Los traslados de sección no podrán efectuarse sin informe previo del Comité de Empresa Laboral y Secciones Sindicales.

**SECCION VIII: SANCIONES.-**

**CLAUSULA 42ª: SANCIONES.-** El Comité de Empresa Laboral, a petición del interesado, podrá aportar un informe al expediente disciplinario que se le incoe como consecuencia de la comisión de faltas graves o muy graves.

De la sanción impuesta, si la hubiere, se dará cuenta al Comité de Empresa.

**CLAUSULAS ADICIONALES**

**PRIMERA:** El nivel normal de productividad se remunera mediante el salario pactado y será exigible al trabajador salvo que no se alcance por causas ajenas al mismo considerándose disminución voluntaria de rendimiento en el trabajo el hecho de no alcanzar los mínimos que se establecen en las tablas de Niveles Normales de Productividad publicadas en el Boletín Oficial de Cantabria extraordinario número 17, del día 10 de Agosto de 1.982.

**SEGUNDA:** Los artículos de pactos anteriores que no estén recogidos en este convenio ni hayan sido anulados expresamente, continuarán siendo vigentes.

**TERCERA:** Cualquier condición que vinieren disfrutando los trabajadores, que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su integridad.

**CUARTA:** Se creará una comisión para cumplimiento y seguimiento del presente convenio, que está constituida por tres miembros de la Corporación y otros tres del Comité de Empresa Laboral.

Santander,

POR LA COMISION NEGOCIADORA MUNICIPAL.

POR EL COMITE DE EMPRESA DEL PERSONAL LABORAL,

D. José M. Balbás Lavín

D. Secundino Rivera Portilla

D. Francisco Javier Arrarte de la Revilla

D. José Luis Llata Seijas

D. José M. Balbás Lavín

D. Secundino Rivera Portilla

D. Francisco Javier Arrarte de la Revilla

D. José Luis Llata Seijas

D. José M. Incera Díez

D. Manuel González Díez

D. Pedro Labat Escalante

D. José Bringas Vega

D. Juan José Sota Verdión

D. Manuel Acero García

D. Juan Carlos Saavedra

D. José Manuel Revuelta Góngora

Martín

D. Juan J. Fernández González

D. José Luis Fernández Torre

D. Francisco Cancho García

D. Angel Hernández Romero

Dña. No Jesús Quevedo Lloza

D. José Luis Valdés Valdés

D. Enrique Cortazar Morillo

**ANEXO NUMERO 1**

**TABLA SALARIAL PARA 1.987**

| CATEGORIAS         | SALARIO BASE | PLUS CONVENCIO | PLUS ASISTENCIA |
|--------------------|--------------|----------------|-----------------|
| Oficial 1ª Admtvo. | 1.644        | 763            | 208             |
| Oficial 2ª Admtvo. | 1.584        | 710            | 208             |
| Delineante         | 1.644        | 763            | 208             |
| Encargado          | 1.624        | 763            | 208             |
| Capataz            | 1.604        | 717            | 208             |
| Jefe de Equipo     | 1.604        | 717            | 208             |
| Oficial 1ª         | 1.584        | 710            | 208             |
| Listero            | 1.584        | 710            | 208             |
| Conductor          | 1.584        | 710            | 208             |
| Almacenero         | 1.584        | 710            | 208             |
| Oficial 2ª         | 1.564        | 683            | 208             |
| Oficial 3ª         | 1.544        | 670            | 208             |
| Vigilante          | 1.544        | 658            | 208             |
| Ayudante           | 1.544        | 651            | 208             |
| Guarda             | 1.544        | 645            | 208             |
| Ordenanza          | 1.544        | 637            | 208             |
| Enfermera          | 892          | 329            | 208             |
| Peón especializado | 1.524        | 637            | 208             |
| Peón               | 1.504        | 619            | 208             |
| Limpiadora         | 1.504        | 619            | 208             |



DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo del Sanatorio Madrazo, sociedad anónima de Santander

En Santander a veintidós de marzo de mil ochenta y siete, se reúnen en el domicilio social del Sanatorio Madrazo, S.A., de una parte la representación de los trabajadores de la empresa...

Ambas partes, de mutuo acuerdo, deciden dar por iniciadas las negociaciones tendentes a confeccionar el Convenio Colectivo vigente para el año 1987...

Tras conversaciones sobre el contenido del proyecto presentado por la representación social, la empresa sugiere la conveniencia de estudiar a fondo el proyecto...

Y, no habiendo mas asuntos que tratar dan los presentes por finalizada la presente reunion, que en prueba de conformidad suscriben en expresados lugar y fecha.

Handwritten signatures and stamps for 'POR LA EMPRESA' and 'POR EL COMITE' with names like 'Sanatorio Madrazo, S.A. Santander'.

En Santander, siendo la veintiuna horas del día 15 de abril de 1987, reunidos en los locales del domicilio social del Sanatorio Madrazo, S.A., de una parte la representación social de los trabajadores de la empresa...

Toma la palabra en primer lugar la representación de la empresa, que expone al Comité su proyecto de Convenio Colectivo, que es estudiado por sus integrantes. Ambas partes, a continuación inician las negociaciones de dicho Convenio en todos sus puntos y apartados...

Handwritten signatures and stamps for 'POR LA EMPRESA' and 'POR EL COMITE' with names like 'Sanatorio Madrazo, S.A. Santander'.

En Santander, siendo las 21'30 horas del día 21 de mayo de 1987, y en los locales del domicilio social del Sanatorio Madrazo, S.A., se reúnen la representación de los trabajadores formada por Dña. Asuncion Crespo Gomez, Dña. Mª Angeles Sanchez Noriega, Dña. Rosa Monserrat Torres Mollada, y Dña. Mª Jesus Rives Dominguez...

ACUERDAN

- 1.- Remitir a la DElegacion Provincial de Trabajo el Convenio Colectivo. 2.- Remitir, igualmente, una copia de dicho Convenio al Registro de la Unidad de Mediacion, Arbitraje, y Conciliacion. Y, en prueba de conformidad con todo lo que antecede, lo firman por cuadruplicado todos los miembros de ambas representaciones...

Handwritten signatures for 'Dña. Asuncion Crespo Gomez', 'D. Jose Manuel Ruiz Sordo', 'Dña. Mª Angeles Sanchez Noriega', 'D. Pedro Manuel Buitrago de Rueda', 'Dña. Rosa Monserrat Torres Mollada', 'D. Mario Trueba Rico', and 'Dña. Mª Jesus Rives Dominguez'.

ASESOR POR EL COMITE: D. Vicente Arce Oria. ASESOR POR LA EMPRESA: D. Pedro Herreros de las Cuevas.

CONVENIO COLECTIVO SANATORIO MADRAZO, S.A.

Art. 1.- Ambito. El presente convenio será de ámbito de empresa, y afectará a todo el personal que presta sus servicios en el Sanatorio Madrazo, S.A. y se halle vinculado a este por relación laboral.

Art. 2.- Vigencia. El convenio tendrá una vigencia de un año, contando desde el primero de Enero de 1987 hasta el treinta y uno de Diciembre de 1987, cualquiera que sea la fecha de aprobación y homologación por la autoridad laboral, así como de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

El presente convenio se considerará plenamente vigente hasta su fecha de caducidad el treinta y uno de Diciembre de 1987, sin perjuicio de que las partes puedan denunciarlo con tres meses de antelación a su término.

Art. 3.- Absorción y compensación. Las mejoras establecidas sobre este convenio, no compensarán ni absorberán a las que existan en la empresa, con carácter reglamentario, convencional o voluntario, ya que constituyen derechos adquiridos por los trabajadores.

Art. 4.- Jornada Laboral y Turno de Noche. Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán una jornada anual de 1.826 horas. La jornada nocturna tendrá una compensación económica del 25% sobre el salario base, así mismo se percibirá en concepto de exceso de horas de permanencia la cantidad de 15.000.- Ptas.

Transitoriamente y hasta que la Empresa ponga por via legal al Comité de Empresa, la modificación de horario tendente a ajustar la jornada, el exceso de horas semanales se compensará con un día libre en computo cuatrisesenal.

Art. 5.- Vacaciones. En materia de vacaciones se estará a lo dispuesto legalmente. Se confeccionará un calendario vacacional en el mes de Enero de cada año, por la Empresa, previa aprobación del Comité, respetandose en todo caso en antigüedad. Así mismo, no podrán disfrutarse en ningún caso



CONVENIO COLECTIVO SANATORIO MADRAZO, S.A.Art. 1.- Ambito

El presente convenio será de ámbito de empresa, y afectará a todo el personal que presta sus servicios en el Sanatorio Madrazo, S.A. y se halle vinculado a este por relación laboral.

Art. 2.- Vigencia.

El convenio tendrá una vigencia de un año, contando desde el primero de Enero de 1.987 hasta el treinta y uno de Diciembre de 1.987, cualquiera que sea la fecha de aprobación y homologación por la autoridad laboral, así como de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

El presente convenio se considerará plenamente vigente hasta su fecha de caducidad el treinta y uno de Diciembre de 1.987, sin perjuicio de que las partes puedan denunciarlo con tres meses de antelación a su término.

Art. 3.- Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas sobre este convenio, no compensarán ni absorberán a las que existan en la empresa, con carácter reglamentario, convencional o voluntario, ya que constituyen derechos adquiridos por los trabajadores.

Art. 4.- Jornada Laboral y Turno de Noche.

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán una jornada anual de 1.826 horas.

La jornada nocturna tendrá una compensación económica del 25% sobre el salario base, así mismo se percibirá en concepto de exceso de horas de permanencia la cantidad de 15.000.- Ptas.

Transitoriamente y hasta que la Empresa pida por vía legal al Comité de Empresa, la modificación de horario tendente a ajustar la jornada, el exceso de horas semanales se compensará con un día libre en computo cuatrisesenal.

Art. 5.- Vacaciones.

En materia de vacaciones se estará a lo dispuesto legalmente.

Se confeccionará un calendario vacacional en el mes de Enero de cada año, por la Empresa, previa aprobación del Comité, respetándose en todo caso en antigüedad. Así mismo, no podrán disfrutarse en ningún caso menos de dos semanas de vacaciones continuas, entre los meses de Junio a Septiembre, siendo para el año 1.987 de 30 días y 1 más en concepto de compensación de horas.

Art. 6.- Ropa de Trabajo.

La Empresa dotará a los empleados de los uniformes necesarios, para el desempeño de su trabajo, uno al año, siendo responsabilidad de los trabajadores su cuidado y correcto uso. Así mismo, la Empresa cada diez meses, procederá a la revisión de aquellos que estuvieran deteriorados, conjuntamente con el Comité de Empresa.

Art. 7.- Anexos.

La clasificación profesional y la tabla salarial aplicables en este Convenio, quedan referenciadas en los anexos 1 y 2 que se adjuntan al presente convenio.

Art. 8.- Gratificaciones.

Las gratificaciones de Julio y Diciembre se abonarán a razón de treinta días naturales para cada una. Para el cálculo de las mismas se tomarán los siguientes conceptos: sueldo base, antigüedad y plus convenio. No se pagarán más tarde de los días 20 de los citados meses.

Art. 9.- Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer nuevos puestos de trabajo, las partes negociadoras de este convenio, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. En el supuesto de que fuera necesaria su realización, se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente a la hora ordinaria.

Cuando por necesidades del servicio se tenga que trabajar en el día libre del trabajador, este se percibirá con un complemento de 2.500.- Ptas. y disfrutará el día libre dentro de los 30 días siguientes al día trabajado.

Los días festivos trabajados, se retribuirán con un complemento de 2.000.- Ptas., el segundo festivo trabajado y sucesivos, se complementarán con la misma cantidad además de disfrutar un día libre dentro de los 30 días siguientes al festivo trabajado.

Art. 10.- Antigüedad.

Los aumentos por año de servicio serán calculados sobre el sueldo

Art. 11.- Permisos Retribuidos.

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

- a).- Por matrimonio; 20 días naturales.
- b).- Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, conyuge, hijos y hermanos; 5 días naturales.
- c).- Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos o nietos; 3 días naturales.
- d).- Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos y hermanos políticos; 2 días, naturales.
- e).- Por matrimonio de hijos y hermanos; 1 día.
- f).- Por traslado de domicilio habitual; 1 día.

Estas faltas justificadas al trabajo deberán de comunicarse, en los casos de matrimonio y traslado, con cinco días de antelación.

Art. 12.- Desplazamientos.

Todos los gastos que se ocasionen, por desplazamientos, por necesidades de la Empresa y afecten a los trabajadores serán, previa justificación, a cargo de la Empresa.

Los trabajadores que tengan que desplazarse a más de veinte Kilómetros percibirán una ayuda suplementaria de transporte, a razón de 10.- Ptas./km., a fin de compensarles de los gastos desde su domicilio al lugar de trabajo.

Art. 13.- Complemento en caso de enfermedad común de accidente de trabajo.

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria, la Empresa complementará en su caso y a su cargo las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario que viniesen percibiendo los trabajadores, deducidos únicamente la ayuda familiar, en todo caso, y los incentivos, compensaciones, complementos e importes de horas extraordinarias en los supuestos de enfermedad común, en el caso de accidente de trabajo se percibirá el 100% sin ningún tipo de deducción para el cálculo del complemento se tomará el último mes de trabajo.

Art. 14.- Reconocimientos médicos.

Una vez al año y a ser posible en el último trimestre, el personal con carácter voluntario, podrá solicitar que se le efectue reconocimiento médico gratuito.

Si fuera necesaria la hospitalización en Sanatorio Madrazo, S.A., solamente abonará el 50% de la factura, siendo el otro 50% a cargo de la Empresa.

Art. 15.- Nóminas y anticipos.

La Empresa hará efectivos los salarios antes del quinto día del mes siguiente al que correspondan.

Así mismo los trabajadores tendrán derecho a solicitar anticipos de cuenta, por los siguientes conceptos:

- El 90% del salario devengado en el mes, que se descontará en la citada mensualidad, siempre que sean solicitados con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.
- Una mensualidad, la cual será prorrateada por la Empresa en un plazo no superior a diez meses.

Art. 16.- Plus convenio.

La Empresa abonará un Plus Convenio en la cuantía que se especifican en el anexo nº 2, todos los meses del año, incluidas las pagas extraordinarias.

Art. 17.- Premio de Jubilación.

Se establece un premio de jubilación para los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, cuya cuantía será de 50.000.- Ptas.. Para tener derecho a la misma, será preciso tener una antigüedad mínima de al menos tres años.

Art. 18.- Excedencias.

Los trabajadores, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, ni inferior a dieciocho meses, por cualquier causa que alegaren. Este tipo de excedencia comportará la conservación del puesto de trabajo, reconociéndose el derecho de reserva del mismo y la incorporación inmediata, previa notificación con al menos 30 días de preaviso.

Art. 19.- Comisión Paritaria.

Por el presente convenio y a efectos que le son propios, se crea una Comisión Paritaria formada por los representantes del Comité de Empresa, y los de la Empresa, para seguimiento de lo pactado en el presente convenio, pertenecientes todos los primeros a UNION SINDICAL OBRERA.

Art. 20.- Garantías Sindicales.

En rebasar el máximo legal de crédito de horas atribuidas al Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores de que disponen los miembros del mismo, éstas podrán ser consumidas en la asistencia a curso de formación organizadas por el Sindicato, Institutos u otras entidades de formación.

Para poder utilizar las citadas horas sindicales será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores lo comunique a la Empresa, con una antelación de, al menos, 48 horas.



Asimismo, la Empresa se compromete a realizar el descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten a la misma.

En el caso de que algún trabajador causara baja en el Sindicato, este estará obligado a comunicarle con un mes de antelación al representante del mismo en la Empresa su baja, para que este a su vez lo ponga en conocimiento de la misma, a fin de suspender el citado descuento en la nómina.

**Art. 21.- Complementos de puesto de trabajo - Plus de especialidad.**

En la razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad y penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

- Quirófano
- Radioterapia
- Radioelectrología
- Medicina Nuclear
- Laboratorio de análisis
- Unidades de cuidados intensivos

La cuantía del complemento será del 15 por 100 del salario base.

Para tener derecho a percibir este complemento será preciso que la dedicación del productor al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Quando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, solo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el productor desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado con carácter "especialidad".

Para tener derecho ha percibir este complemento será preciso que la dedicación sea continuada; a estos efectos, se considera como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

**Art. 22.- Cláusula de revisión.**

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el I.N.E. registrara al 31 de Diciembre de 1.987 un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos al día 1 de Enero de 1.987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento los salarios referenciados en esta tabla.

Caso de ser operativa esta revisión salarial, el incremento resultante de su aplicación se abonará durante el primer trimestre del año 1.988.

FOR LA EMPRESA

FOR EL CONITE DE EMPRESA

D. José Manuel Ruiz Sordo

Dña. Asunción Crespo Gómez

D. Pedro Buñtrago de Rueda

Dña. M. A. Sánchez Noriega

Santander, 5 de Enero de 1988

Dña. R. Monserrat Torres

Dña. M<sup>te</sup> Jesús Rives

**ANEXO NUMERO UNO - CATEGORIAS PROFESIONALES POR GRUPOS SALARIALES**

| GRUPO | PERSONAL            | CLAVE | CATEGORIA               |
|-------|---------------------|-------|-------------------------|
| 7     | SANITARIO           | 1     | JEFE DE ENFERMERAS      |
| 7     | SANITARIO           | 2     | ATS                     |
| 1     | SANITARIO           | 3     | AUXILIARES DE CLINICA   |
| 1     | SANITARIO           | 4     | CELADORES               |
| 11    | ADMINISTRATIVO      | 1     | OFICIAL ADMINISTRATIVO  |
| 11    | ADMINISTRATIVO      | 2     | AUXILIAR ADMINISTRATIVO |
| 11    | ADMINISTRATIVO      | 3     | ASPIRANTES              |
| 11    | SERVICIOS GENERALES | 1     | JEFE DE COCINA          |

|     |                     |   |                          |
|-----|---------------------|---|--------------------------|
| III | SERVICIOS GENERALES | 2 | AUXILIAR COCINA/CAMARERA |
| III | SERVICIOS GENERALES | 3 | LAVADERO/PLANCHA/COSTURA |
| III | SERVICIOS GENERALES | 4 | TELEFONISTAS             |
| IV  | OFICIOS VARIOS      | 1 | JEFE DE TALLER           |
| IV  | OFICIOS VARIOS      | 2 | AYUDANTE DE OFICIOS      |
| IV  | OFICIOS VARIOS      | 3 | APRENDIZ                 |

FOR LA EMPRESA

FOR EL CONITE DE EMPRESA

D. José Manuel Ruiz Sordo

Dña. Asunción Crespo Gómez

D. Pedro Buñtrago de Rueda

Dña. M. A. Sánchez Noriega

Santander, 5 de Enero de 1988

Dña. R. Monserrat Torres

Dña. M<sup>te</sup> Jesús Rives

**ANEXO NUMERO DOS - TABLA SALARIAL**

| GRUPO | CATEGORIA                 | BASE   | CONVENIO | TOTAL  | ANUAL     |
|-------|---------------------------|--------|----------|--------|-----------|
| I     | JEFE ENFERMERA            | 61.216 | 24.454   | 85.670 | 1.199.380 |
|       | A.T.S.                    | 56.674 | 21.600   | 78.274 | 1.095.830 |
|       | AUXILIAR CLINICA          | 54.755 | 7.401    | 62.156 | 870.180   |
|       | CELADORES                 | 53.546 | 8.611    | 62.157 | 870.190   |
| II    | OFIC. ADMINIS-TRATIVO     | 58.562 | 7.904    | 66.466 | 930.520   |
|       | AUXILIAR ADMI-NISTRATIVO  | 54.374 | 9.462    | 63.836 | 893.700   |
|       | ASPIRANTE                 | 52.155 | 4.478    | 56.633 | 782.860   |
| III   | JEFE COCINA               | 56.222 | 16.851   | 73.073 | 1.023.020 |
|       | AUXILIAR COCI-NA/CAMARERA | 53.310 | 5.487    | 58.797 | 823.150   |
|       | LAVANDERIA/PLANCHA        | 53.310 | 5.487    | 58.797 | 823.150   |
|       | TELEFONISTA               | 53.771 | 8.386    | 62.157 | 870.190   |
| IV    | JEFE TALLER               | 52.595 | 10.088   | 62.683 | 877.560   |
|       | AYUDANTE OFI-CIOS         | 53.310 | 5.486    | 58.796 | 823.140   |
|       | APRENDIZ                  | 45.353 | 6.931    | 52.284 | 731.970   |

FOR LA EMPRESA

FOR EL CONITE

D. José Manuel Ruiz Sordo

Dña. Asunción Crespo Gómez

D. Pedro Buñtrago de Rueda

Dña. M<sup>te</sup> Angeles Sánchez Noriega

Santander, 5 de Enero de 1988

Dña. Rosa Monserrat Torres Mollada

Dña. M<sup>te</sup> Jesús Rivas Domínguez

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo del Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones Generales**



ART.12.- AMBITO PERSONAL.- Las estipulaciones de este Convenio afectan a las relaciones laborales existentes entre el personal de plantilla cuyas categorías figuran en el anexo nº 1 y el Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander.

ART.22.- AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación del Excmo. Ayuntamiento de Santander; sin embargo, sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de Enero de 1.987, excepto los artículos que expresamente se acuerden, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1.987.

La DENUNCIA del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, con el plazo de preaviso mínimo de dos meses a la fecha de su finalización y sin más requisito que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral.

ART.32.- COMISION PARITARIA.- Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, compuesta de un Secretario, que será el mismo que ha intervenido con este carácter en las deliberaciones de este Convenio y ocho vocales, cuatro designados por el Comité de Empresa y otros cuatro por el Servicio.

Dicha Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, la convocatoria se realizará con una semana de antelación y orden del día concreto.

Sin perjuicio de las funciones que a esta Comisión le atribuyen las disposiciones legales sobre la materia intervendrá en:

- a).- Interpretación del Convenio.
- b).- Arbitraje de las cuestiones planteadas por ambas partes.
- c).- Conciliación facultativa en los problemas de carácter colectivo.
- d).- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

ART.42.- COMPENSACION Y ABSORCION.- Los salarios pactados en este Convenio no sufrirán modificación durante su vigencia, ni en su cuantía ni en su estructura, por causa de entrada en vigor de disposiciones legales o reglamentarias sobre esta materia. Únicamente serán de aplicación si global y anualmente considerados superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán compensados y absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo.

ART.52.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.- Cualquier condición más beneficiosa que se viniera disfrutando a título personal será mantenida en su totalidad.

ART.62.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos para su aplicación práctica serán considerados con este carácter.

En el supuesto en que la jurisdicción competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia, debiendo de reconsiderarse en su totalidad.

## CAPITULO SEGUNDO

### Retribuciones

ART.72.- SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO.- Son los que figuran en las tablas como anexo 1 a final del Convenio.

ART.82.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGUEDAD.- El personal afectado por este Convenio percibirá por este concepto dos bienios del 5% cada uno y cinco quinquenios del 10% cada uno, sobre el salario base más antigüedad, siendo la misma acumulativa a partir del primer bienio.

Los trabajadores que ingresen en la plantilla del Servicio Municipal de Transportes Urbanos con posterioridad al 1 de Enero de 1.982, percibirán por este concepto unos incrementos, por antigüedad, consistentes en dos bienios al 5% cada uno y cinco quinquenios al 10% cada uno, sobre el salario base, no llegando a sobrepasar en ningún caso por este concepto el 60% del salario base.

ART.92.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Navidad se percibirán fraccionadas en seis de quince días de salario base, antigüedad y plus convenio cada una y serán abonadas en las fechas que a continuación se detallan:

- Día 1 de Febrero
- Día 1 de Abril
- Día 1 de Junio
- Día 1 de Agosto
- Día 1 de Septiembre
- Día 1 de Diciembre

Se percibirán además una gratificación el día 1 de Octubre equivalente a quince días de salario base, antigüedad y plus convenio que será distribuida de la siguiente forma: el importe global de dicha paga se dividirá entre el número de empleados, distribuyéndose así linealmente y en la misma cuantía para cada empleado. Esta gratificación ascenderá a 47.656 pts.

ART.102.- QUEBRANTO DE MONEDA.- El personal percibirá mensualmente por este concepto, la cantidad establecida en el art. 162 de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera (O.M. 20/3/71). Distribuyéndose del siguiente modo: el importe total se distribuirá linealmente y en la misma cuantía para cada uno (3.123 PTS). El personal de inspección percibirá por este concepto 40 PTAS mensuales.

ART.112.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- Por este concepto se percibirá un plus en la cuantía de un 20% del salario hora profesional (anexo II).

ART.122.- PLUS DE COBRANZA.- Percibirán este plus, según la Legislación Laboral los conductores-perceptores a los que se les respetará las condiciones más beneficiosas adquiridas por este concepto anteriormente (324 PTS diarias).

ART.132.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria (anexo II).

Los días festivos trabajados se compensarán con otro día de descanso de acuerdo con el cuadrante horario de descansos que figura anexo a este Convenio.

El número de horas extraordinarias que por ambas partes se consideran estructurales son en cómputo anual de 14.640 H. resultantes de una media estimada en 80 horas por trabajador y año consideradas globalmente.

Cuando el Servicio tuviera que mandar trabajar algún día de descanso por causas especiales, ocasionadas principalmente por las puntas de población flotante en la época estival, dado que el nuestro es un servicio público que debe atender la demanda de transporte, la cual crece considerablemente de forma variable dependiendo de factores tan diversos como el climatológico, fiestas populares, etc. que impiden un control a priori del momento en que se producen, se abonará al trabajador que voluntariamente se preste a trabajarle 6.800 PTS por jornada, la que a todos los efectos se considerará ordinaria en base a la diferencia entre la jornada legal y la pactada que equivale a 1 hora semanal.

Esta diferencia semanal considerada globalmente y en cómputo anual se eleva a 8.784 horas con cargo a las cuales se computarán los citados descansos por aquellos trabajadores que voluntariamente quieran efectuarlos y con la gratificación anteriormente cuantificada.



Los horarios que en estos casos finalicen después de las 16,00 horas tendrán derecho a disfrutar los trabajadores un descanso de una hora para efectuar la comida computándose este tiempo como trabajo efectivo.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia del resumen al trabajador, al Comité de Empresa y Sección Sindical.

### CAPITULO III

#### Jornada, Horarios, Licencias y Vacaciones

ART. 149.- JORNADA.- La jornada pactada será de TREINTA Y NUEVE horas semanales distribuidas en CINCO días a la semana y se realizarán en jornada continuada con descansos correlativos según cuadro adjunto.

La jornada se distribuirá de la siguiente forma:

ADMINISTRACION, ALMACEN, ENGRASE Y NEUMATICOS.- Turno de mañana.

CHAPA, PINTURA Y SOLDADURA.- Turno de mañana, en horario de 7 a 14 h. con cómputo bisemanal.

LIMPIEZA Y COMBUSTIBLE.- Turno de tarde.

Las demás secciones y categorías desarrollarán su jornada en turnos de mañana y tarde.

CONDUCTORES Y TALLERES.- La jornada será de SIETE HORAS CINCUENTA MINUTOS/

INSPECTORES Y GUARDAS.- La jornada será de OCHO HORAS diarias compensando el exceso según calendario anual.

CONDUCTORES-PERCEPTORES.- La jornada será de SIETE HORAS TREINTA MINUTOS de horario de autobús y de MEDIA hora para las demás funciones específicas de su categoría.

Diariamente, realizarán un exceso de NUEVE MINUTOS de autobús que se considerarán a todos los efectos como jornada ordinaria de trabajo y serán compensados en cómputo anual.

En los horarios de las líneas de autobús están incluidos TREINTA MINUTOS para la toma y deje de servicio, que serán distribuidos entre salidas y retiradas dependiendo de las necesidades de las tarjetas horarias.

COBRADORES.- La jornada será de SIETE HORAS TREINTA MINUTOS de autobús y MEDIA HORA para la entrega y liquidación de la recaudación, diariamente se realizará un exceso de NUEVE MINUTOS de autobús que se considerarán a todos los efectos como jornada ordinaria y serán compensados en cómputo anual.

En el horario de autobús están incluidos NUEVE MINUTOS para la toma y deje del servicio, entendiéndose éste de cocheras a la cabeza de línea o viceversa desde su última cabeza de línea.

COMPENSACION ANUAL.- Todo el personal del Servicio tendrá derecho a un día libre al año por la festividad de San Cristóbal y se dará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador y siempre que lo permitan las necesidades del Servicio, en el caso de los conductores-perceptores y cobradores está incluido en el periodo vacacional.

Los conductores-perceptores y cobradores que por las exigencias horarias de las tarjetas de tráfico, no pueden cumplir la jornada pactada, el exceso será compensado con días de descanso incluidos igualmente en el periodo vacacional. En estos casos las vacaciones comenzarán el día marcado en el cuadro rotativo correspondiente a dichas categorías, independientemente que corresponda descanso o no, respetándose los descansos al final del periodo.

ART. 152.- PERMISOS RETRIBUIDOS.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo o ausentarse del mismo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

a).- Por un tiempo de (VINCE días en caso de matrimonio del trabajador y de DOS días por el matrimonio de alguno de sus hijos.

b).- Por un tiempo de OCHO días en caso del fallecimiento del cónyuge.

c).- Por TRES días en caso de alumbramiento de la esposa.

d).- Por TRES días en caso de la muerte de los padres de ambos cónyuges o de un hijo.

e).- Por DOS días en caso de muerte de nietos, abuelos y hermanos políticos de ambos cónyuges.

f).- Por DOS días por intervención quirúrgica grave u hospitalización de los padres de ambos cónyuges o hermanos y TRES días por estos mismos motivos para el cónyuge o hijos.

Estos permisos podrán ser ampliados hasta CINCO días en caso de tener que hacer un desplazamiento al efecto contabilizando un día por cada 200 kilómetros de recorrido.

g).- Por un DIA por intervención quirúrgica grave u hospitalización de los hermanos políticos.

h).- Durante un DIA por traslado de su domicilio habitual.

i).- 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 periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

No se podrán solicitar permisos por el mismo apartado y persona más que una sola vez al año, excepto cuando se trate de padres, conyuges e hijos del trabajador.

Siempre que coincidan estas licencias con la realización de tiempo de compensación de los descansos se darán a continuación.

Se denominan días de compensación a los sábados y domingos que corresponde descanso dentro del ciclo de sábado, domingo, lunes y martes.

ART. 162.- PERMISOS SIN RETRIBUIR.- Todo el personal podrá solicitar permisos sin retribuir hasta cuatro veces al año, con un límite máximo de sesenta días anuales.

Los permisos superiores a cinco días, deberán ser solicitados con una antelación mínima de ocho días, salvo en casos de urgencia y serán concedidos siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

Cuando estos permisos sean denegados, la Dirección lo pondrá en conocimiento del Comité con expresión de los motivos de dicha negativa.

ART. 172.- RELEVOS.- Todo trabajador que se encuentre en situación de RELEVOS, le será respetado su horario de tarde o de mañana.

ART. 182.- VACACIONES.- El personal afectado por este Convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales. El abono de las mismas se calculará sobre salario base, antigüedad y plus convenio.

Las vacaciones se disfrutarán en los doce meses del año y durante el periodo comprendido entre el 10 de Junio y 2 de Septiembre inclusive solamente podrán ser disfrutadas por la mitad del personal que en cada uno de los restantes periodos.

Las vacaciones se disfrutarán por sistema rotativo, según los calendarios que figuran anexos.

Se percibirá una "gratificación vacacional" el 1 de Marzo, por un importe equivalente al 5,26% del salario base diario multiplicado por 455 días.

### CAPITULO IV

#### Ingresos

ART. 192.- VACANTES y ASCENSOS.- Las plazas que por el Servicio vayan a cubrirse serán publicadas en los tablones de anuncios del mismo y serán cubiertas por el personal, siempre que acrediten poseer la aptitud y titulación exigida por el Servicio. En dichas plazas están incluidas todas las categorías del Servicio, adscritas o no a este Convenio Colectivo.



ART.20º.- TRIBUNAL DE EXAMENES.- Los Tribunales que juzgarán las pruebas para el ingreso y ascenso del personal, estarán constituidos por el Presidente del Consejo de Administración, que actuará como Presidente del Tribunal, y por los siguientes vocales: Dos Consejeros designados por el Consejo de Administración, el Director-Gerente del Servicio o quien ocupe sus funciones, un profesional o técnico de igual o superior categoría, designado por el Consejo de Administración, un miembro del Comité de Empresa designado por éste y actuará como Secretario del Tribunal el del Consejo de Administración, que lo es, a su vez, de la Corporación Municipal.

CAPITULO V

Ayudas sociales y complementarias

ART.21º.- PREMIOS DE JUBILACION.- Todo el personal afectado por este Convenio percibirá al jubilarse un premio según la siguiente tabla:

- A los 60 años.....18 mensualidades
- A los 61 años.....14 mensualidades
- A los 62 años.....10 mensualidades
- A los 63 años..... 5 mensualidades

El cálculo de este premio se efectuará acumulando el 5% por cada año de antigüedad en la Empresa del baremo de edad de la escala hasta un máximo de veinte años que equivale al 100%.

Los empleados deberán jubilarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumplan la edad; en caso contrario, el premio de jubilación se abonará con arreglo al baremo inmediatamente superior en edad de la escala; si no llegara a jubilarse dentro de los treinta días siguientes de cumplir los 63 años, perderá el derecho a dicho premio.

A los empleados que cesen en el Servicio por invalidez se les aplicará el mismo baremo con arreglo a su edad, siendo el máximo aplicable el correspondiente a los 62 años, con las mismas condiciones que al resto del personal.

El S.M.T.U. se compromete a realizar las previsiones necesarias para que los empleados que alcancen la edad de 64 años puedan acogerse a los beneficios otorgados por el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio.

ART.22º.- INCAPACIDAD.- El Servicio está obligado previo informe del Comité de Empresa, del Médico de Empresa y dictamen de un Tribunal Médico a dar ocupación en otro puesto de trabajo dentro del Servicio, adaptado a sus aptitudes a aquellos trabajadores, que tengan reducidas sus facultades físicas, o que siendo conductores les sea rebajado o retirado el permiso de conducir, por la razón antedicha. Para prever estos casos el Servicio estará obligado a una reserva de puestos de trabajo de hasta un 6% de la plantilla.

El orden de prelación para acceder a dichos puestos de trabajo estará determinado por el contenido de los informes y dictámenes que avale la solicitud, decidiendo en última instancia el Consejo de Administración del Servicio.

El trabajador beneficiario percibirá el salario de su anterior categoría y puesto de trabajo, si no recibiese pensión de la Seguridad Social. En el caso que percibiese la citada pensión, tendrá derecho exclusivamente al salario de su nuevo puesto y categoría.

Por Tribunal Médico se entiende el que las Instituciones de la Seguridad Social tengan establecido para determinar los grados de invalidez. De no existir dictamen de este Tribunal podrá solicitarse de un Tribunal Médico constituido al efecto.

ART.23º.- RESPONSABILIDAD.- El Servicio será subsidiario de todos los gastos y daños que origine la conducción de sus vehículos por sus conductores, y demás personal autorizado para ello siempre que no se demuestre intencionalidad. A aquellos conductores que les sea retirado el permiso de conducir en ejercicio de sus funciones en el Servicio, serán acoplados a otro puesto de trabajo por un tiempo no superior a un año, no

será de aplicación esta condición si el conductor es reincidente más de tres veces en el periodo de un año, en el supuesto de rebasar los límites fijados pasará a desempeñar el puesto que el Servicio le nombre con los correspondientes emolumentos de su nueva categoría, hasta que dure la sanción.

Las causas de los accidentes o incidentes serán estudiadas por el Comité de Empresa y los órganos de Dirección conjuntamente.

ART.24º.- BECAS.- Tendrá derecho a solicitar becas los empleados del Servicio cuyos hijos o hijas se encuentren estudiando en los niveles superiores a E.G.B. siempre que asistan a un centro oficial o reconocido y no se concederá más de una beca a cada empleado.

El Comité de Empresa será el encargado de distribuirlos y dará conocimiento al Consejo de Administración. La cuantía para el curso 1.987-88 se fija en 1.155.000 pesetas y la cantidad a distribuir por beca dependerá de:

- a).- del nivel de estudio:
  - BUP y F.P. de 1º y 2º Grado.
  - Estudios en Escuelas Universitarias(perito.,aparejadores, magisterio,etc.).
  - Estudios Superiores.
  - Licenciatura, Caminos, Arquitectura, etc.
- b).- Lugar en que se estudia:
  - en Santander.
  - En otra localidad, fuera de la región.
- c).- En BUP y F.P. de 1º grado, teniendo aprobado el curso anterior.
  - En lo demás, con una asignatura.
  - En Caminos, con dos asignaturas.

ART.25º.- AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS.- Todo trabajador que tenga hijos o cualquier otro familiar a su cargo que cobre por él la prestación de la Seguridad Social percibirá la ayuda de 4.490 pts mensuales por cada uno, y será compatible con la ayuda percibida por el Estado.

ART.26º.- PASES DE LIBRE CIRCULACION.- Todos los hijos de empleados que acrediten estar estudiando, en el desempleo y sin encontrar su primer empleo, seguirán con el pase de libre circulación hasta cumplir la edad de 25 años, siempre que permanezcan solteros y vivan a cargo del empleado.

Las viudas de los empleados mientras no contraigan nuevas nupcias y los hijos que tengan un grado de invalidez o subnormalidad que les incapacite para el trabajo tendrán derecho a dicho pase durante toda su vida.

También tendrá derecho cada empleado o jubilado del Servicio a un pase para él y otro para su cónyuge o persona que con él conviva. En todo caso los empleados deberán acreditar documentalmente encontrarse en la situación que da derecho a esta cláusula y en cuanto a la persona que con él conviva la acreditación se efectuará mediante certificación de convivencia o de empadronamiento en el domicilio del empleado.

ART.27º.- SEGURO DE VIDA.- El Servicio estará obligado a concertar y pagar las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan: SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

- Fallecimiento debido a causa natural..... 1.000.000 Pts
- Fallecimiento por accidente(no circulación)... 2.000.000 pts
- Fallecimiento por accidente de circulación.... 3.000.000 pts
- Invalidez Absoluta y permanente..... 1.000.000 pts

SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.

La cobertura está limitada exclusivamente a los accidentes de trabajo.

- Invalidez Absoluta y Permanente..... 1.000.000 pts (Definida en el art. 17 de las condiciones generales).
- Invalidez parcial y permanente..... El tanto por ciento sobre dicho capital de 1.000.000 pts que corresponda a la pérdida o mutilación sufrida.



(Definición y baremo en art. 18 de dichas condiciones generales).

Las indemnizaciones citadas se revalorizarán anualmente (al vencimiento de la póliza) en el importe del I.P.C. una vez que se constate oficialmente.

**ART.28º.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.-**

El Servicio abonará a los trabajadores en situación de I.L.T., hasta el 100% de su salario, siempre que el índice de absentismo del Servicio no supere el 6% al mes.

**ART.29º.- ANTICIPO SOBRE HABERES Y PRESTAMO DE VIVIENDA.-**

Por estos conceptos se consigna una cifra de 2.000.000 pts.

a).- Anticipos sobre haberes.- Se destinan a este apartado 500.000 pts que se distribuirán en anticipos de 50.000 pts, siendo su periodo de amortización de 12 meses correlativos.

b).- Prestamo de vivienda.- Se destinan a este apartado

1.500.000 pts que se distribuirán en préstamos de 500.000 siendo su periodo de amortización de 48 meses correlativos. En ambos casos, la Comisión Paritaria del Convenio, será la encargada de elaborar un reglamento en el que figuren los requisitos y condiciones exigibles para su concesión, así como informe previo de las solicitudes. Tanto los anticipos como los préstamos no devengarán intereses.

**ART.30º.- VESTUARIO.-** El Servicio proporcionará a sus empleados la siguiente ropa de trabajo:

**INSPECTORES.-** Un traje gris completo compuesto de una chaqueta, un pantalón, dos camisas y una corbata todos los años. un chaquetón impermeable cada tres años, dos camisas de manga corta y un pantalón de verano todos los años y un jersey cada dos años.

**CONDUCTORES-PERCEPTORES, COBRADORES, CONDUCTORES Y GUARDAS.-** Un uniforme azul marino completo, compuesto de una chaqueta, dos pantalones, tres camisas, un jersey azul marino y dos corbatas cada dos años. Además y antes de cada verano se darán dos camisas de manga corta, todos los años y un anorak cada tres años.

**PERSONAL DE TALLERES.-** Un buzo azul cada seis meses de buena calidad excepto a los electricistas a los que se les proporcionará cada tres meses. Además se les dará un pantalón y una camisa de mahón y unas calcetines de lana al año y un buzo impermeable cada tres años y un par de botas chirucas cada seis meses.

**MEDICO, A.T.S., Y PERSONAL DE LIMPIEZA.-** Una bata todos los años. Se establecerá una Comisión que estudie el número y distribución de las prendas citadas.

**ART.31º.- RENOVACION DEL CARNET DE CONDUCIR.-** El Servicio abonará las tasas y concertará con gabinetes médicos la expedición del procedente certificado para la renovación del carnet de conducir a aquellos empleados que tengan el mismo al servicio de la Empresa.

M.E.C.D. 2016

CAPITULO VI

Garantías Sindicales, Seguridad e Higiene

**ART.32º.- GARANTIAS SINDICALES.-**

a).- Los miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a 3 jornadas mensuales retribuidas por el Servicio para acción sindical, y podrán ser acumuladas trimestralmente sin exceder un máximo de 5 jornadas mensuales. También podrán ser acumuladas en cualquiera de sus miembros.

b).- En cuanto a los derechos y deberes se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (LOLS y ET).

c).- **SECCIONES SINDICALES.-** Reconocimiento de la sección sindical que acredite poseer más de un 10% de representación dentro del Servicio. Cada sección sindical reconocida en el ámbito de la empresa, tendrá derecho a 3 jornadas al mes retribuidas por el Servicio para actividades sindicales relacionadas con la Empresa, comprometiéndose tanto el Comité de Empresa como las Secciones Sindicales a no coincidir en el disfrute de dichas jornadas. El número máximo de miembros por Sección Sindical con derecho al disfrute de las jornadas es de TRES. Se descontará de la nómina previa autorización del afiliado y de la Sección Sindical la cuota correspondiente al Sindicato a que pertenezca.

Se establecerá un modelo de comunicación, al Servicio, de las actividades desarrolladas durante las horas sindicales retribuidas por el Servicio Municipal de Transportes Urbanos.

**ART.33º.- SALUD LABORAL.-**

a).- El Comité de Seguridad e Higiene estará formado por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros nombrados por el Servicio o los que marque el Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo.

En cuanto a las competencias de dicho Comité se estará a las marcadas en la legislación correspondiente.

En caso de disconformidad en el seno de dicho Comité se someterá la cuestión a la mediación y arbitraje del Gabinete de Seguridad e Higiene en el trabajo, evitándose de esta forma la intervención de la inspección.

b).- **RECONOCIMIENTO MEDICO.-** Los trabajadores del Servicio pasarán un reconocimiento médico cada año y dentro de la jornada laboral en los servicios médicos de la Empresa y el resultado se registrará en unas cartillas que para este efecto facilitará el Servicio y se encontrarán en poder del trabajador.

Si por falta de capacidad técnica apreciada por el médico del Servicio, algunas pruebas no pudieran realizarse en aquellos se gestionará su realización en otro lugar adecuado. Durante este año se realizará al personal que lo necesite una exhaustiva revisión de columna vertebral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

El importe pactado por descanso trabajado será aplicado a partir de la aprobación del Convenio Colectivo por el Consejo de Administración del Servicio Municipal de Transportes Urbanos.

Respecto del artículo 21 entrará en vigor a partir del 1 de Mayo de 1.987, rigiendo hasta esa fecha lo estipulado en el Convenio de 1.986.



TABLA SALARIAL VIGENTE A 1 DE ENERO DE 1.987

| CATEGORIA          | S.BASE   | P.CONVENIO | P.COBRANZA | Q.MONEDA | P.RESPONS. | TOTAL MES | ANUAL     |
|--------------------|----------|------------|------------|----------|------------|-----------|-----------|
| J.Insp.OF.1º Ad.   | 1.792,82 | 41.752     |            |          |            | 95.536    | 1.532.576 |
| Sub.J.Insp.        | 1.709,86 | 41.752     |            |          |            | 93.048    | 1.492.544 |
| Inspectores        | 1.648,63 | 41.752     |            | 40       |            | 91.250    | 1.463.998 |
| Jefe equipo        | 1.648,63 | 29.727     |            |          | 3.723      | 82.909    | 1.327.819 |
| Of.2º A.En.Alm.    | 1.648,63 | 29.727     |            |          |            | 79.186    | 1.283.143 |
| Cond.Perceptor     | 1.618,04 | 29.727     | 324        | 3.123    |            | 91.111    | 1.424.229 |
| Cond.Of.1º tall.   | 1.604,47 | 29.727     |            |          |            | 77.861    | 1.267.994 |
| Of.2º Tal.Con.Mc.  | 1.548,94 | 29.727     |            |          |            | 76.195    | 1.235.398 |
| Aux.Ad.OF.3º.A.A1. | 1.487,69 | 29.727     |            |          |            | 74.357    | 1.206.065 |
| Cobradores         | 1.426,47 | 29.727     |            | 3.123    |            | 75.644    | 1.214.221 |
| Guar.P.esp.Ord.    | 1.365,25 | 29.727     |            |          |            | 70.684    | 1.147.423 |
| Limp.Lavac.        | 1.304,02 | 29.727     |            |          |            | 68.847    | 1.118.099 |

El Médico y A.T.S. experimentaran los mismos incrementos que el resto del personal

El Plus de responsabilidad se abonará por DOCE mensualidades:

En el total anual se incluye 47.656 pts. correspondientes a la paga de verano y el 5,26% del salario base diario por 455 en concepto de gratificación vacacional.

Valor de horas extraordinarias y nocturnas correspondientes a las distintas antigüedades y categorías con vigencia 1 de Enero de 1.987.

| CATEGORIA                                  | BIENIOS | QUINQUENIOS | H.EXTRA | H.NOCT. |
|--|---------|-------------|---------|---------|
| Of.1º Administrat.                         | 2       | 3           | 1.880   | 212     |
| Of.1º Administrat.                         | 2       | 1           | 1.650   | 188     |
| Of.2º Administrat.                         | 2       | 1           | 1.387   | 157     |
| Aux.Adm.OF.3º.A.Alm.                       | 2       | 3           | 1.480   | 168     |
| Aux.Adm.Of.3º.A.Alm.                       | 2       | -           | 1.226   | 139     |
| Aux.Adm.OF.3º.A.Alm.                       | 1       | -           | 1.192   | 135     |
| Enc.Almacen                                | 2       | 4           | 1.685   | 192     |
| Jefe Inspectores                           | 2       | 5           | 2.101   | 238     |
| Inspectores                                | 2       | 5           | 1.984   | 225     |
| Inspectores                                | 2       | 4           | 1.863   | 212     |
| Inspectores                                | 2       | 3           | 1.755   | 199     |
| Inspectores                                | 2       | 2           | 1.669   | 189     |
| Inspectores                                | 2       | 1           | 1.587   | 179     |
| Jefe de equipo                             | 2       | 5           | 1.849   | 211     |
| Cond-perceptor                             | 2       | 5           | 1.917   | 218     |
| Cond-perceptor                             | 2       | 4           | 1.780   | 203     |
| Cond-perceptor                             | 2       | 3           | 1.673   | 190     |
| Cond-perceptor                             | 2       | 2           | 1.577   | 179     |
| Cond-perceptor                             | 2       | 1           | 1.487   | 169     |
| Cond-perceptor                             | 2       | -           | 1.408   | 160     |
| Cond-perceptor                             | 1       | -           | 1.370   | 156     |
| Cond-perceptor                             | -       | -           | 1.333   | 152     |
| Cond.Of.1º                                 | 2       | 5           | 1.770   | 201     |
| Cond.Of.1º                                 | 2       | 4           | 1.653   | 187     |
| Cond.Of.1º                                 | 2       | 3           | 1.546   | 175     |
| Cond.Of.1º                                 | 2       | 2           | 1.450   | 164     |
| Cond.Of.1º                                 | 2       | 1           | 1.362   | 169     |
| Cond.Of.1º                                 | 2       | -           | 1.283   | 145     |
| Cond.Of.1º                                 | 1       | -           | 1.245   | 141     |
| Cond.Mecy Of.2º                            | 2       | 3           | 1.510   | 171     |
| Cond.Mec.y Of.2º                           | 2       | -           | 1.256   | 142     |
| Cond.Mec.y Of.2º                           | 1       | -           | 1.219   | 138     |
| Cobradores                                 | 2       | 5           | 1.627   | 185     |
| Cobradores                                 | 2       | 4           | 1.524   | 173     |
| Cobradores                                 | 2       | 3           | 1.389   | 161     |
| Cobradores                                 | 2       | 2           | 1.344   | 153     |
| Guardas, engradador, peon espec.y ordenanz | 2       | 5           | 1.579   | 179     |
| Guardas, peon espec.                       | 2       | 4           | 1.478   | 168     |
| Guardas, peon espec.                       | 2       | 3           | 1.389   | 157     |
| Guardas, peon espec.                       | 2       | 2           | 1.307   | 148     |
| Guardas, peon espec.                       | 2       | 1           | 1.231   | 139     |
| Guardas, peon espec.                       | 2       | -           | 1.143   | 132     |
| Guardas, peon espec.                       | 1       | -           | 1.132   | 128     |
| Guardas, peon espec.                       | -       | -           | 1.101   | 125     |
| Lavacoches, limpiad.                       | 2       | 3           | 1.375   | 156     |
| Lavacoches, limpiad.                       | 2       | 2           | 1.269   | 144     |
| Lavacoches, limpiad.                       | 2       | 1           | 1.199   | 135     |

CUADRO DE VACACIONES POR SISTEMA ROTATIVO

1.987

Para saber en que mes corresponde disfrutar las VACACIONES hay que mirar cada UNO elGRUPO que le corresponde y despues constatar el cuadro de dichas vacaciones.

Todo el que quiera permutar con algún compañero, lo solicitará por escrito y firmado por los interesados.

GRUPOS DE VACACIONES

I\_N\_S\_P\_E\_C\_T\_O\_B\_E\_S

GRUPO 1º.- Vicente Gomez Maldonado.

GRUPO 2º.- Antonio Gonzalez Pedrosa

GRUPO 3º.- Pedro de la Pinta Revuelta.

GRUPO 4º.- Luis Rodriguez Buenaga.

GRUPO 5º.- Miguel Hernandez Gomez.

GRUPO 6º.- Vicente Ceballos Gomez.

GRUPO 7º.- Guillermo Pomposo Ocejo.

GRUPO 8º.- Jacinto Rojo Rojo.

GRUPO 11º.-Demetrio Aristín Martin.

GRUPOS DE VACACIONES

C\_O\_N\_D\_U\_C\_T\_O\_B\_E\_S

GRUPO 1º

- 10.038- A.Fernandez Gil
- 10.041- R.Prieto Ruiz

GRUPO 2º

- 10.003- B.Conde Garcia
- 10.004- P.Montes Rodriguez

GRUPO 3º

- 10.005- J.Gonzalez Pascual
- 10.006- A.Diaz Peña
- 10.032- A.Martinez Perez

GRUPO 4º

- 10.007- J.Lopez Mendez
- 10.034- A.Garrido Lopez

GRUPO 7º

- 10.013- R.Mantecón Oria
- 10.014- F.Ortega Sanchez

GRUPO 8º

- 10.015- M.Estevez Martín
- 10.016- J.Oteo Casaña

GRUPO 9º

- 10.018- E.Cubillos Gomez
- 10.039- P.Pumarejo Santos

GRUPO 10º

- 10.019- E.Gonzalez Soberon
- 10.020- J.de la Torre Alonso
- 10.040- M.Güemes Vega



GRUPO 5º

10.009- I.Valdivieso Gutierrez  
10.010- L.Concha Oria

GRUPO 6º

10.037- J.Arriaga Chaves

GRUPO 11º

10.021- E.Macho Fernandez  
10.022- P.Perez Gorrochategui  
10.036- M.Fernandez Albo

GRUPO 7º

9.036 Carlos Gonzalez Arenal

GRUPO 1º

9.037 Claudio Rodriguez Quirce

GRUPOS DE VACACIONES

GUARDA

GRUPO 6º

9.038 Eugenio Leon Moreno

GRUPO 5º

9.026 Raimundo Gutierrez Gonzalez

GRUPO 10º

9.039 Jose Moreno de la Torre

CALENDARIO DE VACACIONES ROTATIVO PARA INSPECTORES-CONDUCTORES Y GUARDAS

| M E S E S  | 1.987 | 1.988 | 1.989 | 1.990 | 1.991 | 1.992 | 1.993 | 1.994 | 1.995 | 1.996 | 1.997 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ENERO      | 3     | 1     | 10    | 8     | 6     | 4     | 2     | 11    | 9     | 7     | 5     |
| FEBRERO    | 4     | 2     | 11    | 9     | 7     | 5     | 3     | 1     | 10    | 8     | 6     |
| MARZO      | 5     | 3     | 1     | 10    | 8     | 6     | 4     | 2     | 11    | 9     | 7     |
| ABRIL      | 6     | 4     | 2     | 11    | 9     | 7     | 5     | 3     | 1     | 10    | 8     |
| MAYO       | 7     | 5     | 3     | 1     | 10    | 8     | 6     | 4     | 2     | 11    | 9     |
| JUNIO      | 8     | 6     | 4     | 2     | 11    | 9     | 7     | 5     | 3     | 1     | 10    |
| JULIO      | 9     | 7     | 5     | 3     | 1     | 10    | 8     | 6     | 4     | 2     | 11    |
| AGOSTO     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| SEPTIEMBRE | 10    | 8     | 6     | 4     | 2     | 11    | 9     | 7     | 5     | 3     | 1     |
| OCTUBRE    | 11    | 9     | 7     | 5     | 3     | 1     | 10    | 8     | 6     | 4     | 2     |
| NOVIEMBRE  | 1     | 10    | 8     | 6     | 4     | 2     | 11    | 9     | 7     | 5     | 3     |
| DICIEMBRE  | 2     | 11    | 9     | 7     | 5     | 3     | 1     | 10    | 8     | 6     | 4     |

NOTA: Al grupo que le corresponda Julio se dividirá en DOS turnos, el 1º las disfrutará en el mes de Julio y el 2º en Agosto.

GRUPO DE VACACIONES MAS DIAS DE COMPENSACION C. PERCEPTORES-COBRADORES

| <u>GRUPO 1º</u> | <u>GRUPO 2º</u> | <u>GRUPO 3º</u> | <u>GRUPO 4º</u> |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 6.002- 6.003    | 6.007- 6.030    | 6.031- 6.032    | 6.026- 6.027    |
| 6.004- 6.006    | 6.014- 6.035    | 6.033- 6.034    | 6.036- 6.069    |
| 6.010- 6.011    | 6.008- 6.009    | 6.038- 6.039    | 6.052- 6.109    |
| 6.012- 6.013    | 6.015- 6.016    | 6.040- 6.041    | 6.057- 6.058    |
| 6.019- 6.020    | 6.017- 6.018    | 6.025- 6.054    | 6.059- 6.060    |
| 6.028- 6.029    | 6.024- 6.071    | 6.021- 6.022    | 6.042- 6.044    |
| 7.010-          | 7.016-          | 7.018-          | 7.019- 7.026    |

| <u>GRUPO 5º</u> | <u>GRUPO 6º</u> | <u>GRUPO 7º</u> | <u>GRUPO 8º</u> |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 6.045- 6.046    | 6.063- 6.064    | 6.092- 6.093    | 6.094- 6.095    |
| 6.048- 6.049    | 6.047- 6.082    | 6.077- 6.085    | 6.096- 6.097    |
| 6.050- 6.051    | 6.080- 6.107    | 6.065- 6.066    | 6.078- 6.079    |
| 6.055- 6.056    | 6.073- 6.106    | 6.098- 6.099    | 6.100- 6.101    |
| 6.075- 6.076    | 6.070- 6.088    | 6.083- 6.086    | 6.102- 6.103    |
| 6.061- 6.062    | 6.081- 6.084    | 6.072- 6.089    | 6.087- 6.108    |
| 7.024-          | 7.028-          | 6.090- 6.091    | 6.104- 6.105    |
|                 |                 | 7.022-          | 7.036-          |



CALENDARIO DE VACACIONES CON LOS DIAS DE COMPENSACION PARA PERCEPTORES Y COBRADORES

| F E C H A S                         | 1.987 | 1.988 | 1.989 | 1.990 | 1.991 | 1.992 | 1.993 | 1.994 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Del 1 de Enero al 9 de Febrero      | 1     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     |
| Del 10 de Febrero al 21 de Marzo    | 2     | 1     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     |
| Del 22 de Marzo al 30 de Abril      | 3     | 2     | 1     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     |
| Del 1 de Mayo al 9 de Junio         | 4     | 3     | 2     | 1     | 8     | 7     | 6     | 5     |
| Del 10 de Junio al 19 de Julio      | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     | 8     | 7     | 6     |
| Del 25 de Julio al 2 de Setiemb.    | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| Del 3 de Setiembre al 12 de Octubre | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     | 8     | 7     |
| Del 13 de Octubre al 21 de Novieb.  | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     | 8     |
| Del 22 de Novieb. al 31 de Diciemb. | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     |

NOTA: Al personal que le corresponda del 10 de Junio al 19 de Julio se dividirá en DOS TURNOS, disfrutando el 1º esta fecha y el 2º del 25 de Julio al 2 de Setiembre.

GRUPOS DE VACACIONES

T.A.L.L.E.R.E.S

1<sup>er</sup> GRUPO

Indalecio Trueba Caro  
Daniel Real Martínez  
Luis J. Concha Oria

2º GRUPO

Alfredo San Miguel Escobedo

3<sup>er</sup> GRUPO

Pablo Rasines Muñoz  
Fco. Manuel Alonso Teja  
Juan Glez Bayas

4º GRUPO

Ramon Gomez Casuso  
Benigno R. Haya Rasines  
Antonio Fernandez Albo

5º GRUPO

Jose A. Casuso Lastra  
Ildefonso Gandara Luarca

6º GRUPO

Jose Maza Ponce  
Jose Carnero Alvarez  
Tomas Esteban Cubas

7º GRUPO

Jose Mº Prado Pumarejo  
Carlos Revuelta Gomez  
Roberto Marcos Gomez

8º GRUPO

Jose A. Calvo Arenas  
Servando Liaño Ruiz

9º GRUPO

Ildefonso Gomez  
Jose Gutierrez Pozueta  
Julio Olavarria Barcena

10º GRUPO

Carmelo Surtiera

CUADRO VACACIONES

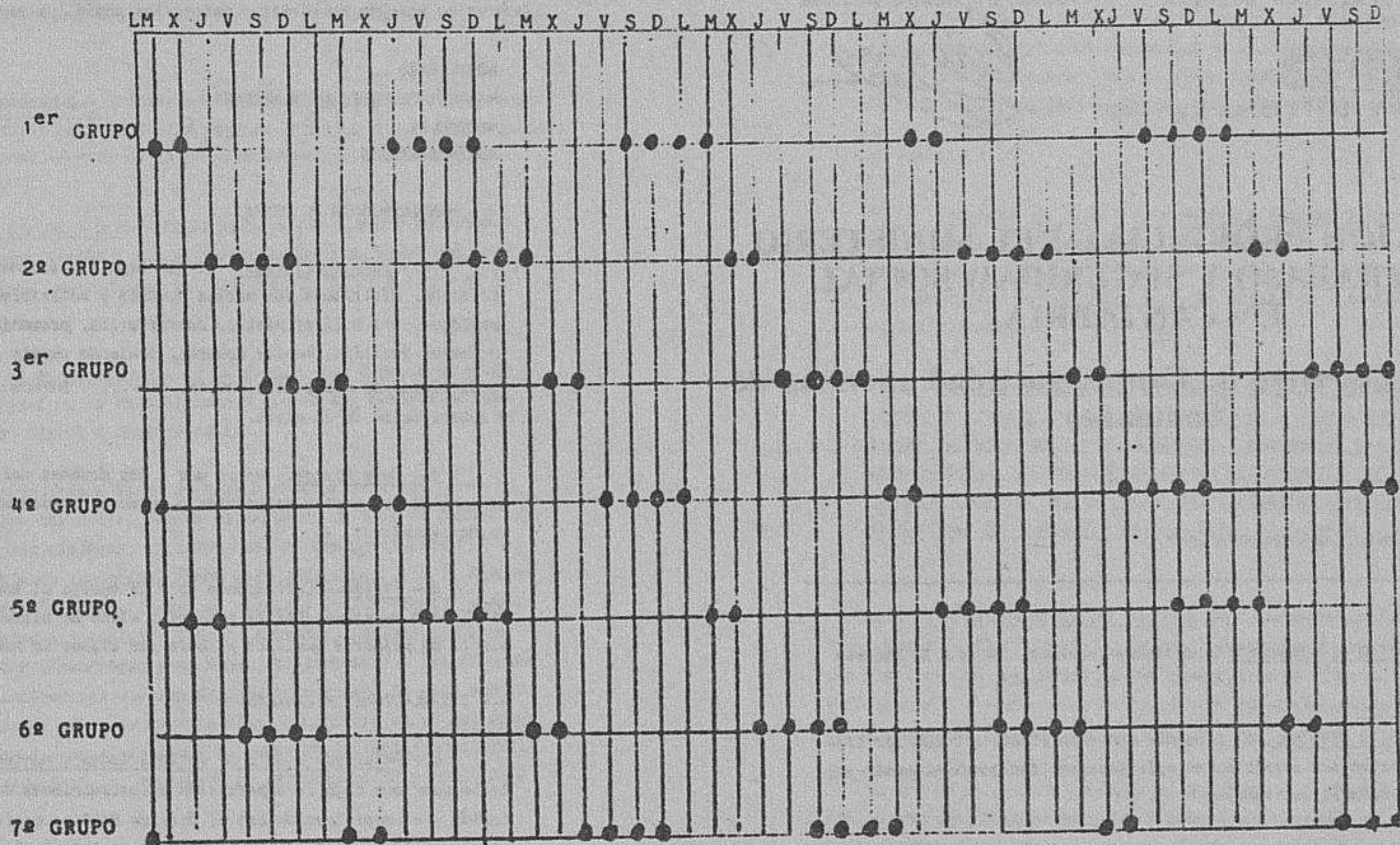
TALLERES

| MESES     | 1.987 | 1.988 | 1.989 | 1.990 | 1.991 | 1.992 | 1.993 | 1.994 | 1.995 | 1.996 | 1.997 | 1.998 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ENERO     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     | 10    | 9     | 8     | 7     |
| FEBRERO   | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| MARZO     | 9     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     | 10    | 9     | 8     |
| ABRIL     | 10    | 9     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     | 10    | 9     |
| MAYO      | 1     | 10    | 9     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     | 10    |
| JUNIO     | 2     | 1     | 10    | 9     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     |
| JULIO     | 3     | 2     | 1     | 10    | 9     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     |
| AGOSTO    | 4     | 3     | 2     | 1     | 10    | 9     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     |
| SETIEMBRE | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     | 10    | 9     | 8     | 7     | 6     | 5     | 4     |
| OCTUBRE   | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     | 10    | 9     | 8     | 7     | 6     | 5     |
| NOVIEMB.  | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| DICIEMB.  | 7     | 6     | 5     | 4     | 3     | 2     | 1     | 10    | 9     | 8     | 7     | 6     |



ESTE CUADRO DE DESCANSOS CORRESPONDE A UN CICLO QUE SE REPITE DE FORMA ROTATIVA CADA CUARENTA Y NUEVE DIAS, PARA UNA JORNADA DE 39 HORAS SEMANALES DONDE ESTAN INCLUIDOS LOS DIAS DE COMPENSACION Y FIESTAS.

CUADRO DE DESCANSOS



MIEMBROS DE LA COMISION DELIBERADORA

REPRESENTACION DEL SERVICIO

- VOCALÉS
- D. PEDRO LABAT ESCALANTE.
  - D. JAVIER ARRARTE DE LA REVILLA.
  - D. JOSE M. INCERA DIEZ.
  - D. PATROCINIO PEREZ TORIO.
  - D. RAMON MARTINEZ CASANUEVA.
  - D. JUAN JOSE COBO ZUBILLAGA.
  - D. JOSE RAMON FERNANDEZ-REGATILLO.
  - D. JOSE A. GOMEZ GARCIA.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

- VOCALÉS
- D. MIGUEL HERNANDEZ GOMEZ.....U.G.T.
  - D. LUIS JOSE CONCHA NOVOA.....U.G.T.
  - D. JOSE Mº PRADO PUMAREJO.....U.G.T.
  - D. EMILIO CASTANEDA VENERO.....U.G.T.
  - D. MIGUEL LOZANO GUERRERO.....CC.OO.
  - D. ANTONIO CRUZ DOMINGUEZ.....CC.OO.
  - D. PABLO RASINES MUÑOZ.....CC.OO.
  - D. RICARDO MANTECON ORIA.....U.S.O.
  - D. JOSE A. CAMPO COLINA.....U.S.O.

MIEMBROS DE LA COMISION PARITARIA

- PRESIDENTE: D. FRANCISCO ROSALES
- SECRETARIO: D. OCTAVIANO CASTAÑEDA LAVIN

VOCALÉS REPRESENTANTES DEL SERVICIO

- D. PEDRO LABAT ESCALANTE.
- D. JUAN JOSE COBO ZUBILLAGA.
- D. JOSE R. FERNANDEZ-REGATILLO.
- D. JOSE A. GOMEZ GARCIA.

VOCALÉS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- D. RICARDO MANTECON ORIA.
- D. MIGUEL LOZANO GUERRERO.
- D. EMILIO CASTAÑEDA VENERO.
- D. MIGUEL HERNANDEZ GOMEZ.

Lós abajo firmantes, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Empresa, del Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander, en señal de conformidad firman el presente Convenio en la ciudad de Santander el 12 de Mayo de 1.987.

POR EL S.M.T.U.

POR EL COMITE DE EMPRESA

Pedro Labat Escalante

Javier Arrarte de la Revilla

Jose M. Incera Diez

Patrocinio Perez Torio

Ramon Martinez Casanueva

Juan Jose Cobo Zubillaga

Jose R. Fernandez-Regatillo

Miguel Hernandez Gomez

Luis J. Concha Novoa

Jose M. Prado Pumarejo

Emilio Castañeda Venero

Miguel Lozano Guerrero

Antonio Cruz Dominguez

Pablo Rasines Muñoz

Ricardo Mantecon Oría

Miguel Hernandez Gomez



Jose A. Gomez Garcia

Ricardo Mantecón Oria

Presidente: Francisco Rosales

Jose A. Campo Colina

Secretario: Pilar Elorza Garrido

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo de Cantur, sociedad anónima de Santander**

**CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 19.- **AMBITO TERRITORIAL.** El presente convenio afecta a la Empresa " CANTUR, S.A."

Art. 29.- **AMBITO PERSONAL.** El presente convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en esta Empresa, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan.

Art. 39.- **AMBITO TEMPORAL.** La vigencia de este convenio será de dos años contando a partir del uno de enero de mil novecientos ochenta y siete, cualquiera que sea la fecha de su publicación, aplicándose con carácter retroactivo / las mejoras salariales.

Art. 49.- **CLAUSULA DE REVISION Y DENUNCIA.** Este convenio se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes, comprometiéndose, las mismas, a la negociación de un nuevo convenio a partir de un mes anterior de vencimiento del presente, continuando en vigor el vencido hasta que se firme el nuevo.

Art. 59.- **AMBITO SUPLETORIO.** En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de aplicación, dejándose de aplicar a partir de esta fecha la Ordenanza de / Hostelería como norma subsidiaria, sin perjuicio de lo acordado en aplicación con la clasificación de los trabajadores que prestan sus servicios en la actividad de Hostelería.

Art. 69.- **GARANTIA PERSONAL.- Absorción y Compensación.** Todas las condiciones contenidas en el presente convenio tienen carácter de mínimas. Los conceptos económicos establecidos en el mismo se absorberán y compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos, respetándose aquellas condiciones que sean más beneficiosas que tengan establecidas voluntariamente la empresa, al entrar en vigor el presente convenio, que hubieran sido concedidas a título estrictamente personal.

Los aumentos de retribuciones que se produzcan, o los nuevos conceptos que se establezcan durante su vigencia por disposiciones legales de general aplicación, solo afectará a este convenio, cuando las nuevas retribuciones, consideradas en computo anual superen a las pactadas en el mismo.

En caso contrario serán absorbidos y compensados subsistiendo el convenio en sus propios términos sin modificación alguna en los conceptos económicos.

**CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.**

Art. 79.- **TEMPORADAS.** En todos los Centros de Trabajo se contemplaran / dos temporadas:

Alto Campoo: Temporada Alta ( temporada de nieve). El primer fin de semana de Diciembre al segundo fin de semana del mes de Mayo, en el Hotel asimismo, será temporada alta del 15 de Julio al 31 de Agosto.

En el resto de los Centros de Trabajo las temporadas serán inversas, es decir, Temporada Alta del 15 de Junio al 15 de Septiembre, y baja el resto del año.

Esta diferenciación de temporadas se hace en base a la confección del calendario laboral.

Art. 89.- **CATEGORIAS PROFESIONALES.**- Dentro de " CANTUR, S.A.", los trabajadores se agrupan en diversas categorías según los siguientes grupos:

- HOSTELERIA .
- MANTENIMIENTO E INSTALACIONES.
- VEHICULOS.
- ADMINISTRACION.

**1.- MANTENIMIENTO DE PISTAS:**

a.- **Jefe de Pistas.-** El que bajo las órdenes del Director de la Estación, distribuye los medios humanos y materiales, puestos a su disposición para balizar pistas, conservarlas, prevenir la práctica de los primeros auxilios, montar pruebas, teniendo amplio y profundo conocimiento de clases de nieve, avalanchas, etc....., indicando maquinaria y autorización de la misma.

b.- **Jefe Pister.-** Es el que a las órdenes del jefe de pistas dispone de los medios materiales y humanos, cuidando del buen estado de las pistas.

c.- **Pister.-** Corresponde esta categoría al trabajador que con nivel alto de esquí, baliza cualquier clase de pistas, tiene conocimiento de primeros auxilios y sobre las clases de nieve.

**2.- INSTALACIONES MECANICAS:**

a.- **Encargado o Jefe de Instalaciones y Mantenimiento:** Es el / trabajador que bajo la supervisión o instrucciones del Director de Estación y en coordinación con el Jefe de Pistas, controla el funcionamiento de las instalaciones, vigila el mantenimiento, limpieza y conservación de las mismas, distribuyendo los medios humanos y materiales puestos a su disposición, su responsabilidad se extiende al parque de vehículos.

b.- **Oficial de 1ª.-** Corresponde esta categoría, a quien tiene el conocimiento del montaje, preparación y puesta en marcha de las instalaciones, posee uno de los oficios llamado clásicos, le practica y / aplica un grado de perfección que le permiten llevar a cabo trabajos / generales del mismo y aquellos que suponen empeño y delicadeza, siendo capaz de desarrollar los trabajos que se le encomiendan en las pilonas y plataformas.

**3.- INSTALACIONES:**

a.- **Oficial de 2ª.-** Corresponde esta categoría, a quien tiene conocimientos de montaje, reparación y puesta en marcha de las instalaciones y en su práctica sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, los ejecuta con la suficiente corrección y eficacia. Igualmente corresponde esta categoría al trabajador que domina la puesta en marcha y mantenimiento elemental de una instalación AEREA y es capaz de desarrollar los trabajos que se le encomiendan en las pilonas y plataformas.

b.- **Especialista:** Son aquellos que secundan y complementan las funciones desempeñadas por los trabajadores incluidos en los niveles / inmediatos superiores y quienes trabajan en las estaciones superiores de telecabinas y Telesillas y asimismo, domina la puesta en marcha y arranque de una instalación de arrastre.

**4. VEHICULOS:**

a.- **Oficial Conductor.-** Es el trabajador que bajo las órdenes del jefe de Mantenimiento controla el funcionamiento de los vehículos vigila el mantenimiento, limpieza y conservación de los mismos y tiene conocimientos para reparar averías que no exijan el traslado a un / taller. Tiene asimismo carnet de 1ª.

b.- **Oficial de 2ª Conductor.-** Es el trabajador que estando en posesión del carnet de 1ª y conocimientos elementales para reparar / averías eléctricas o mecánicas que no exijan el traslado de la máquina a su cargo a un taller, conduce los vehículos habituales, de una estación de esquí.

**5. ADMINISTRACION:**

a.- **Jefe Administrativo.-** Es el empleado que provisto o no de / poder tiene la responsabilidad de la Oficina de la Empresa. Depende de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.



b.- Administrativo 1ª.- El empleado que actuando a las órdenes de un Jefe tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, / con iniciativa y responsabilidad realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas. Será el encargado de coordinar las partes informativas de las diversas instalaciones de la / empresa.

c.- Secretario-a.- Oficial de 2ª Administrativo: Es el empleado que con responsabilidad restringida realiza trabajos de carácter auxiliar que requieren conocimientos de la técnica administrativa.

d.- Director de Hotel.- Es la persona que tiene a su cargo la dirección, organización, y buen funcionamiento de todas las / secciones del mismo; dependiendo del Director de la Estación y de la Gerencia.

e.- Jefe de Contabilidad.- Es la persona que tiene a su cargo la dirección general de la contabilidad de todos los Centros de Trabajo. Depende del Director Administrativo.

f.- Recepcionista.- Es el encargado de atender a las personas que entran y salen del Hotel. Siendo responsable de toda la documentación relativa a los viajeros que tiene que ver con su sección, (ficha de viajeros, libro de recepción, ficha de policía, etc.....). Atenderá el servicio telefónico, atenderá el servicio de información y de / llaves con diligencia y rapidez. También dependerá de este empleado el servicio de correspondencia y de mensajes. Informará a los directores de cuantas incidencias ocurran durante su servicio en esta sección. Dominará el inglés a nivel de conversación. Comunicará a las secciones de pisos-subalterna y de restaurante y cocina de la variación o movimiento de viajeros. Será el encargado de la facturación y cobro de / de los clientes.

g.- Oficial de Recepción ó Conserje.- Es el que realiza las / mismas funciones que el recepcionista en ausencia de éste, bajo su / dependencia y sin dominio del idioma inglés.

h.- Calefactor.- Es el que tiene a su cargo el mantenimiento y puesta en marcha de la sala de calderas y grupo eléctrico realizando la fontanería necesaria para el mantenimiento del hotel, como oficial de 2ª, realiza cuantas funciones son necesarias para el mantenimiento general de la instalación.

i.- Cobrador.- El que en dependencia de el encargado de la instalación ó complejo, tiene como misión la venta de billetes.

j.- Encargado de Cafetería y Comedor.- Es la persona que bajo las órdenes del director dirige estos departamentos, organizando el funcionamiento de los mismos y distribuyendo el trabajo del personal.

k.- Auxiliar de Cocina.- Es el que realiza tareas manuales / concretas de preparación de los alimentos bajo instrucciones precisas del cocinero ó su ayudante, efectuando asimismo, otras funciones relacionadas con la cocina, su limpieza, etc.....

l.- Cocinero.- Es el encargado de esta sección, realizará la / condimentación de la comida, cuidándose de los platos que se sirven / que reúnan las condiciones exigidas por el recetario de la cocina. / Condimentará los platos que juzgue convenientes y deberá conseguir un buen rendimiento de las mercancías que se le entregan para su condimentación.

m.- Ayudante de Cocinero.- Es el que con conocimientos de cocina, cocina y ejecuta las instrucciones del cocinero ayudándole y sustituyéndole en su ausencia.

n.- Encargado de Economato.- Es la persona encargada de recibir toda clase de mercancías y comprobar los pedidos realizados, haciendo los asientos en los libros correspondientes. Entregará llevando el debido control, los materiales precisos a los distintos departamentos llevando el correspondiente control de los vales de entrega.

ñ.- Camareros/ as.- Son los encargados de servir al cliente, / tanto en restaurante como en barra. Deberá poseer nociones elementales de cocina en el aspecto técnico para informar al cliente sobre la confección de los distintos platos de minuta ó carta. Asimismo tendrá conocimientos elementales de lo relativo al servicio de vinos y licores.

En los pisos tienen por misión la limpieza y arreglo de las / habitaciones, baños, pisos, escalera, etc..... Cuidará del buen orden de cuantos objetos depositen los huéspedes en las habitaciones, evitando

que entren en estas personas no autorizadas, y pondrán en conocimiento de sus jefes cualquier anomalía que exista.

o.- Subgobernante.- Es la persona que por delegación de la / Dirección se halla al frente de los servicios de los pisos, estando encargada de la conservación del menaje y mobiliario y teniendo bajo su dependencia a las camareras/ os, de pisos controlando las labores de aquellas. Es asimismo, encargada de la lencería, lavandería y material.

6. VARIOS:

Encargado de alquiler de esquís y guardaesquís.- Es el empleado que tiene a su cargo la sección de alquiler de material de esquí, / debiendo de cuidar por su buen mantenimiento y conservación, así como, responsabilizarse del cobro de tales servicios y control de identidad de los clientes.

Si en la realidad se constatará de la existencia de un nuevo puesto de trabajo por creación del mismo, o bien por desglose o segregación de funciones correspondientes a puestos de trabajo o actualmente existentes, la comisión paritaria del convenio, procederá al correcto encuadramiento del nuevo puesto de trabajo, siguiendo en los casos de personal de hostelería los criterios de la Ordenanza de dicho sector.

Art. 9ª.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.- La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Pero cuando esta facultad suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se le notificará e informará los representantes legales de los trabajadores sobre la modificación propuesta.

Se abrirá un periodo de negociación empresa/ trabajador que se iniciará con la entrega de la información y tendrá una duración de 10 días hábiles. Al finalizar dicho periodo, se levantará acta del acuerdo o desacuerdo firmada por la Empresa y los Trabajadores que será remitida a la Autoridad Laboral.

En los casos de aceptación, por los representantes legales de los trabajadores, la Dirección de la Empresa dará traslado del acuerdo a la Autoridad Laboral dentro de los cinco días siguientes a su aceptación, a los efectos de su conocimiento.

En los casos de no producirse la aceptación, la Empresa deberá formular la solicitud por escrito y detalladamente a la Autoridad Laboral. Los representantes legales harán llegar a la Empresa y a la Autoridad Laboral un escrito razonado de los motivos en que se fundamenta su oposición a la modificación de los contratos de trabajo. El plazo de entrega de dicho escrito será de 10 días hábiles a contar desde el momento de la ruptura de las negociaciones.

Mientras la Autoridad Laboral no decida, el empresario no podrá instaurar la modificación objeto de su solicitud.

Tendrán la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre otras, las siguientes:

- a.- Jornada de Trabajo.
- b.- Horario.
- c.- Régimen de trabajo a turnos.
- d.- Sistemas de remuneración.
- e.- Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 50 apartado 1ª a), " si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, / tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un / máximo de nueve meses.

Art. 10ª.- HORAS EXTRAS.- No se realizarán mas horas de las autorizadas por la Ley, que regula esta materia, a excepción de las efectuadas por el / personal de Alto Campo encuadrado en los servicios de carretera y mantenimiento durante la temporada de nieve, y las realizadas por el personal de / Hostelería en los días que la instalación se encuentre aislada, que se considerarán estructurales.

Mensualmente, con anterioridad a la confección de los recibos salariales, se mantendrá una reunión entre la Dirección de " CANTUR, S.A.", y el Comité de Empresa de la misma para analizar y calificar las restantes horas extras efectuadas. En aquellos casos en que las no estructurales excedan de los / topes máximos fijados por la legislación vigente en cada momento, necesariamente habrán de disfrutarse como tiempo libre acumulándose a las vacaciones



o bien, a días de descanso. No obstante, los trabajadores podrán optar por / disfrutar como tiempo libre la totalidad de las horas libres ( 105 Minutos), por cada hora trabajada. El disfrute de la compensación de horas extras / como tiempo libre se realizará de común acuerdo con la Empresa.

La retribución de las horas extras se efectuará de acuerdo con la normativa vigente de carácter general.

Art. 11 º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se abonarán los días laborales inmediatamente anteriores a los días 15 de Julio y Diciembre, y en una cuantía de un mes de salario convenio, más antigüedad.

Art. 12 º.- ANTIGÜEDAD.-El complemento por antigüedad se continuará pagando durante 1.987, con el mismo porcentaje que hasta la fecha venía señalando el convenio de Hostelería. A partir del año 1.987 se pagará / según la tabla siguiente:

|              |      |
|--------------|------|
| 3 años.....  | 3%.  |
| 6 años.....  | 8%.  |
| 9 años.....  | 15%. |
| 15 años..... | 25%. |
| 19 años..... | 36%. |
| 24 años..... | 42%. |
| 30 años..... | 46%. |

En los próximos Convenios que se firmen, se continuará la tendencia de racionalizar los índices o módulos del pago de la antigüedad.

Art. 13 º.- PLUS DE INGLES.-La Empresa abonará de una y por una sola vez la cantidad de 15.000,- Ptas., al personal que actualmente cumpla funciones en recepción. Dicha cantidad tiene carácter de ayuda para el estudio del Inglés. Las personas que reciban esta ayuda deberán justificar su utilización para tal fin.

Art. 14 º.- TRANSPORTE.- En Alto Campoo.- La Empresa pondrá el medio de transporte idóneo para trasladar al personal al centro de trabajo desde Reinosa.

Aliva: El medio de transporte desde Espinama al centro de trabajo y viceversa será de común acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores.

Fuente De: Como condición personal los trabajadores que actualmente trabajen en Fuente De serán trasladados desde Espinama hasta el puesto de trabajo. Los contratos efectuados con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio estarán a lo que pacten entre ambas partes.

Cuando circunstancias de fuerza mayor dificulten el desplazamiento al puesto de trabajo, se computarán a efectos de días trabajados, de la forma siguiente:

- Imposibilidad de salida hacia el trabajo.- Día no trabajado.
- Imposibilidad de incorporación al puesto de trabajo, y consiguientemente vuelta al domicilio habiendo iniciado la salida, .. 1/2 día de trabajo.
- Imposibilidad de trabajo, habiendo acudido al Centro.- Día / trabajado.

Art. 15 º.- PLUS DE KILOMETRAJE.- Para el personal que no coincide el horario de entrada y salida de trabajo con el autobús, con un desfase en la espera del mismo de más de una hora y media y no pernocte en las instalaciones de " CANTUR, S.A.", tendrá derecho a percibir un plus de 15 Ptas. por Km. en el año 1.987, para la distancia entre el Centro de Trabajo y su domicilio habitual con un máximo de 25 Km. Para 1.988, se incrementará en el mismo porcentaje que el resto de las retribuciones salariales.

Art. 16 º.- DIA ESPECIAL 24 DE DICIEMBRE.- En función de la afluencia de clientes, de las condiciones climatológicas, del estado de las pistas, y siempre que se garanticen los servicios mínimos, la Empresa, procurará que el día 24 de Diciembre se trabaje solo hasta las 14 horas reanudando el trabajo el día 25 a las 11 horas.

Art. 17 º.- EXCEDENCIA.-Podrá solicitarse por uno cualquiera de los / cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto, con garantía de reincorporación a la empresa en su puesto de trabajo en un plazo / máximo de tres meses a partir de la solicitud de reincorporación.

El trabajador con dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria de hasta cinco años.

En el caso anterior y por un periodo de hasta tres años, el trabajador en el cual, la empresa

...no cubriere dicho puesto de trabajo mediante uso de sus contratos de trabajo temporales, que en cualquiera de las distintas modalidades, sirvan / para tal fin.

En estos casos de reserva del puesto, una vez solicitada la reincorporación, ésta deberá producirse en un plazo máximo de dos meses desde su solicitud.

Tras una reincorporación de excedencia deberán pasar por lo menos dos años, antes de una nueva solicitud.

Art. 18 º.- JUBILACION.- A partir de los 60 años, cuando un trabajador cese voluntariamente, bien por jubilación, bien por simple solicitud, tendrá derecho a una indemnización de seis mensualidades a los 60 años, cinco a los 61 y tres a los 62. Dichas mensualidades se entienden de salario mensual bruto.

Art. 19 º.- PROMOCION LIBRE.- Las vacantes o puestos nuevos que se producen en " CANTUR, S.A." en los niveles III, IV, y V, serán dados a conocer al personal, que tendrán derecho a optar a las mismas, mediante la correspondiente convocatoria por parte de la Empresa de la provisión de las plazas.

Se constituirá una Comisión Paritaria entre la Dirección y el Comité de Empresa que elaborarán los temas de los exámenes, fiscalizarán su desarrollo y puntuarán los resultados, según las normas que se determinen en cada caso, por la reseñada Comisión Paritaria.

Art. 20 º.- TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS.- En los casos de trabajo en días festivos, se tendrá derecho a un descanso de dos días por cada festivo trabajado que se disfrutará acumulados a las vacaciones, o en todo caso, fuera de los periodos de temporada alta de cada estación.

Dicho disfrute, se señalará de común acuerdo con la empresa.

Cuando coincida un día de descanso con un festivo se compensará con otro día.

Descanso semanal.- Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso ininterrumpidos.

Art. 21 º.- ASISTENCIA AL MEDICO.- Los trabajadores que necesiten acudir al médico tendrán un día de permiso cada vez que lo hagan.

Se justificará mediante volante de asistencia al médico.

Siempre que sea posible se preavisará a la Empresa de esta asistencia médica.

Art. 22 º.- SERVICIO MILITAR.- La empresa abonará las pagas extraordinarias a todos los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar. Al reincorporarse a su puesto de trabajo lo hará en el que tenía y en el plazo / de un mes máximo.

Art. 23 º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.- El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a.- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b.- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando
- c.- Un día por traslado del domicilio habitual.
- d.- 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por / ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la / empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

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

Art. 24 º.- MATERNIDAD.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un / periodo de licencia de 100 días en caso de parto, que serán distribuidos a opción de la interesada. También tendrá una reducción en su jornada de trabajo diaria de al menos tres periodos de media hora, acumulable diariamente o semanalmente en un día a opción de la interesada, durante 9 meses después del parto

La reincorporación al trabajo será inmediata al cese de la licencia. La Empresa completará hasta el 100% en estos casos la prestación que / efectue la Seguridad Social sobre el salario neto.

Art. 25 º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.- El trabajador que tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años, a un minusválido físico o / psíquico, tendrá derecho a una reducción de jornada de al menos un ter-



cio de su duración, con la disminución equivalente salarial. Pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la asistencia a los hijos, anunciándolo con tiempo a la empresa.

Art. 26º.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- La Empresa completará hasta el 100 % del salario real en caso de I.L.T., por accidente laboral y enfermedad profesional desde el primer día de baja y en caso de enfermedad común, desde el día primero incluido.

Art. 27º.- ALOJAMIENTO Y MANUTENCION.- La empresa facilitará alojamiento, según su criterio, a aquellos empleados que por razones del cargo que desempeñan, del servicio al que están adscritos, por motivos de jornada laboral, por circunstancias de organización productiva o por causa de localización del centro de trabajo, lo hagan aconsejable, pudiendo determinar libremente aquella, el apartamento o dormitorio a ocupar así como, su asignación al productor o productores que estime oportuno.

La manutención será facilitada por la Empresa en aquellas instalaciones que, por su localización o régimen de trabajo, así lo requieran.

Tanto el alojamiento como la manutención no tendrán en ningún caso consideración de retribución salarial en especie, ni generarán derecho alguno a favor de quienes los disfruten. La posibilidad de que las personas que se alojan en locales de la Empresa puedan disponer de los mismos de algún mobiliario, aparatos electrodomésticos y otros efectos de su propiedad tienen un estricto carácter de ambientación personal, sin que ello pueda invocarse para retrasar el desalojo del local en caso de que la Empresa sí lo determine.

Las personas que actualmente ocupan puestos de trabajo con derecho a alojamiento, mantendrán éste, mientras permanezcan en tales puestos. Estos alojamientos están adscritos a las necesidades de la empresa.

Art. 28º.- RETRIBUCIONES SALARIALES.- Las retribuciones salariales serán las que figuran en el cuadro anexo para el año 1.987. Asimismo, y con efectos al 1 de Enero de 1.987 tan pronto sea conocido el I.P.C., de dicho año se aplicará una revisión en la cuantía que supere el 6% anual. Los salarios para 1.988 se incrementarán en una cuantía equivalente al I.P.C. real de 1987 + 2 puntos sobre el salario ya revisado del año 1.987. Los salarios de 1.988 se revisarán con efectos al 1 de Enero de dicho año, en la cifra que exceda al 20 % del I.P.C., en las previsiones del gobierno para dicho año tan pronto sean conocidos estos datos.

Los trabajadores de "CANTUR, S.A.", tendrán derecho a que en el precio de las consumiciones del servicio hostelero, se les apliquen precios especiales, manteniéndose durante la vigencia de este convenio los actualmente pactados, en las instalaciones hosteleras regentadas por " Cantur, S.A."

Art. 29º.- PLUS DE PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.- En concepto de penosidad y peligrosidad y con carácter conjunto se abonarán las retribuciones siguientes:

1.- A los trabajadores de mantenimiento de remotes y del teleférico, se les abonará la cantidad mensual de 2.000,- Ptas., cada uno de los meses del año.

2.- A los trabajadores de Braña Vieja conductores de vehículo, camiones, cuña, quita nieves, máquinas pisapista, se les abonará la cantidad de 2.000,- Ptas., durante cinco meses al año, de Noviembre a Marzo, salvo que realicen las tareas durante más tiempo en cuyo caso, se abonará la citada cantidad durante tantos meses cuantos realicen dicho trabajo.

3.- El resto del personal de remotes de Braña Vieja, siempre que realice los anteriores trabajos, durante más de 10 días al mes o 10 días seguidos, se les abonará el plus correspondiente.

Art. 30º.- USO DE TELEFERICO Y REMONTES.- Los trabajadores de " Cantur, S.A.", sus cónyuges e hijos menores de 18 años, tendrán derecho al uso gratuito de los remotes. Para ello se les dotará de un documento acreditativo.

Art. 31º.- PAGO DE NOMINAS.- La empresa ingresará los salarios mensuales dentro de los 5 primeros días hábiles siguientes a la finalización de cada mes, en la entidad bancaria que designe el trabajador, mediante transferencia de aquellas con la que opere " Cantur, S.A."

Art. 32º.- TRABAJOS DE DISTINTO NIVEL.-

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores

Art. 33º.- JORNADA.- La jornada laboral será de 40 horas semanales.

Art. 34º.- VACACIONES.- Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y nunca inferior a 26 laborables, que en ningún caso serán sustituibles por compensación económica y se abonarán sobre todos los conceptos retributivos.

Art. 35º.- CALENDARIO LABORAL.- En el mes de Diciembre y una vez publicado el calendario oficial de fiestas, la Empresa y el Comité confeccionarán de mutuo acuerdo el calendario laboral del año siguiente, respetando las disposiciones legales y el número de horas pactadas. Como mínimo el cuadro de vacaciones para el personal fijo se expondrá con dos meses de antelación. En aquellas secciones o Centros que se trabaje a turnos o que se varíe el día de librar se confeccionará el planing de trabajo mensualmente.

### CAPITULO III. SEGURIDAD E HIGIENE.

Art. 36º.- CURSOS.- Cada año se efectuarán cursillos de seguridad e higiene en el trabajo, impartidos por personal cualificado que contemplen los temas de evacuaciones en caso de siniestro. Serán de asistencia obligatoria para todo el personal. Estos cursillos contemplarán por separado los casos de temporada de verano e invierno ( instalaciones hoteleras, remotes mecánicos, etc.....). Antes de cada temporada alta, se harán unos cursillos de reciclaje y capacitación del personal en cada centro de trabajo

Art. 37º.- PRENDAS.- La empresa dotará de las prendas de seguridad que sean necesarias para un buen desarrollo del trabajo, para su funcionamiento normal. Así mismo, cada remonte mecánico contará con las herramientas mínimas, para reparaciones sencillas.

Cada temporada de verano para los trabajadores que están a la intemperie se entregará buzo, botas de goma, guantes de serraje o similar.

Cada dos años, en verano se entregará traje de agua ( nylon, plástico). En temporada de invierno cada dos años: gorro, guantes y botas de descanso o similar.

Cada dos años anorak y pantalón de nieve.

Pister: Cada dos años botas de esquí y gafas de nieve, cada cuatro años esquís y ataduras. Asimismo se entregarán las prendas precisas antes de tales plazas, cuando se acredite su necesidad y previa devolución de las ropas deterioradas.

#### Para los Trabajadores de Hostelería.-

Cocina: Gorros, pantalones profesionales, pico, chaquetilla, delantal, zapatillas y calcetines negros. Dos uniformes año.

Fregadoras: Bata y delantal, zapatillas y medias, dos uniformes año.

Camareras de pisos y personal femenino de comedor: Bata con delantal, rebeca, zapatos de salón medio tacón y medias. Dos uniformes al año ( rebeca cada dos años.).

Gobernanta y subgobernanta: Traje de chaqueta azul marino, blusa, rebeca azul marino, zapatos salón medio tacón y medias. Un uniforme cada dos años.

Personal de Recepción, Oficina y Telefonista: Traje de chaqueta azul marino con falda o pantalón gris, blusa, rebeca azul marino, zapatos negros, medias calcetines. Un uniforme cada dos años. Corbata.

En temporada de verano la camisa será de manga corta.

Jefe de Comedor: Chaqueta negra botonadura sencilla, pantalones grises, corbata gris, camisa blanca y calcetines negros, también zapatos negros. Un uniforme cada dos años.

Personal masculino de restaurante-bar: chaquetilla tipo smokin color burdeos, pantalón negro, camisa blanca, pajarita negra, zapatos y calcetines negros. Dos uniformes al año.

Personal de trabajos varios: Pantalones y camisas grises, chaqueta corta, zapatillas y calcetines negros. Al personal de servicios técnicos se les dotará con buzo, guantes y calzado de seguridad y botas de goma.

Conductor: Pantalones y camisa grises, rebeca gris, buzo, zapatos y calcetines negros. Un uniforme año.



Almacén y bodega: Se dotará a este departamento con un guardapolvo.

Todo los uniformes de chaqueta llevarán el anagrama de la Empresa. /  
También le llevará la ropa de invierno de los trabajadores de la calle.

Las camisas se entregarán dos por año será a cargo de la empresa la /  
limpieza de la ropa que requiera lavado o tratamiento especial ó de laven-  
dería no así la que requiera lavado habitual.

Todos los trabajadores estarán obligados a tratar su vestuario con el  
debido cuidado.

Los Jefes de departamento, con la intervención del Comité o Delegados  
de personal, informará cuando proceda de la necesidad de renovar el ves- /  
tuario por deterioro.

si se efectúa traslado de personal de un Centro a otro servirá el uni-  
forme y ropa de trabajo correspondiente.

Toda entrega de ropa llevará implícita la devolución de la anterior.

Art. 38 º.- MAQUINAS QUITANIEVES.- Cuando un vehículo se desplace a  
abrir la carretera, irá provisto de radió-emisor y de dos termos de bebidas  
uno con bebida caliente y otro con bebida fría.

Art. 39 º.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.- Se creará un comité de /  
Seguridad e Higiene formado paritariamente por representantes de la empresa  
y los trabajadores, los últimos elegidos directamente por éstos. Dichos /  
miembros tendrán solo las siguientes garantías:

a.- En el supuesto de implantación de faltas graves o muy graves  
habrá de abrisseles expediente contradictorio, en que serán  
oidos, además del interesado los demás miembros de dicho comi-  
té, y delegados de personal.

b.- No podrán ser despedidos ni sancionados, durante el ejercicio  
de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración  
de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revo-  
cación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base  
en la acción del trabajador en el ejercicio de su representa-  
ción, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el art. 34  
del Estatuto de los Trabajadores, no podrán ser discriminados  
en su promoción económica o profesional en razón precisamente  
del desempeño de su representación.

El Comité estará compuesto por dos personas de Alto Campoo,  
una del hotel y una de remotes. Una por el Centro del Telefé-  
rico, otra por el Centro de Aliva y otra por el Centro de Carmo-  
na.

Las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo serán  
las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la pre-  
vención de los riesgos profesionales.

2. Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene  
que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servi-  
cios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa para  
conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instala-  
ciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos  
que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los  
defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que  
propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias  
y cualesquiera otras que considere oportunas.

4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajado-  
res de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en  
el seno de la Empresa.

6. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la /  
Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que  
en ella se produzcan.

7. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades  
profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unos y otras,  
y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones corres-  
pondientes cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al  
Jurado y a la Inspección Provincial de Trabajo.

8. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación ade-  
cuada en materias de Seguridad e Higiene, y fomentar la colaboración de  
los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los  
accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9. Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas  
de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Empresa, de acuerdo con las /  
orientaciones y directrices del Plan Nacional, y ponderar los resultados  
obtenidos en cada caso.

10. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad  
e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien  
directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especiali-  
zadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de  
concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

11. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga  
por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así  
como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas o instrucciones  
sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

12. Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren /  
realizado, de la cual, antes del 1 de Marzo de cada año, enviarán un ejemplo  
al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provin-  
cial de Trabajo.

Art. 40.º VESTUARIOS. Las duchas, vestuarios y habitaciones destinados  
a los empleados estarán debidamente acondicionados y limpios en evitación  
de cualquier enfermedad de contagio, etc.....

Art. 41.º.- RECONOCIMIENTOS PERIODICOS.- La Empresa se compromete  
a realizar un reconocimiento periódico de la salud de sus trabajadores,  
esta periodicidad no excederá en ningún caso en un año.

#### CAPITULO IV. DERECHOS SINDICALES.

Art. 42.º.- COMITE DE EMPRESA.- El Comité de Empresa es el órgano  
representativo del conjunto de los trabajadores. El Comité de Empresa  
elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario.

Art. 43.º.- FUNCION DEL COMITE DE EMPRESA.-El Comité de Empresa tendrá  
las atribuciones sobre información, vigilancia, participación y colabora-  
ción a que se refieren los apartados siguientes:

1.- Información al Comité de Empresa.- La Empresa facilitará al Comi-  
té la información que seguidamente se detalla con la periodicidad que  
se indica:

##### a.- Información anual:

- Balance de cuentas de resultados de los centros de trabajo.
- Memoria anual.
- Cuantos documentos se faciliten a los consejeros.

##### b.- Información semestral:

- Evolución general del sector económico al que pertenece la  
Empresa.

- Evolución de las operaciones económicas del Centro de Tra-  
bajo y de la Sociedad.

- Marcha general del negocio.

- Inversiones acordadas en cuanto representan sobre la situa-  
ción de empleo.

- Evolución probable del empleo de la Empresa.

##### c.- Información Mensual.-

- Estadística de absentismo y sus causas.
- Accidentes de Trabajo, enfermedades profesionales y sus  
causas.
- Movimientos de ingresos y ceses.
- Ascensos..
- Sanciones impuestas por falta grave ó muy grave ( la no-  
tificación deberá de preceder la imposición de la sanción).

##### d.- Información ocasional, con caracter previo a su ejecución.-

- Elaboración de presupuestos e inversiones en los diferen-  
tes Centros de trabajo.
- Reestructuración de plantillas.



- Cierres totales, parciales, definitivos ó temporales.
- Reducciones de jornada.
- Planes de formación profesional, sobre las cuales escucharán las opiniones del Comité.
- Implantación de incentivos y valoración de los puestos de Trabajo.
- Traslado del personal de un Centro a otro de Trabajo.
- Fusión, Absorción o modificación del " Status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e.- Otra información.- La Empresa facilitará al Comité el modelo de contrato de Trabajo que habitualmente utiliza, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso a la autoridad laboral competente. El Comité dispondrá inmediatamente de una copia de los contratos de trabajo escritos, a los nuevos ingresos.

La empresa tendrá a disposición del Comité, las nóminas de las cuales podrán ver en cualquier momento en el departamento correspondiente, solo si así lo desean.

El Comité de Empresa tendrá participación en intervención en la confección de los cuadros horarios de trabajo, turnos, vacaciones, plantillas, etc.....

El Comité de Empresa tendrá intervención en las cuestiones que se susciten por deficiente clasificación profesional, / que resolverán de acuerdo con la Empresa en primera instancia, quedando a salvo el derecho a acudir a la Jurisdicción Laboral.

2.- Labor de vigilancia.- El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre los siguientes temas:

- a.- Cumpliendo de las normas en materia Laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de empresa, en vigor, formalizando en su caso las acciones legales oportunas, ante la Empresa y los Organismos competentes.
- b.- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa, cuya vigilancia ejercerá a través / del Comité de Seguridad e Higiene constituido según la legislación vigente.

3.- Capacidad Procesal.- 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.

4.- Capacitación para negociar.- El Comité de Empresa está capacitado para la denuncia, iniciación y negociación de los Convenios Colectivos.

5.- Local para el Comité.- La empresa antes de la finalización de la / vigencia del presente convenio pondrá a disposición del Comité, un local adecuado en el que pueda desarrollar su actividad y comunicarse con los trabajadores.

Así mismo, pondrá a disposición tableros de anuncios para que pueda anunciar sus decisiones al personal.

6.- Horas Sindicales.- Los miembros del Comité dispondrán de 16 horas mensuales, retribuidas a salario real, para el ejercicio de su actividad, podrán ser transferibles y acumulables entre todos los miembros. No se computarán como tales las correspondientes a una reunión mensual con la

En lo no previsto en este capítulo será de aplicación lo previsto en el título 29 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo y la legislación concordante.

Art. 44º.- SECCION SINDICAL Y DELEGADO SINDICAL.-

-En cuanto a funciones sindicales y Delegado Sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical ( L.O.L.S.) Así mismo la empresa facilitará a los sindicatos representados en el Comité de Empresa un tablón de anuncios para que los mismos puedan poner la información que estimen conveniente.

Art. 45º.- COMISION PARITARIA.- Se establecerá una comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del Convenio de cuatro personas dos por cada una de las partes firmantes, que se nombrarán en cada caso.

RELACION DE CATEGORIAS DE C.A.H.T.U.R. S.A.

| NIVEL | BRAÑAVIEJA  | FUENTE DE   | CARMONA   | CENTRAL                                      | SALARIO BASE                                |  |        |
|-------|---|---|---|--|---|--|--------|
|       | PISTAS, REMONTES, HOSTELERIA MAQUINARIA.  | TELEFERICO - ALIVA  |   |  |   |  |        |
| 1     | DIRECTOR ESTACION   | DIRECTOR COMPLEJO   |   | DTOR.ECO.FINANC.<br>DTOR.ADMTYO.             | 84.400                                      |  |        |
| 2     | JEFE MANTENIMIENTO PISTAS   | DIRECTOR HOTEL<br>JEFE COCINA<br>" ADMTYO.  | ENCARG. TLFRCO.   | DTOR. HOTEL                                  | ENCARGADA/O                                 | JEFE MECANIZACION<br>" CONTABILIDAD                  | 79.600 |
| 3     | ENCARG. MAQUINAS<br>OFICIAL 1 RMTES.<br>OFICIAL 1 CTOR.<br>JEFE PISTEUR                     | COCINERO<br>SUBGOBERNANTA<br>ENCARG. CFTRIA.<br>ENCARG. COMEDOR<br>JEFE RECEPCION<br>OFICIAL 1 MTO.<br>OFICIAL 1 ADTYO. | OFICIAL 1 MCO.<br>MECANICO                              | SUBGOBERNANTA<br>ENCARG.CFTRIA.<br>COCTIBERB | COCINERO                                    | OFICIAL ADMTYO.<br>SECRETARIA JEFE                   | 66.500 |
| 4     | OFICIAL 2 RMTES.<br>OFICIAL 2 CTOR.<br>CTOR. TELESQUI<br>CTOR. TELESILLA<br>ALQUILER ESQUIS | RECEPCIONISTA<br>ALMAC/BODEGA<br>AYTE. COCINA<br>CALEFACTOR<br>OFICIAL 2 MTO.<br>CAMARERO/A<br>CONSERJE                 | OFICIAL 2 MCO.<br>OFICIAL 2 CTOR.<br>ESPTA. CABINAS     | RECEPCIONISTA<br>CONSERJE<br>CAMARERO/A      | CONSERJE<br>CAMARERO/A                      | OFICIAL 2 ADMTYO.<br>RECEPCIONISTA<br>SECRETARIA     | 60.500 |
| 5     | ESPECIALISTA<br>PISTEUR<br>PEON<br>MOZO<br>COBRADOR<br>AYTE. ADMTYO.                        | AYTE. CAMARERO<br>AYTE. ADMTYO.<br>AUX. COCINA<br>AUX. RECEPCION<br>LIMPIADORA<br>MOZO<br>PEON                          | LIMPIADORA<br>PEON<br>MOZO<br>COBRADOR<br>AYTE. ADMTYO. | AUX. COCINA<br>AUX. RECPCION.<br>LIMPIADORA  | AYTE. CAMARERO<br>AUX. COCINA<br>LIMPIADORA | AUX. ADMTYO.<br>LIMPIADORA<br>TELEFONISTA<br>AZAFATA | 57.500 |

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including names like "F. Sosa" and various official seals.



## DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

### Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de Colonias de Cantabria

#### Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.-

Comprende este Convenio a todos los establecimientos de almacenistas de colonias que estén sujetos a las actividades recogidas en el Artº 3º de la Ordenanza Laboral de Comercio de fecha 4/6/75.

Será de aplicación a todos los trabajadores del Comercio de Almacenistas de Colonias, con las excepciones que marca la legislación vigente.

#### Artº 2º.- AMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio será de aplicación a toda la región de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo en el ramo de almacenistas de colonias.

#### Artº 3º AMBITO TEMPORAL.-

La duración del presente Convenio será de UN AÑO, iniciando su vigencia el 1º de Enero de 1.987, considerándose automáticamente denunciado para su revisión el 30 de septiembre de 1.987.

#### Artº 4º.- COMPENSACION Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.-

Las empresas, independientemente de los salarios establecidos en este Convenio seguirán respetando a sus trabajadores las Comisiones e porcentajes que es tradicional abonar, como estímulo para el mejor cumplimiento de su cometido, no pudiendo ser absorbidas y compensadas con las mejoras establecidas en el presente Convenio.

#### Artº 5º JORNADA LABORAL.-

La jornada máxima de trabajo para el personal de este Convenio, será de 40 horas semanales, lo que equivale a 1.815 horas anuales de trabajo efectivo, y con carácter general, el horario será de lunes a viernes.

La jornada será partida, con descanso entre ambas partes de un mínimo de 2 horas pudiéndose pactar la jornada continuada entre Empresa y representantes legales de los trabajadores.

No obstante, se podrá pactar en las Empresas, con los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, con el personal de plantilla, la distribución no homogénea de las horas anuales convenidas siempre que la jornada semanal no exceda cuatro horas, siendo compensada la semana anterior o posterior. También previo pacto, la jornada del sábado será matinal, y se establecerá siempre que exista una fiesta en la misma semana.

Sin embargo, los trabajadores acogidos al presente Convenio, que desarrollen su actividad en supermercados y autoservicios seguirán trabajando los sábados como hasta la fecha.

#### Artº 6º.- VACACIONES.-

Las vacaciones serán de 30 días naturales, de los cuales 26 serán laborables. Se disfrutarán 15 días ininterrumpidos, entre el 1º de Mayo y el 30 de Septiembre. Las empresas confeccionarán el calendario de vacaciones al comienzo de cada año natural.

El disfrute por el personal de los períodos recogidos en el calendario será de mutuo acuerdo con la empresa. En caso de que a petición de la empresa y de mutuo acuerdo no se disfruten los 15 días de verano, es decir dentro del período comprendido entre el 1º de Mayo y el 30 de Septiembre se percibirá una compensación económica equivalente a 18.547, pts. En caso de que la petición sea por parte del trabajador no procederá dicha compensación.

#### Artº 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

Se concederán 20 días de permiso retribuido, con abono del salario real, por matrimonio del trabajador. Este período podrá unirse a las vacaciones, siempre que exista acuerdo entre ambas partes.

- 3 días en caso de nacimiento de hijo.
- 5 días en caso de enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica del cónyuge padres o hijos.
- 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la región, el plazo será de 4 días.
- 1 día en caso de traslado de domicilio habitual.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo, pudiendo dividir dicha jornada en dos fracciones. Asimismo, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Aquellos que tengan a su cuidado directo, algún menor de 6 años, o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, que podrá oscilar entre un tercio de la misma y la mitad de la duración de ésta con la pérdida proporcional de retribución.

- 1 día en los casos de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

#### Artº 8º LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.-

Todo el personal tendrá derecho a 5 días laborales año no retribuidos para lo cual será preciso comunicarlo con 3 días de antelación a la Empresa, no pudiendo ser más de 2 días consecutivos. Dichas licencias no podrán ser disfrutadas al mismo tiempo por más de un 20% de los trabajadores de cada sección. Entre dos licencias habrá un plazo mínimo de 30 días.

#### Artº 9º.- SALARIO HORA.-

El salario hora será el resultado de la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{SALARIO} + \text{ANTIGUEDAD} \times 15 \text{ PAGAS}}{1.815} = \text{SALARIO HORA}$$

#### Artº 10º.- SALARIO BASE.-

Comprende las retribuciones de jornada normal de trabajo, y que se recogen en el Anexo 1º que acompaña el presente Convenio, el cual ha sido incrementado con un 6,5% con respecto a las tablas del anterior convenio. En el supuesto de que el I.P.C. superase el 6,5% al 31.12.87, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, con carácter retroactivo al 1.01.87.

#### Artº 11º.- AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO.-

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía de un 7,5% sobre el salario base.

La fecha inicial para el concepto por años de servicio, será la de ingreso en la Empresa, computándose también el período de aprendizaje.

El tope de los aumentos será el señalado por el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artº 12º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria, que favorezca la creación de empleo las partes firmantes de este Convenio, estiman que la reducción de horas es una vía adecuada para dar origen a nuevos puestos de trabajo, decidiendo gravar el coste de las mismas, a través de un recargo de 10 puntos en las cotizaciones a la Seguridad Social para este concepto, de forma que este recargo corresponde un 50% al empresario y en un 50% al Trabajador. Dicho recargo será suprimido, disminuido o aumentado, si lo establece la legislación al efecto.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor estructurales, no tendrán dicho recargo, siendo posible compensar estas, por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las siguientes:

- a. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b. Horas extraordinarias necesarias por períodos imprevistos de períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural.



derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate manteniendo siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en los Convenios Colectivos. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Artº 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando copia del resumen de la semana al trabajador, en el parte correspondiente.

El incremento a aplicar sobre el salario hora, calculado conforme el Artº 10º de este Convenio, para el pago de las horas extraordinarias es el siguiente: la hora normal más el 75%, a las horas extraordinarias en los días laborables, la hora normal más el 200%, a las extraordinarias efectuadas en domingos y festivos. El tope de horas extraordinarias será de 2 al día, 15 al mes y 80 al año.

De conformidad con lo establecido en el Artº 2º punto 1. del Real Decreto 1.858/1981 de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artº 13º.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio serán de Julio, Navidad y Beneficios, equivalentes a una mensualidad del salario base más la antigüedad, si ésta existiera del salario pactado en este Convenio.

Dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

La de Julio el día 15 del mismo mes.

La de Navidad, entre los días 20 y 25 de Diciembre.

La de Beneficios, dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

El importe de las dos primeras estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y accidentes de trabajo.

Artº 14º.- ENFERMEDAD.-

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá el importe íntegro del salario base más la antigüedad, pagas extraordinarias durante el tiempo que dure la I.L.T., cualquiera que fuere su causa y aun habiendo sido sustituido dicho trabajador.

Las empresas velarán porque sus trabajadores pasen un reconocimiento médico anual que será obligatorio para éstos, y que se realizará a través del Gabinete de Seguridad e Higiene en el trabajo u otro centro similar.

Artº 15º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Se entregará al personal afectado por este Convenio, durante la vigencia del mismo, las correspondientes prendas de trabajo, consistentes en dos uniformes adecuados a la clase de trabajo que desempeña.

Asimismo, se entregarán prendas de agua a los que cumplan sus funciones de reparto. En todos los casos, su uso será obligatorio y las Empresas que no entreguen dichas prendas, darán una cantidad compensatoria consistente en 14.956, pts. en concepto de desgaste de ropa cantidad que no será percibida por aquellos trabajadores que rechacen las prendas.

Artº 16º.- DIETAS.-

El trabajador que por necesidad de servicio hubiera de efectuar desplazamientos fuera de su centro habitual de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades:

DIETA COMPLETA..... 1.495,- pts.  
 MEDIA DIETA..... 748,- pts.

En caso de penochar se percibirán las mismas cantidades que indiquen los justificantes en cada caso.

Artº 17º.-PLUS DE TRANSPORTES.-

Las Empresas abonarán a todos los trabajadores un plus de transporte, de 1.509,- pts. mensuales.

Artº 18º.- PLUS DE ASISTENCIA.-

Las Empresas abonarán a todos sus trabajadores un plus de asistencia de 246,- pts. por día de trabajo efectivo.

Artº 19º.-ESPECIALISTAS DE IDIOMAS.-

Los trabajadores que tuvieran conocimientos amplios de idiomas, y a petición de la empresa pusieran los mismos a disposición de ésta, tendrán un plus de un 10% sobre su salario.

Artº 20º.- PLURIEMPLEO.-

Las Empresas acogidas en el presente Convenio, se comprometen a no emplear a aquellas personas que sean trabajadores en activo, o que tengan la condición de jubilados.

Artº 21º.- JUBILACION A LOS 64 AÑOS.-

Los trabajadores, una vez cumplida la edad de 64 años, se jubilarán con el 100% de los derechos pasivos, en tanto que las empresas simultáneamente, contratarán trabajadores en busca del primer empleo o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas y con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen.

Artº 22º.-CONTRATACION TEMPORAL.-

Las empresas afectadas en el presente Convenio, no podrán tener en su plantilla personal con contrato superior a un 50% de la plantilla total.

Artº 23º.- BONIFICACION SEGURIDAD SOCIAL.-

Las Empresas que en los dos últimos años hayan tenido regulación de plantilla o hayan despedido personal, y éste haya sido declarado improcedente, no podrán acogerse a las bonificaciones de la Seguridad Social, en cuanto a la cuota empresarial al admitir nuevo personal.

Artº 24º.- PUNTUALIDAD.-

Se acuerda por ambas partes una flexibilidad horaria de 5 minutos al día en tres ocasiones durante un mes, sin perjuicio de que se trabajen efectivamente las horas pactadas por este Convenio.

ARTº 25º EMPLEO.-

Ante la grave situación del empleo en todo el ámbito nacional, las Empresas afectadas por este Convenio, se comprometen durante la vigencia del mismo a intentar mantener los puestos de trabajo actuales para este año 1.987.

Artº 26º.- FORMACION PROFESIONAL DE APRENDICES.-

Las empresas estarán obligadas a conceder permisos a sus aprendices para que asistan a cursos organizados por el PPO de dos horas como máximo siempre que este tiempo coincida con el horario de trabajo.

Artº 27º.-PERIODOS DE PRUEBA.-

El personal que ingrese en las Empresas afectadas por el presente Convenio, estará sujeto a un periodo de prueba variable según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, y que será el que se detalla en la siguiente escala:

|   |         |
|---|---------|
| Técnicos titulados de grado superior..... | 6 meses |
| Técnicos titulados de grado medio .....   | 6 meses |
| Jefe de división .....                    | 6 meses |
| Jefe de Personal .....                    | 6 meses |
| Jefe de Compras .....                     | 6 meses |
| Jefe de Ventas .....                      | 6 meses |
| Encargado General .....                   | 3 meses |
| Viajantes .....                           | 3 meses |
| Restante Personal Técnico .....           | 1 mes   |



|   |                 |
|---|-----------------|
| Personal Mercantil, propiamente dicho ..... | 1 mes           |
| Personal Administrativo .....               | 1 mes           |
| Personal Actividades auxiliares .....       | 15 días hábiles |

Durante este periodo, tanto el trabajador como la Empresa, podrán respectivamente desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa, y el tiempo que hubiera perdido en calidad de prueba le será computado a efectos, de los aumentos por tiempo de servicio.

**Art.º 28º DERECHOS SINDICALES.-**

Garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores. El comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menor, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones ó participaciones, de los demás documentos que den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación ó rescisión de sistemas de organización y control de trabajo
- e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir información cuando la fusión absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y su causa, accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Art.º 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Participar como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este Art.º en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este articulado, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observará sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1;2;3 y 4, de éste Artículo, aun despues de dejar de pertenecer al mismo, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa

al Comité, podrá ser utilizado dentro del estricto ámbito de la Empresa, y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Los miembros del Comité de Empresa, y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se establece en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

- a) apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.
- b) prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas.
- c) no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el Art.º 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.
- d) expresar, colegiadamente, si se trata del Comité con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

|                             |          |
|-----------------------------|----------|
| Hasta 100 trabajadores..... | 15 horas |
| De 101 a 250 " .....        | 20 horas |
| De 251 a 500 " .....        | 30 horas |
| De 501 a 750 " .....        | 35 horas |
| De 751 en adelante .....    | 40 horas |

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 y otras entidades de formación.

Asimismo, no 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 de Empresa como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en los que sean afectados por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes señaladas, será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la Empresa en que los mismos presten sus servicios, con una antelación de al menos 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

Las ausencias que no reunan este requisito, no tendrán carácter de legalmente justificadas.

Acumulación de horas de licencia por asuntos sindicales. El Comité o Delegados de Personal de la Empresa, podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros.

**Art.º 29º.-**

Este Convenio tendrá plenos efectos desde el momento de su aprobación sin que sea preciso para su vigencia la correspondiente publicación.

**Art.º 30º.-**

Las diferencias que resulten de lo pactado en el presente Convenio, y cuyos efectos se han fijado desde el 1º de Enero de 1.987, serán satisfechas antes del 30 de Junio del mismo año.

**Art.º 31º.- COMISION MIXTA.-**

Para lo no previsto en el presente Convenio y para su interpretación vigilancia y cumplimiento, se crea una Comisión Mixta compuesta por 4 miembros de cada una de las partes, con la siguiente composición:



**ASOCIACION EMPRESARIAL:**

Marcelino Diaz España  
José Sanchez  
Emilio Gonzalez  
Javier Mandaluniz

**U.G.T.:**

Alfonso Gil Callirgos  
Luis Aguero Gomez  
Fermin Gómez  
Carlos Gutierrez

**ANEXO NUMERO I.- TABLA SALARIAL**

| GRUPO SEGUNDO                     | MENSUAL | ANUAL     |
|-----------------------------------|---------|-----------|
| JEFE DE PERSONAL.....             | 75.857  | 1.137.851 |
| JEFE DE VENTAS.....               | 75.857  | 1.137.851 |
| JEFE DE COMPRAS.....              | 75.857  | 1.137.851 |
| ENCARGADO GENERAL.....            | 75.857  | 1.137.851 |
| JEFE DE ALMACEN.....              | 66.938  | 1.004.077 |
| JEFE DE SUCURSAL.....             | 66.938  | 1.004.077 |
| JEFE DE SECCION.....              | 59.802  | 897.028   |
| ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO..... | 59.802  | 897.028   |
| VIAJANTE.....                     | 56.677  | 850.158   |
| CORREDOR DE PLAZA.....            | 55.785  | 836.770   |
| DEPENDIENTE.....                  | 53.547  | 803.207   |
| AYUDANTE.....                     | 52.626  | 789.389   |
| APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS.....    | 34.148  | 512.222   |

| GRUPO TERCERO                   | MENSUAL | ANUAL     |
|---------------------------------|---------|-----------|
| JEFE ADMINISTRATIVO.....        | 69.823  | 1.044.429 |
| JEFE DE SECCION.....            | 63.823  | 957.350   |
| CONTABLE CAJERO.....            | 57.275  | 859.117   |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO.....     | 53.544  | 803.156   |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO.....    | 52.626  | 789.389   |
| AUXILIAR DE CAJA.....           | 52.626  | 789.389   |
| ASPIRANTE MENOR DE 18 AÑOS..... | 34.148  | 512.222   |

| GRUPO CUARTO            | MENSUAL | ANUAL   |
|-------------------------|---------|---------|
| OFICIAL DE PRIMERA..... | 57.118  | 856.771 |
| CONDUCTOR.....          | 56.709  | 850.637 |
| OFICIAL DE SEGUNDA..... | 55.646  | 834.694 |
| AYUDANTE DE OFICIO..... | 54.122  | 811.833 |
| CAPATAZ.....            | 57.843  | 867.650 |
| MOZO ESPECIALIZADO..... | 54.850  | 822.744 |
| TELEFONISTA.....        | 53.352  | 800.284 |
| MOZO.....               | 53.352  | 800.284 |
| ENVASADORA.....         | 53.352  | 800.284 |

**PARTE EMPRESARIAL:**

MARCELINO DIAZ E.  
EMILIO GONZALEZ  
JOSE SANCHEZ  
JOSE CORDOBA  
JAVIER MANDALUNIZ

Siendo las 18: horas del día 11 de Febrero de 1.987, se reúnen en los locales de UNIPYNEC, los señores que al margen se citan para iniciar las negociaciones del Convenio Colectivo de Almacenistas de Coloniales de Cantabria.

**PARTE SOCIAL:**

UGT  
ALFONSO GIL  
LUIS AGUERO  
ABELINO A. NAVARRO

Abierto el acto la parte social hace entrega de un escrito en el cual reivindican las mejoras o modificaciones que quieren establecer en el citado Convenio.

Las modificaciones solicitadas son: Artº 3 Ambito Temporal.-

La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, comenzando su vigencia el 1 de Enero de 1.987, considerándose automáticamente denunciado para su revisión el 1 de Septiembre del mismo año. Artº 5º Jornada Laboral.- La jornada máxima de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de 38 horas semanales. Resto del artículo igual. Artº 6º Vacaciones.- Las vacaciones serán de 30 días laborales. Se disfrutaran 18 días ininterrumpidos entre el 1º de mayo y el 30 de septiembre. Resto del artículo igual excepto la bolsa compensatoria que será de 18.634, pts. . Artº 9º Salario hora.- Será el resultado de aplicar la siguiente formula:  $\frac{\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} \times 15}{1.748}$

Artº 10º Salario Base.- Será el que para categoría profesional figura en el Anexo del presente Convenio, que han sido incrementadas en el 7%, con respecto a las tablas salariales de año 1.986. Se efectuará una revisión salarial, en el supuesto que el IPC del año 1.987 supere el 5%, sobre la diferencia con dicho porcentaje. Artº 15º Prendas de Trabajo.- Igual texto salvo la bolsa que será de 15.026, pts. Artº 16º Dietas.- Dieta completa 1.502 pts. y Media Dieta 751, pts. Artº 17º Plus de Transporte.- Será de 1.516, pts. mensuales. Artº 18º Plus de Asistencia.- Será de 247, pts. por día de trabajo efectivo. Artº 26º Formación Profesional.- Las empresas concederán permiso a los trabajadores para que asistan a cursos de formación profesional, de dos horas como máximo, siempre que este tiempo coincida con el horario de trabajo. Artº 32º Excedencia por cargo sindical.- Reflejar el contenido del artículo 9.1 de la Ley Organica de Libertad Sindical(Ley Organica 11/1985 de 2 de Agosto de 1.985).

La parte empresarial solicita la negociación del Convenio de acuerdo con las condiciones fijadas por el Gobierno, en lo relativo al porcentaje de incremento salarial.

No habiendo más asuntos que tratar y siendo las 19: horas se levanta la reunión, quedando para una reunión posterior en fecha 23 de Febrero a las 19: horas.

**PARTE EMPRESARIAL**

MARCELINO DIAZ  
JAVIER MANDALUNIZ  
EMILIO GONZALEZ  
JOSE SANCHEZ

**ACTA**

Siendo las 18: horas del día 27 de Mayo de 1.987, se reúnen en los locales de UNIPYNEC, sítos en C/ Cervantes, 7-1º, los señores que al margen se citan miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria.

**PARTE SOCIAL:**

ALFONSO GIL  
LUIS AGUERO  
FERMIN GOMEZ  
CARLOS GUTIERREZ

Abierto el acto las partes reunidas de acuerdo con lo dispuesto en los Artº 4 a, 82, 87, 88 y demás concordantes del Estatuto de los Trabajadores acuerdan:

1º.- Aprobar y firmar por todos los reunidos el texto del Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria, el cual se adjuntará al presente Acta, firmando los miembros de la Comisión en cada uno de sus folios

2º.- Dar traslado del Convenio Colectivo al Excmo. Sr. Director Provincial de Trabajo en Santander a fin de que tenga por efectuado el trámite de presentación así como solicitar el registro y la publicación del citado Convenio en base a lo dispuesto en el R.D. 1.040/81 de 22 de Mayo.

Y no habiendo mas asuntos que tratar se da por finalizada la reunión en el lugar y fecha indicados.

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo de las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo**

**Artículo 1º. AMBITO PERSONAL**

El presente convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo y sus trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

**Artículo 2º. AMBITO TERRITORIAL**

Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, radicadas en la Región de Cantabria, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran abrirse en un futuro.

**Artículo 3º. AMBITO FUNCIONAL**

Están incluidas en el campo de aplicación de este convenio todas las empresas dedicadas a la Organización del Juego del Bingo, bien sean sociedades de Servicios o titulares de Licencia Gubernativa, cuando exploten u organicen directamente la actividad del bingo.

**Artículo 4º. VIGENCIA Y DURACION**

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de Enero de 1987 y su duración será de dos años, por lo que finalizará el 31 de Diciembre de 1.988 prorrogándose de año en año por tática reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

**Artículo 5º. DENUNCIA**

La denuncia del presente Convenio será automática y las partes se comprometen a formar la Mesa negociadora el día 1 de Diciembre de 1988. No obstante la representación social remitirá a la patronal con mínimo de sesenta días a la fecha del vencimiento de este Convenio escrito del proyecto del nuevo Convenio, quien dispondrá de quince días para estudiarlo y formular por escrito su contrapropuesta. Transcurridos estos plazos se iniciarán las negociaciones.

A la firma de los contratos de trabajo estarán presentes los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, quienes podrán obtener copia del contrato de trabajo si así lo solicitaran y, sin perjuicio de la copia que corresponde al propio trabajador.



En las Salas de nueva apertura la contratación será revisada por la Comisión Paritaria del Convenio. Los empresarios comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su apertura prevista, una lista de los futuros trabajos con indicación de los puestos a desempeñar y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y Oficina de Empleo de la procedan.

#### Artículo 11º. FOMENTO DEL EMPLEO.

Dada la actual situación del paro existente en el estado español y para fomento del empleo, a partir de la entrada en vigor del convenio quedará prohibida la contratación de personal en régimen de pluriempleo.

Se exceptúa la prohibición total de pluriempleo del trabajador fijo de carácter discontinuo.

Los nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes que se produzcan se cubrirán mediante la contratación de profesionales del Bingo en situación de desempleo.

Las Empresas facilitarán la formación de sus plantillas, propiciando la realización de prácticas en puestos de categoría superior.

#### Artículo 12º. PREFERENCIA DE INGRESO

En igualdad de condiciones profesionales, siempre y cuando reúnan los requisitos legales necesarios, tendrán derecho preferente para el ingreso en la Empresa, aquéllos trabajadores que se hallen debidamente inscritos como parados en la Oficina de empleo y que hubieran desempeñado funciones en la Empresa de que se trate con contrato eventual, interino, de trabajo discontinuo o a tiempo parcial.

#### Artículo 13º. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba. Dadas las especiales características que, en lo referente a la duración de las Licencias Gubernativas, se dan en cuanto a la explotación de las Salas, sea cual fuere la duración del contrato de trabajo el período de prueba no podrá exceder de:

JEFE DE SALA... 3 meses

JEFE DE MESA y CAJEROS ... 2 meses

VENEDORES-LÓCUTORES y ADMISION Y CONTROL.. 1 mes

Resto del personal... 15 días

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

#### Artículo 14º. ASCENSOS

Gozarán de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en niveles superiores, aquéllos trabajadores fijos de la empresa, siempre que se le conceda el carnet profesional correspondiente al nuevo puesto a desempeñar.

El proceso de selección se establecerá previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 15º. CLASIFICACION DEL PERSONAL POR RAZON DE SU PERMANENCIA.

Por razón de su permanencia al servicio de las Empresas, los trabajadores se clasificarán en fijos, fijos a tiempo parcial, fijos de contrato discontinuo, eventuales, interinos y temporales.

FIJOS: tendrán la consideración de fijos o por tiempo indefinido los trabajadores admitidos en la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a la forma o duración de su contrato de trabajo.

Se considerarán al menos como puestos fijos, las plantillas mínimas fijadas por la Ley.

FIJOS A TIEMPO PARCIAL: tendrán esta consideración los trabajadores que presten sus servicios durante un determinado número de horas al día, con el único fin de cubrir el período de descanso diario o de cena del resto de trabajadores. La jornada para este tipo de trabajadores en ningún caso podrá exceder de 20 horas semanales.

El trabajador fijo a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias. En caso de realizarlas, el contrato se transformará automáticamente en contrato fijo. Queda excluido de esta prohibición las horas por causa de fuerza mayor, tales como sustitución de enfermedades, ausencias, etc.

Este tipo de trabajador no verá mermados sus derechos (vacaciones, derechos sindicales, antigüedad, etc) salvo en lo que proporcionalmente corresponda a su jornada.

El número de trabajadores bajo esta modalidad de contrato en ningún caso podrá exceder del 33 % de la plantilla obligatoria, actualmente vigente.

FIJOS DE TRABAJOS DISCONTINUOS: serán considerados fijos de trabajo discontinuos aquéllos trabajadores que sean contratados para trabajar determinados días al mes, bien para cubrir vacantes que se produzcan por descanso semanal de los trabajadores fijos de plantilla ó bien porque la sala de juego no funcione nada más que en determinados días a la semana.

La consideración de trabajadores discontinuos se hará constar obligatoriamente en el contrato de trabajo que se suscriba, así como las especiales circunstancias que puedan concurrir en el mismo. Se computará su antigüedad a todos los efectos desde la firma del contrato de trabajo.

EVENTUALES: tendrán la condición de eventuales los trabajadores admitidos por la Empresa de actividad permanente para realizar trabajos cuya duración máxima no sobrepase los tres meses.

Solo podrán formalizarse este tipo de contratos por razón de temporada o por acontecimientos extraordinarios, lo que deberá constar en el contrato que se suscriba, si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios en la Empresa, adquirirá la condición de fijo de plantilla con efectos desde el comienzo de la prestación de sus servicios.

En el supuesto de que este contrato de trabajo fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar dicho puesto o similar, hasta que no hayan transcurrido dos meses. En caso contrario el nuevo eventual adquirirá la condición de fijo.

En ningún caso podrán existir en una Empresa un número de trabajadores eventuales superior al 30 % de la plantilla mínima obligatoria, actualmente vigente.

LOS INTERINOS: tendrán esta consideración los contratados para sustituir a otros trabajadores fijos con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En el contrato se especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

TEMPORALES: tendrán esta consideración los trabajadores contratados para realizar funciones de carácter normal en la Empresa, que reúnan los requisitos exigidos por las disposiciones que regulan este tipo de contratación, dentro de los límites que en las mismas se fijen y por la duración mínima de 6 meses.

Cuando las Empresas utilicen cualquier modalidad de contratos en práctica o para la formación, se comprometen a abonar a dichos trabajadores, cuando realicen jornada completa, los salarios pactados en el presente Convenio, en otro caso percibirán la parte proporcional a la jornada que realicen.

#### Artículo 16º. RENOVACION DE CONTRATOS.

En los casos de renovación de permisos, autorizaciones y licencias gubernativas se mantendrá la situación existente de los respectivos contratos de trabajo, sin que en ningún caso pueda el trabajador, por motivo de esta renovación perder la antigüedad adquirida.

#### Artículo 17º. CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con acuse de recibo, con un plazo de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar



con la antelación indicada, dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada, siete días antes de causar baja el trabajador, a entregar a éste la liquidación y finiquito para su comprobación, la cual abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace ese derecho si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

#### Artículo 18º. RESOLUCION DE CONTRATOS.

Será causa suficiente para que las Empresas afectadas por el presente Convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con los trabajadores a su cargo, sin más trámite que el conducente a la obtención de los derechos del subsidio de desempleo para los afectados el hecho de que habiendo sido solicitados no les sean renovados los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, sin perjuicio de lo establecido en el artículo de subrogación y demás derechos reconocidos por la legislación vigente. La renovación de los permisos, autorizaciones y licencias gubernativas, producirá la prórroga automática de los contratos de trabajo, en los términos pactados.

En el supuesto de que los concesionarios de los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas rescindieran los contratos suscritos con la Empresa de Servicios, pero siguieran desarrollando directamente la actividad del juego, el personal de la Empresa de servicios cesante pasará automáticamente a depender del titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

#### Artículo 19º. CIERRE TEMPORAL.

En caso de cierre temporal, la Empresa abonará íntegramente el salario del Convenio a los trabajadores que por no haber sido dados de alta en la Seguridad Social en el día de su incorporación efectiva a su puesto de trabajo, no llevaran el tiempo suficiente de cotización y no pudieran acogerse al Seguro de Desempleo. En todo caso, las Empresas en situación de cierre temporal, realizarán todas las gestiones conducentes a conseguir los beneficios del subsidio de desempleo del personal a su cargo.

#### Artículo 20º. SUBROGACION DE SERVICIOS.

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, cuando la Empresa de Servicios pierda la adjudicación de los servicios de un Centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento de servicios, y no pueda asignar al personal afectado a otro puesto de la misma categoría en su plantilla, el trabajador pasará a la plantilla de la Empresa de Servicios adjudicataria del servicio que van desempeñando o a la Entidad Titular, la cual deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior Empresa, incluso la antigüedad, en este caso, el productor tendrá derecho exclusivamente a percibir con cargo a su anterior Empresa la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones, integrándose en la plantilla de la nueva adjudicataria en el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones.

La Empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios. También deberá notificar la subrogación a la nueva Empresa con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la Sala, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores en la que deberá constar el nombre del productor, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificaciones del

INSS de hallarse al corriente de pago de sus obligaciones a la Seguridad Social, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquélla estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que en derecho hubiera lugar, la Empresa cesante en la prestación del servicio responderá, frente a la que le tome a su cargo, por cualesquiera irregularidades en el pago de salarios o de cuotas a la Seguridad Social en las que pueda haber incurrido durante el contrato de trabajo con el productor que haya pasado de una a otra plantilla de acuerdo con las anteriores normas.

Estas normas no se aplicarán a los trabajadores eventuales, quienes estarán a su especial normativa.

Si la Entidad titular de la licencia gubernativa solicita plazo para contratar con una nueva Empresa de Servicios o para hacerse cargo directamente de la explotación, responderá frente a los trabajadores y durante el plazo que se le conceda, de las obligaciones contraídas por la anterior Empresa (pago de salarios, Seguridad Social y demás obligaciones laborales).

La subrogación prevista en este artículo será también de aplicación en el supuesto de que una Entidad titular de licencia que viniera explotando directamente su licencia, contrata con una Empresa de Servicios la explotación de la Sala.

Asimismo será aplicable en el caso de que una Empresa de servicios ceda la explotación de la Sala a otra Empresa de Servicios.

### CAPITULO III. CATEGORIAS PROFESIONALES

#### Artículo 21º. NIVELES PROFESIONALES

Nivel 1. JEFE DE SALA

Nivel 2. JEFE DE MESA

Nivel 3. CAJERO

Nivel 4. LOCUTOR-VENDEDOR

Nivel 5. ADMISION Y CONTROL

Nivel 6. AUXILIAR DE SALA

Subalternos: Aparacohetes, vendedores, porteros y limpiadoras.

#### Artículo 22º. DEFINICION DE LAS CATEGORIAS.

JEFE DE SALA. Ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la Sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones, de acuerdo con las normas técnicas del Bingo y marcando el ritmo adecuado a aquéllas; cuidará del correcto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios, ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la Sala; será el responsable de la correcta llevanza de la contabilidad específica del Juego, así como la tenencia y custodia de la propia Sala, de las autorizaciones precisas para su funcionamiento y de la documentación relativa al personal. Asimismo, el Jefe de Sala ostentará la representación o en su caso de la Entidad titular de la autorización o en su caso de la Empresa de servicios que gestione el juego, tanto frente a los jugadores como ante los Agentes de la Autoridad, a menos que dicha representación se halle atribuida a otra persona y ésta se encuentre presente en la Sala.

JEFE DE MESA. Será el responsable de la comprobación de las bolas y cartones; llevará la contabilidad de los cartones vendidos para cada jugada o sorteo, efectuará la determinación de los premios de línea o bingos; comprobará los cartones premiados, informando colectivamente de todo ello a los jugadores; será el responsable y custodio del libro de actas y de registro y llevará el control del "stock" de cartones por partida. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores y consignará todo ello como las incidencias que se produzcan en el acta de cada sesión.



**CAJERO.** Tendrá en su poder los cartones y los entregará ordenadamente a los vendedores, indicará al Jefe de Mesa el número de cartones vendidos, así como las cantidades que correspondan a los premios de línea y bingo; recaudará el dinero obtenido en la venta de cartones; preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su abono.

**LOCUTOR-VENDEDOR.** Realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe que entregará junto con los cartones sobrantes al Cajero; retirará de la Mesa antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores en la jugada anterior, y repasará las series, dentro de su jornada laboral.

En su turno de locutor pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada; leerá en voz alta el número de la bola según el orden de salida; apagará la máquina al finalizar el juego, y abonará a los jugadores los importes de línea y bingo. Cuando realice la labor de locución no realizará la función de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras funciones dentro de la Sala.

**ADMISION y CONTROL.** Será el encargado de controlar la entrada de jugadores en la Sala de Juego, comprobando que el carnet corresponde a la persona que lo presente, e impidiendo la entrada a las personas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta al Jefe de Sala de los incidentes. Tendrá asimismo, como misión la llevanza del fichero de visitantes y su actualización.

**AUXILIAR DE SALA.** Realizará todas las funciones auxiliares del Bingo que se le encomienden, colaborando con los vendedores en todas sus funciones; retirará de la mesa los cartones usados y mantendrá la mesa en perfecto orden; sustituirá a los vendedores locutores y servicio de admisión durante sus ausencias, y podrá repasar series dentro de su jornada laboral.

Tanto la definición de categorías que antecede como la asunción de responsabilidades se estará en cada momento a lo que sobre el particular determine el Reglamento del Juego del Bingo.

**SUBALTERNOS.** Estas categorías (aparcacoches, porteros, vigilantes, limpiadores/as, etc) no están comprendidas entre las técnicas del Bingo, y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigido carnet o permiso gubernativo de ninguna clase.

#### CAPITULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO.

##### Artículo 23. JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia del presente Convenio las horas de trabajo efectivas al año serán de 1.826,27

##### Artículo 24º. JORNADA SEMANAL

Se establece la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo. No obstante, lo anteriormente expuesto, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que en ningún caso podrá superar nueve horas de trabajo efectivo al día o 45 horas de trabajo efectivo a la semana, debiendo compensarse las horas trabajadas en exceso en una semana con un mayor número de horas de descanso en la semana siguiente, y en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de jornada que se haya podido realizar.

Las Empresas establecerán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, los horarios, turno de cena o descanso diarios y descansos semanales, confeccionando un cuadro mensual que se colocará en el tablón de anuncios.

##### Artículo 25. DESCANSO SEMANAL.

Todo trabajador que realice la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo, disfrutará de dos días de trabajo ininterrumpidos. Los trabajadores que no realicen dicha jornada semanal disfrutarán de un día de descanso a la semana, y además, de otro día de descanso por cada cuarenta horas de trabajo efectivo que realicen, globalizándose a efectos del cómputo las horas trabajadas en una semana con

las que sean necesarias de las semanas siguientes para completar la cifra de cuarenta horas. En ambos casos se elaborará un cuadro mensual de descansos que se colocará en el tablón de anuncios. Se exceptúa de lo dispuesto en este artículo a los fijos a tiempo parcial y a los de trabajo discontinuo.

##### Artículo 26. VACACIONES ANUALES.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica será de 30 días naturales. Estas 30 días se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre Empresa y el trabajador. El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda, se realizará dentro del año natural del que se trate. La Empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán durante el mes de Diciembre de cada año el cuadro de vacaciones del año siguiente que deberá exponerse en el tablón de anuncios. Este cuadro será elaborado por una sola vez, teniendo en cuenta las preferencias marcadas por la Ley y posteriormente será por rotación exacta.

Durante el período de vacaciones el trabajador percibirá el salario convenio. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálicas. Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial disfrutarán las vacaciones anuales a prorrata de las horas contratadas.

##### Artículo 27. FIESTAS ABONABLES.

Los días festivos abonables de cada año natural se compensarán de una de las tres formas siguientes:

- Acumular los trece días al período de vacaciones o disfrutarlos de forma ininterrumpidos en períodos distintos.
- Disfrutarán en dos períodos de siete y seis días cada uno
- Cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la Empresa y el trabajador.

La Empresa recabará de sus trabajadores, a través de los representantes legales de los trabajadores, expresión escrita de la opción elegida dentro de los 15 primeros días del mes de Diciembre de cada año, con el fin de poder planificar el trabajo del año siguiente.

A los trabajadores de nueva contratación la opción se recabará dentro de los 15 días siguientes a la finalización de su período de prueba.

##### Artículo 28. EXCEDENCIAS.

Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores afectados por el presente Convenio que lleven más de un año al servicio de la Empresa. El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral. En situación de excedencia de un trabajador, ya sea voluntaria o forzosa, la Empresa vendrá obligada, en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinaje por el tiempo de duración de la excedencia.

##### Artículo 29. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que se avise con la posible antelación y se justifique adecuadamente.

15 días por matrimonio del trabajador.

2 días por nacimiento de hijos o enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco días.

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

1 día por traslado del domicilio habitual.



Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes.

**Artículo 30. FIESTA DEL TRABAJO. 1º de MAYO**

El día 1 de Mayo se considera como fiesta de no actividad laboral, a todos los efectos, por ser el día internacional del trabajo. No obstante, las Empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán establecer otra festividad, de no actividad laboral, en sustitución del día 1º de Mayo.

**CAPITULO V. CONDICIONES ECONOMICAS**

**Artículo 31. RETRIBUCIONES.**

Durante la vigencia del presente Convenio y mientras se mantengan los horarios desde las 17 a 3 horas de la madrugada del día siguiente, la retribución del personal por jornada normal de trabajo, estará constituida por los siguientes conceptos:

- SALARIO BASE
- PLUS CONVENIO
- PLUS ANTIGUEDAD y NOCTURNIDAD
- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

**Artículo 32. SALARIO BASE.**

Durante la vigencia de este Convenio el salario base para todas las categorías y niveles profesionales, sea cual fuere la categoría de la Sala para la que presten sus servicios queda fijado en las siguientes cuantías:

|                          | 1.987     | 1.988 |
|--------------------------|-----------|-------|
| SALARIO ANUAL            | 738.750.- |       |
| SALARIO MENSUAL          | 49.250.-  |       |
| SALARIO MES CON PRORRATA |           |       |
| PAGA DE JUNIO...         | 53.354.-  |       |

Para el año 1.988 se establece un incremento salarial respecto de la masa salarial bruta de 1.987, consistente en el índice de previsión de inflación del Gobierno más dos puntos. Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, a los trabajadores fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial, que percibirán su salario a prorrata de las horas realmente trabajadas.

**Artículo 33. PLUS DE CONVENIO.**

El plus mensual de Convenio correspondiente a los diferentes niveles profesionales, según su forma de contratación y categorías de Sala, serán los siguientes: (ver cuadro I)

Este Plus de convenio, en aquellas Salas donde solamente se realicen sesiones de Bingo en determinados días de la semana, quedará establecido por jornadas de ocho horas de trabajo efectivo, en la siguiente cuantía (ver cuadro II)

Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo, y los fijos a tiempo parcial percibirán el plus de Convenio a prorrata de las horas trabajadas.

Los subalternos no percibirán cantidad alguna por este concepto salvo que lo vinieran percibiendo con anterioridad a la vigencia de este Convenio.

**Artículo 34. APLICACION DE LAS TABLAS.**

El encuadramiento dentro de los diferentes grupos establecidos vendrá dado por los ingresos brutos mensuales obtenidos descontando el precio de los cartones, por la venta directa de cartones en el mes que se trate. A estos efectos no se computarán como ingresos las cantidades recaudadas por el posible impuesto sobre el juego que establezca la Comunidad Autónoma.

Para la correcta aplicación de este Convenio, en la fecha de su entrada en vigor, se tendrá en cuenta la media de los ingresos mensuales de la Sala durante los tres meses inmediatamente anteriores a la misma, encuadrándose en el grupo que resulte de

la aplicación.

Una vez determinado el grupo éste se revisará trimestralmente, asignando el grupo que corresponda, en más o menos, según la media de los ingresos obtenidos por la Sala durante este trimestre.

Cualquier discrepancia en cuanto al encuadramiento inicial, o revisión trimestral, se resolverá entre la Empresa y los representantes del personal y en el supuesto de falta de entendimiento, será resuelta por la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo máximo de 3 días.

**Artículo 35. ANTIGUEDAD.**

Atendiendo al tiempo de permanencia en la empresa desde la fecha de su ingreso, todos los trabajadores tendrán derecho por cada dos años de trabajo a percibir bienios del 3 % del salario base, hasta el tope del 60 % en concepto de plus de antigüedad.

**Artículo 36. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Todos los trabajadores percibirán 3 gratificaciones extraordinarias que abonarán las Empresas en la forma siguiente:

- 1º. El día 20 de Diciembre de cada año
- 2º. en el momento de iniciar cada trabajador sus vacaciones anuales.
- 3º. Antes del día 30 de Junio de cada año. Esta última paga se podrá prorratear durante los 12 meses del año.

El importe de cada una de estas pagas se fija en las cuantías siguientes, a las que se adicionarán los correspondientes aumentos por antigüedad:

|                 |             |
|-----------------|-------------|
| AÑO 1.987.....  | 49.250 ptas |
| AÑO 1.988 ..... |             |

Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial, percibirán estas gratificaciones a prorrata de las horas realmente trabajadas, pudiendo abonárselas incluidas en las liquidaciones mensuales de haberes devengados

**Artículo 37. PLUS DE NOCTURNIDAD**

Todos los trabajadores de las Empresas de Bingos percibirán la cantidad de 3.800 ptas mensuales por doce meses, en concepto de plus de nocturnidad.

**Artículo 38. HORAS EXTRAORDINARIAS/**

A la vista de la actual situación de paro y durante la vigencia del presente convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante si por necesidades fuese imprescindible la realización de las horas extraordinarias, éstas se remunerarán según la siguiente escala:

|                    | 1.987 | 1.988 |
|--------------------|-------|-------|
| JEFE DE SALA       | 859   |       |
| JEFE DE MESA       | 810   |       |
| CAJERO             | 764   |       |
| VENDEDOR LOCUTOR   | 725   |       |
| AUXILIAR DE SALA   | 687   |       |
| ADMISION Y CONTROL | 725   |       |
| SUBALTERNOS        | 653   |       |

**Artículo 39. PLUS DE PROLONGACION DE JORNADA**

Con el fin de dar cumplimiento a lo pactado en el Art. anterior, y compensar económicamente a aquellos trabajadores que por necesidades reales de la Sala han de realizar trabajos fuera de las horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la Sala revisión de cartones y series, etc; las Empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación de jornada por el siguiente importe:



|                     |         |
|---------------------|---------|
| JEFE DE SALA Y MESA | 2.825.- |
| CAJERO              | 2.855.- |
| RESTO PERSONAL      | 2.260.- |

La prolongación de jornada tendrá una duración no superior a cinco minutos contados a partir del cierre del Bingo.

Estas cantidades mensuales las percibirán únicamente aquellos trabajadores que realicen estos trabajos, siempre que se perciba este plus el tiempo dedicado a la realización de estos trabajos extraordinarios no tendrá la conceptualización de horas extraordinarias.

#### Artículo 40. JUBILACION

Todo trabajador que llegada la edad reglamentaria se jubile, percibirá un mes de salario base más antigüedad como premio de jubilación.

#### Artículo 41. DEFUNCION

La Empresa abonará al cónyuge de sus trabajadores que fallezcan o en su defecto a sus hijos menores de dieciocho años o incapacitados, o padres bajo su dependencia un mes de salario de convenio, más antigüedad en concepto de ayuda de defunción.

#### Artículo 42. MATRIMONIO

El personal de ambos sexos, con más de dos años de antigüedad en la Empresa, que contraiga matrimonio civil ó canónico y que continúe prestando sus servicios en la Empresa, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad una gratificación equivalente a treinta días de salario base y antigüedad, así como un permiso retribuido de quince días, quedando excluidos los hijos a tiempo parcial y de trabajo discontinuo que disfrutarán estos beneficios a prorrata.

#### Artículo 43. ROPA DE TRABAJO

Anualmente las Empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores dos uniformes completos, siempre que se les exija su utilización. Asimismo suministrarán todas aquellas prendas en que la Empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo o color.

#### Artículo 44. I.L.T.

Las Empresas se comprometen a completar hasta el 100 % del salario base, antigüedad, plus de nocturnidad y plus convenio, desde el primer día en los casos de accidente de trabajo, intervención quirúrgica y hospitalización y desde el cuarto día en los restantes casos, siempre que dicha situación tenga una duración igual o superior a 21 días, justificándolo con el parte oficial de baja. Dicha situación no se mantendrá en el supuesto que el absentismo por enfermedad no supere el 5 %.

### CAPITULO VI- FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 45. CLASES DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas afectadas por el presente Convenio, se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### Artículo 46. FALTAS LEVES/

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- Falta de aseo y limpieza personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros y/o público.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.

#### Artículo 47. FALTAS GRAVES

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.
- Las discusiones en la Sala que repercutan en la buena marcha del servicio.
- Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada salvo que previse y no ocasione perjuicio grave a la Empresa.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Combinar, mirar o revolver los armarios y ropas de sus compañeros sin la debida autorización.
- La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.
- El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la Empresa se calificará de muy grave.
- La negligencia en el trabajo
- La incidencia en más de tres faltas leves, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

#### Artículo 48. FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves las siguientes:

- Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- La embriaguez aunque sea ocasional, durante el servicio.
- Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.
- La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio grave a la Empresa.
- El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.
- El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores o a la Empresa, dentro de la Sala o fuera de ella, durante acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al finalizar éstas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación reiterada de enfermedad.
- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, apartados, enseres, edificios o departamentos de la empresa, siempre que se cometa maliciosamente.
- Malos tratos de palabra u obra y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados.
- Simular la presencia de otro compañero valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- La reincidencia en falta grave dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

#### Artículo 49. SANCIONES.

Las sanciones que las Empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

#### FALTAS LEVES.

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito



**FALTAS GRAVES**

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

**FALTAS MUY GRAVES**

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días
- Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados b,d,e,f y h, en cualquier otro caso se precisará que el trabajador sea reincidente.

**Artículo 50. GRADUACION DE SANCIONES.**

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que acomete la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en los demás trabajadores en el público y en la Empresa.

**Artículo 51. ABUSO DE AUTORIDAD POR SUPERIORES. PROCEDIMIENTO**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes o directamente, a la Dirección de la Empresa de los actos que suponen abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por éstos y por sus compañeros de trabajo. Recibido el escrito la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días y resolverá lo que proceda en el plazo de 10 días. En caso contrario los representantes legales de los trabajadores o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la Delegación de Trabajo y/o a la Comisión Nacional de Juego.

**CAPITULO VII. DERECHOS SINDICALES****Artículo 52. DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES.**

Todos los representantes de los trabajadores tendrán derecho a:

- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la Empresa entre los trabajadores y fuera de las horas de trabajo.
- Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario dentro de los locales de la Empresa y, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.
- Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, fuera de las horas de trabajo.
- Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior a la Empresa, podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la Empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo.

**Artículo 53. DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL**

Los delegados de personal además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a:

- Convocar Asambleas de los trabajadores de la Empresa previa notificación al empresario en los Centros de trabajo y fuera de la jornada laboral.
- Disponer de un saldo de 20 horas mensuales de permiso retribuido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación al empresario y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en cinco horas para asistencia a cursillos y Congresos sindicales.
- Disponer hasta 8 días de permiso no retribuido al año, para el ejercicio de actividad sindical al margen de la Empresa, previa notificación al empresario con un mínimo de 72 horas y posterior justificación.

Que se comuniquen al resto del personal su despido, en caso de producirse que deberá resolverse, en todo caso por la Magistratura de Trabajo y en el supuesto de declararse improcedente la Empresa deberá readmitirle sin posibilidad de compensación económica.

**Artículo 54. NULIDAD DE ACTOS Y PACTOS**

Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

Condicionar el empleo de un trabajador o su afiliación o no a cualquier sindicato.

-Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

**Artículo 55. TABLON DE ANUNCIOS**

Deberá estar en sitio visible para los trabajadores un tablón de anuncios en que deberá figurar el TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social, cuadro de horario, descansos semanal y diario, vacaciones de los trabajadores, calendario oficial de fiestas, plantilla-escalafón del personal y justificante de pago del impuesto del Rendimiento de las Personas Físicas.

**Artículo 56. SECCIONES SINDICALES.**

Los Sindicatos podrán constituir Secciones Sindicales en las Empresas con más de 20 trabajadores que cuenten con un 50 % de afiliados. La Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa. Las Secciones Sindicales tendrán un Delegado Sindical que gozará de los derechos y garantías fijados para los delegados de personal, salvo en lo que se refiera a reserva de horas.

**Artículo 57. COBRO DE CUOTAS SINDICALES.**

Con el fin de garantizar la labor en el cobro de las cuotas sindicales las empresas se comprometen a descontarlas directamente de la nómina del trabajador que lo solicite por escrito.

**CAPITULO VIII- DISPOSICIONES VARIAS****Artículo 58. COMISION PARITARIA DEL CONVENIO**

Se constituye una Comisión Paritaria que cumplirá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- Mediación, arbitraje y conciliación en caso de conflicto entre empresa y trabajador. En el supuesto de conflicto colectivo a instancia de uno de sus órganos podrá solicitar la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- Elaborar y proponer a la Administración Pública las modificaciones y actualizaciones que sean convenientes al Reglamento del Juego del Bingo para su mejor aplicación y más exacta concordancia con la realidad social de cada momento.
- Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este Convenio si así lo requieren las circunstancias.

Mediante acuerdos pertinentes, esta Comisión podrá delegar funciones de aplicación, arbitraje y vigilancia en Comisiones Territoriales de ámbito inferior que pueda crear.



**Artículo 59. COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA**

La Comisión Paritaria estará integrada por dos órganos, uno en representación de las Centrales Sindicales firmantes del convenio.

Cada órgano estará integrado por cuatro representantes pertenecientes todos ellos a la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán ser asistidas por dos asesores con voz pero sin voto. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable del 80 % de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación telegráfica a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Realizando este requisito con la prudente antelación, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de 4 miembros de la representación empresarial y de dos de cada una de las sindicales firmantes del convenio.

Las partes firmantes de este convenio elaborarán el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria.

El domicilio de la parte social se fija en:

FEDERACION REGIONAL DE HOSTELERIA UGT/CANTABRIA

Magallanes 6, 4ª. Santander

FEDERACION DE HOSTELERIA CC.OO

Sta.Clara 5. Santander

POR LA PARTE EMPRESARIAL

Pasejo Puntida 1, (EABEN SA) Santander

Los responsables de coordinación vendrán obligados a notificar con la mayor brevedad posible la fecha, lugar y hora de la reunión a los miembros de las respectivas representaciones.

En tanto no quede aprobado el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria, la función del Presidente y la del Secretario recaerá, alternativamente, en cada una de las dos representaciones

de tal forma que la que actúe como Presidente en una sesión actuará como Secretario de la siguiente.

**Artículo 60. PLANTILLAS MINIMAS**

Ambas partes deliberantes de este Convenio hasta tanto no se modifique el actual Reglamento del Bingo acuerdan:

Todo el personal de la plantilla de una Sala de Bingo deberá tener contrato de trabajo debidamente diligenciado y causar alta en la Seguridad Social, sea cual fuere la modalidad de su contratación, desde el primer día de su incorporación a la Empresa.

Las Empresas adecuarán las plantillas a las necesidades de la Sala, respetando en todo momento los mínimos establecidos pero sin que sea obligatoria su presencia física en la Sala

Durante los períodos de descanso diario y semanal no será obligatoria diligenciar dichas modificaciones de la plantilla.

Las Empresas dispondrán de un libro, no oficial, de carácter estrictamente laboral en el que harán constar el número de personas que componen la Mesa, Sala y Admisión. En dicho libro se hará constar la hora en que cada trabajador inicia y finaliza su jornada, firmando cada interesado al margen. En el apartado de "observaciones" se harán constar las incidencias de carácter laboral que se hayan producido durante la jornada que deberá ir visado por el Jefe de Sala.

**DISPOSICION ADICIONAL.**

**Primera.**

En caso de cambio del valor facial del cartón de bingo, se estudiará por ambas partes la adecuación de las tablas del plus Convenio a la nueva situación, atendiendo al espíritu con que se crearon las mismas.

PLUS CONVENIO.- CUADRO I Retribuciones mensuales

| Categoría de la sala                                 | Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas) |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|  | 57   | 64     | 71     | 78     | 85     | 92     | 99     | 106    | 113    | 120    | 127    | 134    |
| Primera . . . . .                                    | 37   | 44     | 51     | 58     | 65     | 72     | 79     | 86     | 93     | 100    | 107    | 114    |
| Segunda . . . . .                                    | 32,5   | 37     | 40,5   | 44     | 47,5   | 51     | 54,5   | 58     | 61,5   | 65     | 68,5   | 72     |
| Tercera . . . . .                                    | 22,5   | 25     | 27,5   | 30     | 32,5   | 35     | 37,5   | 40     | 42,5   | 45     | 46,5   | 50     |
| Categoría profesional                                |  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Pesetas mensuales                                    |  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Jefe de Sala . . . . .                               | 7.000  | 9.000  | 11.000 | 13.000 | 14.900 | 16.800 | 18.700 | 20.600 | 22.500 | 23.900 | 25.300 | 26.700 |
| Jefe de Mesa . . . . .                               | 4.600  | 6.300  | 7.800  | 9.400  | 10.900 | 12.400 | 13.900 | 15.400 | 16.900 | 18.300 | 19.700 | 21.100 |
| Cajero . . . . .                                     | 3.300  | 4.600  | 5.900  | 7.200  | 8.400  | 9.600  | 10.300 | 12.000 | 13.200 | 14.300 | 15.400 | 16.500 |
| Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . . . .        | 2.500  | 3.500  | 4.500  | 5.500  | 6.400  | 7.300  | 8.200  | 9.100  | 10.000 | 10.800 | 11.600 | 12.400 |
| Admisión y Control . . . . .                         | 2.500  | 3.500  | 4.500  | 5.500  | 6.400  | 7.300  | 8.200  | 9.100  | 10.000 | 10.800 | 11.600 | 12.400 |
| Categoría de la sala                                 |  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas) |  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Primera . . . . .                                    | 148  | 155    | 162    | 169    | 176    | 183    | 190    | 197    | 204    | 211    | 218    | 225    |
| Segunda . . . . .                                    | 79   | 82,5   | 86     | 89,5   | 93     | 96,5   | 100    | 103,5  | 107    | 110,5  | 114    | 117,5  |
| Tercera . . . . .                                    | 35   | 37,5   | 40     | 42,5   | 45     | 47,5   | 50     | 52,5   | 55     | 57,5   | 60     | 62,5   |
| Categoría profesional                                |  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Pesetas mensuales                                    |  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Jefe de Sala . . . . .                               | 30.300   | 31.800 | 33.100 | 34.400 | 35.700 | 37.000 | 38.300 | 39.600 | 40.900 | 42.200 | 43.500 | 44.800 |
| Jefe de Mesa . . . . .                               | 22.900   | 25.200 | 26.500 | 27.800 | 29.100 | 30.400 | 31.600 | 32.800 | 34.000 | 35.200 | 36.400 | 37.600 |
| Cajero . . . . .                                     | 18.700   | 19.700 | 20.700 | 21.700 | 22.700 | 23.700 | 24.600 | 25.500 | 26.400 | 27.300 | 28.200 | 29.100 |
| Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . . . .        | 14.000   | 14.700 | 15.400 | 16.100 | 16.800 | 17.500 | 18.200 | 18.900 | 19.600 | 20.300 | 21.000 | 21.700 |
| Admisión y Control . . . . .                         | 14.000   | 14.700 | 15.400 | 16.100 | 16.800 | 17.500 | 18.200 | 18.900 | 19.600 | 20.300 | 21.000 | 21.700 |
| Categoría de la sala                                 |  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas) |  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Primera . . . . .                                    | 239  | 246    | 253    | 260    | 267    | 274    | 281    | 288    | 295    | 302    | 309    | 316    |
| Segunda . . . . .                                    | 124,5  | 128    | 131,5  | 135    | 138,5  | 142    | 145,5  | 149    | 152,5  | 156    | 159,5  | 163    |
| Tercera . . . . .                                    | 57,5   | 60     | 62,5   | 65     | 67,5   | 70     | 72,5   | 75     | 77,5   | 80     | 82,5   | 85     |
| Categoría profesional                                |  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Pesetas mensuales                                    |  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Jefe de Sala . . . . .                               | 44.300   | 46.300 | 48.300 | 49.300 | 50.300 | 51.300 | 52.300 | 53.300 | 54.300 | 55.300 | 56.300 | 57.100 |
| Jefe de Mesa . . . . .                               | 39.700   | 39.700 | 41.900 | 42.900 | 43.900 | 44.900 | 45.900 | 46.900 | 47.900 | 48.900 | 49.900 | 50.900 |
| Cajero . . . . .                                     | 30.600   | 30.600 | 32.200 | 32.900 | 33.600 | 34.300 | 35.000 | 35.700 | 36.300 | 36.900 | 37.500 | 38.100 |
| Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . . . .        | 22.000   | 23.000 | 23.000 | 23.400 | 23.800 | 24.200 | 24.600 | 25.000 | 25.300 | 25.600 | 25.900 | 26.200 |
| Admisión y Control . . . . .                         | 22.000   | 22.000 | 23.000 | 23.400 | 23.800 | 24.200 | 24.600 | 25.000 | 25.300 | 25.600 | 25.900 | 26.200 |

PLUS CONVENIO.- CUADRO II Retribuciones diarias

| Categoría de la sala                                 | Venta bruta. (cantidad en millones de pesetas) |      |      |      |      |      |      |       |      |       |      |       |
|--|--|------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|------|-------|
|  | 57   | 64   | 71   | 78   | 85   | 92   | 99   | 106   | 113  | 120   | 127  | 134   |
| Primera . . . . .                                    | 37   | 44   | 51   | 58   | 65   | 72   | 79   | 86    | 93   | 100   | 107  | 114   |
| Segunda . . . . .                                    | 32,5   | 37   | 40,5 | 44   | 47,5 | 51   | 54,5 | 58    | 61,5 | 65    | 68,5 | 72    |
| Tercera . . . . .                                    | 22,5   | 25   | 27,5 | 30   | 32,5 | 35   | 37,5 | 40    | 42,5 | 45    | 46,5 | 50    |
| Categoría profesional                                |  |      |      |      |      |      |      |       |      |       |      |       |
| Pesetas diarias                                      |  |      |      |      |      |      |      |       |      |       |      |       |
| Jefe de Sala . . . . .                               | 233  | 300  | 367  | 433  | 497  | 560  | 623  | 687   | 750  | 797   | 843  | 890   |
| Jefe de Mesa . . . . .                               | 153  | 207  | 260  | 313  | 363  | 413  | 463  | 513   | 563  | 610   | 657  | 703   |
| Cajero . . . . .                                     | 110  | 153  | 197  | 240  | 280  | 320  | 360  | 400   | 440  | 477   | 513  | 550   |
| Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . . . .        | 83   | 117  | 150  | 183  | 213  | 243  | 273  | 303   | 333  | 360   | 387  | 413   |
| Admisión y Control . . . . .                         | 83   | 117  | 150  | 183  | 213  | 243  | 273  | 303   | 333  | 360   | 387  | 413   |
| Categoría de la sala                                 |  |      |      |      |      |      |      |       |      |       |      |       |
| Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas) |  |      |      |      |      |      |      |       |      |       |      |       |
| Primera . . . . .                                    | 148  | 155  | 162  | 169  | 176  | 183  | 190  | 197   | 204  | 211   | 218  | 225   |
| Segunda . . . . .                                    | 79   | 82,5 | 86   | 89,5 | 93   | 96,5 | 100  | 103,5 | 107  | 110,5 | 114  | 117,5 |
| Tercera . . . . .                                    | 35   | 37,5 | 40   | 42,5 | 45   | 47,5 | 50   | 52,5  | 55   | 57,5  | 60   | 62,5  |



PLUS CONVENIO.- CUADRO II Atribuciones diarias.

| Categoría profesional                         | Pesetas diarias                                     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|---|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Jefe de Sala . . . . .                        | 1.017   | 1.060 | 1.103 | 1.147 | 1.190 | 1.233 | 1.276 | 1.319 | 1.363 | 1.406 | 1.449 | 1.492 |
| Jefe de Mesa . . . . .                        | 797   | 840   | 883   | 927   | 970   | 1.013 | 1.056 | 1.099 | 1.143 | 1.186 | 1.229 | 1.272 |
| Cajero . . . . .                              | 623   | 657   | 690   | 723   | 757   | 790   | 823   | 856   | 889   | 922   | 955   | 988   |
| Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . . . . | 467   | 490   | 513   | 537   | 560   | 583   | 606   | 629   | 652   | 675   | 698   | 721   |
| Atención y Control . . . . .                  | 467   | 490   | 513   | 537   | 560   | 583   | 606   | 629   | 652   | 675   | 698   | 721   |
| Categoría de la sala                          | Venta bruta. Nota (cantidad en millones de pesetas) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Primera . . . . .                             | 239   | 246   | 253   | 260   | 267   | 274   | 281   | 288   | 295   | 302   | 309   | 316   |
| Segunda . . . . .                             | 134,5   | 138   | 141,5 | 145   | 148,5 | 152   | 155,5 | 159   | 162,5 | 166   | 169,5 | 173   |
| Tercera . . . . .                             | 87,5  | 90    | 92,5  | 95    | 97,5  | 100   | 102,5 | 105   | 107,5 | 110   | 112,5 | 115   |
| Categoría profesional                         | Pesetas diarias                                     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Jefe de Sala . . . . .                        | 1.513   | 1.580 | 1.647 | 1.714 | 1.781 | 1.848 | 1.915 | 1.982 | 2.049 | 2.116 | 2.183 | 2.250 |
| Jefe de Mesa . . . . .                        | 1.213   | 1.269 | 1.325 | 1.381 | 1.437 | 1.493 | 1.549 | 1.605 | 1.661 | 1.717 | 1.773 | 1.829 |
| Cajero . . . . .                              | 1.020   | 1.067 | 1.113 | 1.159 | 1.205 | 1.251 | 1.297 | 1.343 | 1.389 | 1.435 | 1.481 | 1.527 |
| Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . . . . | 733   | 759   | 787   | 813   | 840   | 867   | 893   | 920   | 946   | 973   | 1.000 | 1.027 |
| Atención y Control . . . . .                  | 733   | 759   | 787   | 813   | 840   | 867   | 893   | 920   | 946   | 973   | 1.000 | 1.027 |

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo de Schweppes, sociedad anónima de Santander**

A C T A

En Santander a, 11 de Marzo de 1.987 reunidos en el domicilio de este Centro de Trabajo, Adarzo, s/nº, los representantes y delegados de personal de la Empresa SCHWEPPE, S. A., cuyos nombres al margen se reseñan:

- FERNANDO PEREZ ALCARAZO - -
- DEMETRIO VILLALON GARCIA - -
- FCO. JAVIER RODRIGUEZ BARRIOS - -
- GUADALUPE BLANCO REDONDO - -

ACUERDAN

- FELIPE B. MARTINEZ RABA - -
- JOSE A. SANTOS GARCIA - -
- ANGEL GUTIERREZ MAZUELAS - -

Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa, reconociéndose mutuamente como interlocutores válidos para su negociación.

Y en prueba de lo acordado, firman la presente, en lugar y fecha arriba indicados.

ESTRUCTURA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SCHWEPPE, S. A.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

- Sección Primera.- Ambito de Aplicación.
  - Territorial
  - Temporal
  - Personal
- Sección Segunda.- Vinculación a la totalidad.
- Sección Tercera.- Organización del Trabajo.

CAPITULO II.- REGIMEN DE TRABAJO.

- Sección primera.- Jornada de Trabajo
- Sección Segunda.- Vacaciones y Horas Extraordinarias. Permisos y Licencias.
- Sección Tercera.- Movilidad Interna.

CAPITULO III.- REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS.

- Sección Primera.- Principios Generales.
  - (1) Incrementos Salariales Pactados.
  - (2) Estructura Salarial.
- Sección Segunda.- Percepciones Salariales.
  - (A) Salario Base.
  - (B) Complementos de Salario Base.
    - 1- Complementos Personales.
    - 2- Complementos del Puesto de Trabajo.
    - 3- Complementos de Calidad o Cantidad de Trabajo.
    - 4- Complementos de Vencimiento Periódico Superior al mes.

- Sección Tercera.- Percepciones no Salariales.
  - 1- Indemnizaciones o Suplidos.
  - 2- Prestaciones de la Seguridad Social.
  - 3- Mejoras Voluntarias a la Acción Protectora de la Seguridad Social.
  - 4- Acción Social de la Empresa.

Sección cuarta.- Absorción y Compensación.

CAPITULO IV.- CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL.

CAPITULO V.- COMISION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICION FINAL.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Sección Primera.- AMBITO DE APLICACION.

Art. 1.- Territorial.

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa serán aplicables al Centro de Trabajo de SCHWEPPE, S. A. que tiene establecido en Santander, sito en la Calle Adarzo, s/nº o en cualquier o



tro Centro de la Provincia de Cantabria que pudiera establecerse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Empresa.

Art. 2.- Temporal.

1.- El Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1.987, cualquiera que sean las fechas de su aprobación por la Autoridad Laboral Competente y de su publicación en el B.O.P.

2.- Su vigencia será desde el 1 de Enero de 1.987 hasta el 31 de Diciembre de 1.988 y quedará prorrogado por periodos anuales sucesivos si, con tres meses de antelación al menos a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

No obstante, antes de finalizar el plazo de vigencia, deberán estar pactadas con carácter provisional, las condiciones del Régimen de Trabajo para el convenio siguiente, hasta la negociación completa del resto del contenido del actual Convenio.

Art. 3.- Personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo trabajador que presta sus servicios en el Centro de trabajo citado de SCHWEPPES, S. A.

Sección Segunda.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Art. 4.- Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Delegación Provincial de Trabajo en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los Pactos que le son establecidos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiéndose considerar su contenido.

Sección Tercera.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Art. 5.- Generalidades.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo II, artículo 4 de la Ordenanza Laboral, para la Industria de Bebidas Refrescantes y en los artículos 1, 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar y dirigir el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, el Comité de Empresa tendrá las competencias que le reconocen el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores o las que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, pudieran serle concedidas por Ley.

CAPITULO II.- REGIMEN DE TRABAJO

Sección primera.- JORNADA DE TRABAJO.

Art. 6.- Jornada de Trabajo Anual.

1. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen diurno, se establece la jornada máxima en cómputo anual que para las distintas secciones figuran en los anexos adjuntos durante la vigencia de este Convenio.

2. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen nocturno le será de aplicación lo establecido en la vigente Legislación sobre la materia, durante la vigencia de este Convenio.

3.- Las horas efectivas de trabajo/año previstas en los números anteriores, contienen el periodo de vacaciones por lo que, en consecuencia, las horas de trabajo efectivo/año de cada persona, serán las correspondien-

tes a deducir a las previstas en los números 1 y 2 del presente artículo, las horas de trabajo efectivo correspondiente a los días de vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle, y según el periodo en que se disfruten.

4. Sobre las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual, previstas en el número 1 del presente artículo, se disfrutarán de las pausas definidas por el vigente Estatuto de los Trabajadores que las desarrollan. En su virtud, las horas de presencia en cómputo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en régimen continuado, serán las que figuran en los anexos citados en el número 1, correspondiendo la retribución a tiempo, tanto el trabajo efectivo como las pausas.

5. Las horas de presencia/año previstas en los números 2 y 4 de este artículo, contienen el periodo vacacional, por lo que, en consecuencia, las horas de presencia/año de cada persona serán las correspondientes a deducir a las previstas en los números 2 y 4 del presente artículo las horas de presencia correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle y según el periodo en que se disfrutasen.

6. El personal de Ventas, Ventas y Distribución, Distribución y Carretera trabaja a tareas y por consiguiente no está sujeto al régimen de jornada establecido en los puntos anteriores de este artículo, si bien queda fijado para este personal, que los días de trabajo/año serán los que figuran en los anexos correspondientes, que es el resultado de deducir a los 365 días del año, los domingos, los festivos no recuperables y los sábados que tengan la consideración de festivos.

7. Los días de trabajo/año previstos en el número 6 de este artículo, contienen el periodo vacacional, por lo que, en consecuencia, los días de trabajo/año de cada persona serán los correspondientes a deducir a los previstos en el número 6 del presente artículo los días de trabajo correspondientes a vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle y según el periodo en que se disfruten.

8. Al personal de Portería y Vigilancia le es aplicable lo dispuesto en los números 1, 3, 4 y 6 de este artículo, percibiendo a prorrata las horas comprendidas entre la citada jornada y la máxima legal vigente.

9. Los trabajadores que actualmente realicen su cometido laboral dentro de unas jornadas especiales, tanto en razón de días u horas/año, continuarán con sus condiciones particulares si, contempladas en su conjunto total, le son más beneficiosas.

10. En los anexos de este Convenio se fijan para cada grupo la correspondiente distribución de las jornadas o días de trabajo, previstas en el presente artículo.

11. Durante 1.987 se mantendrá la jornada de trabajo prevista en los números anteriores, tanto de cómputo de horas anuales, como de su distribución en días de trabajo, sin más modificaciones que las necesarias para adecuar los calendarios laborales de las distintas secciones, recogidos en los Anexos correspondientes a los días laborales del citado año.

Sección Segunda.- VACACIONES, HORAS EXTRAORDINARIAS, PERMISOS Y LICENCIAS.

Art. 7.- Vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio se fija un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o la parte proporcional que corresponda en cada caso, de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario, para el disfrute pleno de este derecho.



Art. 8.- Horas Extraordinarias.

1. Dado que el calendario Laboral es compensado en cómputo anual para el personal que trabaja a tiempo, se considerarán como horas extraordinarias las que sobrepasen los horarios y jornadas establecidas para cada momento del año en el presente Convenio, exceptuándose las horas realizadas por el personal del Servicio de Portería y Vigilancia que estará sujeto a lo dispuesto en el artículo 6 punto 8 del presente Convenio Colectivo.

2. A tenor de lo establecido en las Disposiciones Legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias y días festivos, corresponderá a la Empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, con conocimiento del Comité de Empresa.

3. De acuerdo con lo dispuesto en el punto 5 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa entregará al trabajador un parte de las horas extraordinarias realizadas cada día y totalizadas por semanas. Dicho parte se entregará conjuntamente con el recibo de la nómina.

Art. 9.- Permisos y Licencias

Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencias retribuidas en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

A) Por matrimonio, quince días naturales.

B) Tres días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, hermanos políticos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la Provincia y, cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.

C) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes y alumbramiento de la esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la Provincia, y, cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.

D) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la Autoridad que convoca.

E) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

F) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por el Estatuto de los Trabajadores.

G) La mujer trabajadora en el supuesto de parto, tendrá derecho al menos a un descanso de once semanas a opción de la interesada, además, tendrá derecho a una pausa de una hora de su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo, se abonarán con el Salario Base de Convenio, Plus de Convenio, Plus de Empresa, Plus de Antigüedad y con el promedio del mes anterior y según los tipos de Prima de Producción, Reparto o Carretera, Plus de Nocturnidad e Incentivos a Empleados.

Sección Tercera.- MOVILIDAD INTERNA.Art. 10.- Movilidad Funcional.

En consideración al mayor desgaste físico que produce el trabajo de reparto y con el objeto de evitar al trabajador, tanto envejecimiento prematuro, como una reducción de rendimiento,

a) La Dirección se compromete a reservar, para ser cubierta, por personal de reparto o distribución, toda vacante que se produzca en las secciones de Producción, Servicios Generales, etc., en los que los requerimientos físicos del puesto y conocimientos exigidos, favorezcan la continuidad en el trabajo del citado personal.

b) El Comité de Empresa acordará con la Dirección, en un plazo máximo de 15 días, quienes deberán cubrir las vacantes. Para ello, se tendrán en cuenta, fundamentalmente, la condición física, la edad y el nivel de rendimiento de las personas seleccionadas.

c) El cambio al nuevo puesto se realizará respetando, como garantía exclusivamente personal, las retribuciones fijas que tuviera asignadas el trabajador, así como categoría profesional, estándose, en cuanto a las variables, a las existentes en el nuevo puesto de trabajo.

Art. 11.- Trabajo a Turnos.

El personal adscrito a las Secciones de Trabajo que tiene establecido régimen de turnos, rotará en los citados turnos de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo existente.

CAPITULO III.- REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICASSección Primera.- PRINCIPIOS GENERALES.Art. 12.- Incrementos Salariales Pactados

1. Para el primer año de vigencia (1.987) se establece un incremento salarial sobre los salarios totales existentes al 31 de Diciembre de 1.986, del 7% (siete por ciento), excepto para los incentivos en que se pacta un incremento variable. La aplicación de los citados incrementos son los valores reflejados en los distintos artículos a anexos recogidos en el texto del presente Convenio.

2. Para 1.988 (segundo año de vigencia) se pacta un incremento salarial del 40% (cuarenta por ciento) sobre el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para dicho año, que se aplicará con efectos de 1 de Enero de 1.988 a los salarios y tablas reflejadas en el presente texto o en su caso, a los resultantes de la aplicación de lo dispuesto en la Cláusula de Revisión Salarial (C.R.S.) recogida en el artículo 41 de este Convenio.

Art. 13.- Estructura Salarial

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2.380/73 del 17 de Agosto, y Disposiciones Complementarias, todas las retribuciones a percibir por el personal de SCHWEPPE, S. A., afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de ser consideradas brutas, quedan en cuadradas de las siguiente forma:

## A) Percepciones Salariales:

- Salario Base
- Complementos del Salario Base
  1. Complementos Personales
    - 1.1. Antigüedad
    - 1.2. Plus de Empresa
  2. Complementos del Puesto de Trabajo
    - 2.1. Nocturnidad
    - 2.2. Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.



- 3. Complementos de Calidad o Cantidad de Trabajo
  - 3.1. Plus de Convenio
  - 3.2. Horas Extraordinarias
  - 3.3. Prima de producción
  - 3.4. Prima de Reparto
  - 3.5. Prima de Carretera
  - 3.6. Incentivos a Empleados
  - 3.7. Prima de Puntualidad y Asistencia
- 4. Complementos de vencimiento Periodico Superior al mes
  - 4.1. Gratificación por fecha disfrute vacaciones
  - 4.2. Gratificaciones Extraordinarias
- 5) Percepciones No Salariales

Todos los conceptos enumerados a continuación tendrán la consideración a todos los efectos legales, de Percepciones económicas No Salariales.

- 1. Indemnizaciones o Suplidos
  - 1.1. Plus de Transporte
  - 1.2. Dietas
  - 1.3. Quebranto de Moneda
  - 1.4. Indemnizaciones Por Traslado
- 2. Prestaciones de la Seguridad Social
  - 2.1. Enfermedad cargo I.M.S.S.
  - 2.2. Accidente cargo Mutua
  - 2.3. Prestaciones familiares
  - 2.4. Asistencia a Subnormales
- 3. Mejoras Voluntarias de la Acción Protectora de la Seguridad Social
  - 3.1. Enfermedad cargo Empresa
  - 3.2. Accidente cargo Empresa
  - 3.3. Prestaciones familiares cargo Empresa
  - 3.4. Asistencia a Subnormales cargo Empresa
  - 3.5. Premio nupcialidad cargo Empresa
  - 3.6. Premio natalidad cargo Empresa
- 4. Acción Social de la Empresa
  - 4.1. Ayuda Escolar
  - 4.2. Caja Producto
  - 4.3. Regalo Navidad
  - 4.4. Economato
  - 4.5. Beca Estudios Trabajadores
  - 4.6. Ayuda a Guardería
  - 4.7. Premio de Jubilación

Sección Segunda.- PERCEPCIONES SALARIALES

A) SALARIO BASE

Art. 14.- Conceptos y Devengos.

1. El Salario Base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2.380/73, del 17 de Agosto, es para cada Categoría Profesional y Coeficiente, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en los Anexos I-a), I-b) y I-c).

2. El Salario Base de Convenio, descrito anteriormente tiene caracter uniforme para todo el Personal de la misma Categoría y Coeficiente. Este Salario Base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos y festivos.

B) COMPLEMENTOS DE SALARIO BASE

Art. 15.- Antigüedad

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periodicos de su haberes en la cuantía y formas siguientes:

- 1. Cuantía: Dos bienios del 5 por 100 de la Base para antigüedad.
- Diez trienios - del 6 por 100 de la Base para antigüedad.

2. Para el cómputo de la Antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días que se hayan percibido un Salario o remuneración, bien por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los periodos de baja por Enfermedad o Accidente de Trabajo.

3. Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo político o sindical y la prestación del Servicio Militar realizadas de forma voluntaria u obligatoria.

4. Se computará la antigüedad en razón a los años prestados en la Empresa, estimándose por tanto, el tiempo prestado durante el periodo de prueba y como temporero, eventual, interino o contratado por obras o servicios determinados, cuando el productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5. Durante la vigencia del presente Convenio las bases para el cálculo de Antigüedad vienen determinadas para cada Categoría Laboral en la tabla que figura como Anexo III, de este Convenio.

6. Los citados aumentos periodicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada uno de los periodos computables.

7. Respecto a las retribuciones devengadas por Antigüedad serán de aplicación, en cualquier caso, los límites establecidos al efecto en el artículo 25 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16.- Plus de Empresa

El Plus de Empresa forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará sólo durante doce meses.

Art. 17.- Nocturnidad

1. El personal que trabaje entre las veintidos y las seis horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 de la tabla para su cálculo, Anexo IV.

2. Para los distintos supuestos que puedan darse en este concepto, se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria de Bebidas Refrescantes.

Art. 18.- Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

1. El personal que realice un trabajo Tóxico, Penoso o particularmente Peligroso, percibirá un suplemento por hora efectiva trabajada en el puesto de trabajo de tal consideración de 26,58 ptas/hora.

2. La determinación de los puestos de trabajo que hubieran de tener tal consideración será efectuada por la Empresa, y en caso de discrepancia se aceptará por ambas partes la definición que sobre los mismos efectúe el Instituto de Medicina y Seguridad en el Trabajo u Organización similar.

Art. 19.- Plus de Convenio

1. Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador recibirá en compensación, y por cada jornada de trabajo efectivo, el Plus de Convenio, fijándose su cuantía para cada Categoría Profesional en las tablas que figuran en este Convenio, como Anexos I-a), I-b) y I-c).

2. No obstante lo dispuesto en el punto anterior, en atención a la conmemoración del día, los domingos y demás festivos, se abonará también el citado Plus de Convenio con independencia del rendimiento que se hubiere alcanzado.



biera alcanzado durante la semana.

Art. 20.- Horas Extraordinarias

Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales, en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo por cada categoría para todas las horas extraordinarias que se realicen, fijos e invariables durante la vigencia de este Convenio y cuya tabla se adjunta como Anexo VII, respetándose las condiciones personales más beneficiosas que pudieran existir.

Art. 21.- Prima de Producción e Incentivos a Empleados

1. En lo referente a la Prima de Producción y Plan de Incentivos a Empleados, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando en los Anexos II-a y II-b), del presente Convenio, las correspondientes tablas de valores por conceptos y grupos de personal afectados por ellos.

2. Para el personal que, por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de Prima de Producción y en consecuencia no perciban retribución alguna, por este concepto, se crea el llamado "Incentivos a Empleados", cuya cuantía para cada categoría y coeficiente, viene determinada en la correspondiente tabla que figura como Anexo II-b), de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo y al alcanzar el rendimiento habitual diario.

3. No obstante lo dispuesto en el punto anterior, en atención a la conmemoración del día, los domingos y demás festivos se abonará también el citado "Incentivos a Empleados", con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

4. A los efectos prevenidos en el presente Convenio, ha de entenderse por rendimiento habitual aquel que de manera permanente y continuada se viene prestando.

Art. 22.- Primas de Venta (Preventa), --  
Primas de Autoventa (Venta y --  
Distribución) y Primas de Dis-  
tribución (solamente Reparto).

1. Venta (Preventa): La realiza el vendedor en contacto personal con los Clientes, sin llevar, normalmente, con él la mercancía, y tomando nota de los pedidos.

2. Autoventa: La realiza el vendedor (solo o acompañado con un ayudante) que conduce el camión con la mercancía, y la sirve al Cliente en el mismo momento de conseguirse el pedido, cobrando, normalmente, su importe.

3. Distribución: La realiza el conductor (solo o acompañado) mediante el reparto físico a los Clientes de las ventas previamente efectuadas, cobrando, normalmente, su importe.

4. A los trabajadores que realicen las funciones descritas en los puntos 1, 2 y 3, en el régimen conocido como DIRECTO, le serán de aplicación, las respectivas Primas establecidas en este artículo de acuerdo con las correspondientes tablas que figuran como anexos II-A), II-B), II-C), II-D), II-E) y II--)) y que comprenden a los tamaños Split, Mini y Familiares.

5. Los valores caja para INDIRECTO, se aumentan en un 7% para 1.987, estableciéndose en 4.43 Pts./caja (repartidor acompañado) y 8.86 Pts./caja (re-

partidor solo).

6. Las primas se abonarán tanto por las cajas vendidas como por las cajas en degustación, salvo en las primas de venta (Preventa).

7. Los monitores percibirán el promedio de los valores resultantes de los coches de su grupo.

8. Expresamente SCHWEPPE, S. A., se reserva el derecho de establecer sistemas de Primas o Incentivos para lanzamiento o Promoción de determinados Productos, tamaños o sabores, cuyos condicionamientos tanto técnicos como económicos serán los que la Dirección determine en cada ocasión, y sin que en ningún caso su implantación suponga compromiso de futuro por encima del periodo de vigencia que para cada caso se establezca.

Art. 23.- Premio de Puntualidad y Asistencia

Para el personal sujeto al control de entrada se establece un Premio de Puntualidad y Asistencia, cuya cuantía se fija para la vigencia de este Convenio en 12.440 Pts./año, que se percibirá a razón de 1.131 Pts./mes, con independencia de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquel en que se disfrute las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

Art. 24.- Vacaciones

1. Los días de vacaciones se abonarán por el importe de Salaric Base, Antigüedad, Plus de Empresa, Plus de Convenio y Plus de Nocturnidad.

2. El personal sujeto a Prima de Producción, durante el periodo que disfrute sus vacaciones percibirá por los conceptos fijados, idéntica cantidad a la que, en su caso, percibirán los trabajadores de su idéntica categoría que en el citado periodo estén trabajando.

3. El personal de Distribución sujeto a Prima de Reparto y según su categoría y coeficiente, percibirá durante el periodo en que disfrute sus vacaciones, el standard fijado en 1.986, liquidándose al 31 de Diciembre de 1.987 las diferencias que pudieran darse al determinar el standard de dicho año, cuyo cálculo se efectuará por cada categoría.

4. El personal que, por las características de su función habitual diaria, esté sujeto a Incentivos a Empleados, según su categoría y coeficiente, percibirá durante el periodo en que disfrute sus vacaciones por dicho concepto, idéntica cantidad a la que en su caso percibirán los trabajadores de su categoría que en el citado periodo estén trabajando.

Art. 25.- Gratificaciones Extraordinarias.

1. Se establecen 4 gratificaciones extraordinarias, que engloban y comprenden las anteriormente denominadas Bolsa de Vacaciones y Paga de Beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de treinta días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad para cada una, al personal cuyo salario se fije por meses y se harán efectivas respectivamente, los días quince de Marzo, quince de Junio, quince de Septiembre y quince de Diciembre.

2. A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: Salario Base de Convenio, Antigüedad y Plus de Convenio.

3. Estas gratificaciones se --



devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: la de Marzo dentro del primer trimestre del año; - la de Junio dentro del segundo trimestre del año; la de Septiembre dentro del tercer trimestre del año y la de Diciembre dentro del cuarto trimestre del año, computándose como trabajo, a los solos efectos de devengos de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de Baja por Enfermedad justificada, Accidente, Servicio Militar y Licencias Re-tribuidas.

Art. 26.- Gratificación por Fecha Disfrute de Vacaciones

1. Dada la especial intensificación del trabajo en esta Industria durante los meses de Junio a Septiembre inclusive, las vacaciones anuales serán concedidas por la Empresa, preferentemente, fuera del periodo estival determinado y al efecto de compensar al trabajador de los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una Gratificación Extraordinaria que se hará efectiva antes del disfrute del periodo vacacional y cuya cuantía será la siguiente:

- Diez días para el personal que disfrute sus vacaciones en los meses de Marzo, Abril, Mayo y Octubre.

- Veinte días para el personal que disfrute sus vacaciones en los meses de Enero, Febrero, Noviembre y Diciembre.

A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos retributivos: Salario Base y Plus de Convenio.

2. Esta gratificación será aplicable únicamente al personal fijo y será prorrateada en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones dentro del periodo que genera la condición al derecho establecido en el presente artículo.

3. La gratificación citada en el presente artículo compensará asimismo, cualquier variación personal que pudiera darse en las horas efectivas de trabajo/año, fijadas en el presente Convenio como consecuencia de la fecha de disfrute de vacaciones.

Sección tercera.- PERCEPCIONES NO SALARIALES.

A) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Art. 27.- Plus de Transporte.

Se establece un Plus de Transporte por día de asistencia al trabajo de 88'62 Pts., con independencia de la distancia del domicilio al Centro de Trabajo.

Art. 28.- Quebranto de Moneda.

1. El personal que su función habitual diaria comporte, entre otros, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de Quebranto de Moneda en los términos previstos por las Leyes, percibirá la cantidad anual de 37.240 pts./persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

2. El percibo del Quebranto de Moneda compensará las cantidades que en su caso, el personal afectado habrá de reponer en los supuestos de que las cantidades entregadas no correspondan con los importes cuya custodia, manejo o uso son responsables.

Art. 29. Indemnizaciones por Traslados.

1. Cuando por necesidades organizativas sea preciso cubrir uno o varios puestos de trabajo en cualquier Dependencia de la Compañía, se publicarán dichas vacantes en las Dependencias donde, a juicio de la Dirección pueda existir personal disponible. En los casos en que

las vacantes convocadas sean cubiertas de mutuo acuerdo entre la Empresa y el personal que deba trasladarse, este percibirá en concepto de Indemnización por Traslado las siguientes cantidades:

A) El abono de los gastos de traslado que comprenda el precio, o su equivalente en metálico, si utiliza medios propios, de billetes de ferrocarril en primera clase para el trabajador, esposa e hijos, si los hubiera, cuando el traslado sea dentro de la Península, y en avión, clase turista, cuando sea a/o desde Baleares.

B) Abono de los gastos de traslado del mobiliario, previa justificación de los gastos ocasionados

C) Una cantidad, por una sola vez, de acuerdo con la siguiente tabla:

|   |                |
|---|----------------|
| - Solteros, viudos o divorciados sin hijos a su cargo ..... | 1.025.345 Pts. |
| - Casados sin hijos .....                                   | 1.367.126 Pts. |
| - Por cada hijo inscrito en el modelo P.1 del I.N.S.S. .... | 101.269 Pts.   |

La cantidad máxima quedará limitada a 1.974.740 Pts., cualquiera que sea el número de hijos de la persona trasladada.

2. En el supuesto de que por no existir personal voluntario para cubrir las vacantes convocadas fuese necesario realizar los traslados con la previa autorización de la Autoridad Laboral competente, el personal trasladado percibirá en concepto de indemnización las siguientes cantidades:

A) Abono de los gastos de traslado, que comprenderá el precio o su equivalente en metálico, si utilizan medios de transporte propios, de billetes de ferrocarril en primera clase para el trabajador, esposa e hijos, si los hubiera, cuando el traslado sea dentro de la Península, y en avión, clase turista, cuando sea a/o desde Baleares.

B) Abono de los gastos de traslado de mobiliario, previa justificación de los gastos ocasionados

C) Una cantidad, por una sola vez, equivalente al 50% de la cantidad fijada para los traslados por mutuo acuerdo en el apartado primero, en función de la situación personal.

En consideración de las características de estricta confianza de los cargos, se excluyen expresamente de las indemnizaciones fijadas en la tabla precedente, los cargos de Director de Operaciones, Director Funcional, Gerente, Jefe de Departamento, Jefe de Sección y Delegados Comerciales.

B) MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCION PRO-TECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 30.- Prestaciones Complementarias por I.L.T.

Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno DP-002, que se adjunta al presente Convenio como Anexo IX

Art. 31.- Prestaciones Complementarias de Protección a la Familia

En cuanto a las Prestaciones Familiares, asistencia a Subnormales, Premio de Nupcialidad y Premio de Natalidad que mejoran la acción protectora de la Se



Seguridad Social con cargo a la Empresa, se registrarán por la Norma de Régimen Interno DP-001, que se adjunta al presente Convenio como Anexo VIII.

15. ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Art. 32.- Economato Laboral.

SCHWEPPEES, S. A. contribuirá, con la cantidad de 119 Pts. mensuales por trabajador fijo en plantilla, en el coste que suponga la inclusión del citado personal en un Economato Laboral.

La decisión de la incorporación o inclusión en un determinado Economato Laboral, será facultad y responsabilidad del Comité de Empresa.

En los casos en que la inclusión en un Economato Laboral no sea posible, SCHWEPPEES, S. A. abonará la cantidad estipulada en el presente artículo a cada trabajador fijo de plantilla.

Art. 33.- Ayuda Escolar.

1. Se establece una Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores fijos, cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 13.000 Pts. anuales por hijo comprendido entre los 4 y los 18 años, ambos inclusive.

2. Los importes determinados en el número anterior serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso 1.987-1.988 por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondientes al mes de Agosto de 1.987.

Art. 34.- Ayuda Guardería.

Los trabajadores fijos de plantilla con hijos en edades comprendidas entre los 3 meses y 4 años, percibirán por mes natural la cantidad de 1.087 Pts. por cada hijo, en concepto de Ayuda Guardería.

Dicha percepción queda condicionada a la previa justificación, de asistencia de los hijos que se trate, a una Guardería.

Art. 35.- Premio de Jubilación.

El personal fijo que se jubile durante la vigencia del presente Convenio, podrá solicitar que se le conceda un Premio de Jubilación en las condiciones que a continuación se especifican:

Percibo, por una sola vez y en el momento de causar baja en la Empresa, de las cantidades brutas indicadas en la siguiente escala:

|                            |                |
|----------------------------|----------------|
| - Al cumplir 60 años ..... | 1.942.941 Pts. |
| - Al cumplir 61 años ..... | 1.554.353 Pts. |
| - Al cumplir 62 años ..... | 1.295.294 Pts. |
| - Al cumplir 63 años ..... | 1.100.999 Pts. |
| - Al cumplir 64 años ..... | 906.706 Pts.   |
| - Al cumplir 65 años ..... | 647.647 Pts.   |

A la vista de cada solicitud concreta, la Dirección decidirá, aceptar o denegar ésta, previo informe favorable de los Representantes Sindicales.

16. Beca para estudios de los Trabajadores.

Se establece a nivel nacional, para todos los trabajadores de SCHWEPPEES, S. A., las siguientes becas:

- 15 Becas de 30.633 Pts. para Estudios de Bachillerato o Formación Profesional.
- 20 Becas de 50.633 Pts. para Estudios Superiores.

La selección para la concesión de dicha beca, se hará con la participación de los trabajadores.

Art. 37.- Regalo de Navidad.

Se establece para 1.987 con un presupuesto de 4.519 Pts. por trabajador.

Art. 38.- Caja Producto.

Durante la vigencia del presente Convenio el personal fijo de plantilla tendrá derecho gratuitamente a los siguientes productos:

- Doce cajas /año de productos botella tamaño split.
- Seis cajas /año de productos en bote.

SECCIÓN CUARTA.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Art. 39.- Absorción y Compensación.

1. Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los conceptos que se relacionan:

Salario Base; Antigüedad; Horas Extras; Prima de Producción, de Reparto; Calificación de Personal; Mejoras a cargo de la Empresa por Accidentes o Enfermedad; Premio de Asistencia y Puntualidad; Plus de Actividad; Mejoras de la Empresa; Prima de Máquinas; Nocturnidad; Ayuda Familiar a cargo Empresa; Complementos o Gratificaciones Extraordinarias; Exceso de Jornada; Gratificación por Nocturnidad; Comisiones; Dietas; Prima de Reparto; Diferencias de Titulares de Reparto; Conservación de Vehículos; Teléfono; Media Comisión Vacaciones; Incentivos; Locomoción; Compensación por Facturas Cobradas; Kilometraje; Prima de Trailer; Idiomas; Prima a Empleados; Quebranto de Moneda; Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad; Objetivos de ventas; Gastos Clientes Calle; Cobro Facturas Morosas; Vacaciones; Gratificaciones Extraordinarias; Paga de Beneficios; Bolsa de Vacaciones; Primas de Producción, Reparto e Incentivos a Empleados - Vacaciones.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las Disposiciones Legales futuras que impliquen variación económica, en todo o en alguno de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo, en cómputo anual únicamente tendrán eficacia si, consideradas en cómputo anual superasen el nivel del Convenio en cada categoría.

Se entiende por nivel de Convenio a los efectos prevenidos en el presente punto, la suma anual de todas las percepciones económica/persona, divididas por el número de horas efectivas de trabajo/año/persona, establecidas en el artículo 6 del presente Texto Legal y, en su virtud la comparación para determinar si es de aplicación o no otra Norma, habrá de efectuarse obteniendo de ella su correspondiente nivel.

Si por Disposiciones Legales de rango superior a este Convenio, aumentase los Salarios Base de cada Categoría Profesional, el Plus de Convenio de esas Categorías experimentará una reducción igual al exceso que sobre tales Salarios Base se produzcan y en los supuestos de que el citado Plus de Convenio fuese inferior de los aumentos experimentados por los Salarios Base, se detraerán así mismo del Plus de Empresa si existiere.

Art. 40.- Garantía Personal.

En el caso de que existiese algún productor afectado por el presente Convenio y que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su



conjunto y cómputo anual, fueran más beneficiosas que las -- establecidas en este Convenio para los Productores de su misma Categoría Profesional, se le mantendrá y respetará con carácter estrictamente personal.

CAPITULO IV.- CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL.

Art. 41.- Clausula Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de Diciembre de 1.987 un incremento superior al 5% (cinco por ciento) respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.987, -- sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.988 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será de aplicación durante el segundo año de vigencia del convenio (1.988) si a 31 de Diciembre de 1.988 el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara un crecimiento superior al previsto por el gobierno para el año 1.988.

La posible revisión salarial se abonará en una sola paga, la correspondiente a 1.987, -- durante el primer trimestre de 1.988 y la correspondiente a 1.988, en el primer trimestre de 1.989.

La presente Clausula de Revisión Salarial tendrá vigencia exclusivamente, durante los años 1.987 y 1.988.

CAPITULO V.- COMISION MIXTA INTERPRETACION DEL CONVENIO

Art. 42.- Comisión Mixta Interpretación del Convenio

Para entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma Oficial, ante la Administración y Jurisdicción Laboral, se constituirá una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por tres representantes designados por la Empresa y tres Delegados de Personal:

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

SCHWEPPES, S. A. representada por:

- D. FERNANDO PEREZ ALCARAZO
- D. DEMETRIO VILLALON GARCIA
- D. FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ BARRIOS
- D. GUADALUPE BLANCO REDONDO

y el personal afectado por este Convenio, representado por:

- D. JOSE A. SANTOS GARCIA
- D. ANGEL GUTIERREZ MAZUELAS
- D. FELIPE B. MARTINEZ RABA

Redactan el articulado del noveno Convenio Colectivo Provincial de Cantabria entre la empresa citada y el personal a quien los Delegados de Personal, mencionados, representan, pactan las condiciones contenidas en su articulado y acuerdan presentar a la Autoridad Laboral el texto del mismo, a los efectos legales pertinentes.

SEGUNDA

Teniendo en cuenta que el Plus de Empresa es una retribución personal cuya cuantía no viene fijada para cada persona en el presente Convenio, la cuantía del citado Plus de Empresa vendrá determinada en la correspondiente comunicación interna que a tal efecto se habilitará por la Empresa a cada trabajador.

DISPOSICION FINAL

En defecto de Normas aplicables del presente Convenio en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria de Bebidas Refrescantes y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

SALARIOS DE CONVENIO ANUALES PARA 1.987

| CATEGORIAS  | COEFIC. SALARIAL | SALARIO BASE DE CONV. | PLUS DE CONVENIO | RETRIBUCION DE CONVENIO |
|---|------------------|-----------------------|------------------|-------------------------|
| Aspirant. Pinches y Aprendices 16-18 años               | 61               | 453.923               | 159.594          | 613.517                 |
| Peones  | 100              | 744.136               | 261.629          | 1.005.765               |
| Subalternos   | 110              | 818.550               | 237.844          | 1.056.394               |
| Ayudantes espec. y Auxiliares admin.                    | 115              | 855.756               | 227.503          | 1.083.259               |
| Oficiales 2a  | 120              | 892.963               | 218.024          | 1.110.987               |
| Oficiales 1a  | 130              | 967.377               | 201.253          | 1.168.630               |
| Encarg. grupo y Capataces turno                         | 140              | 1.041.790             | 186.878          | 1.228.668               |
| Encarg. sección, Jefes sección y Tecn. tit. medios      | 170              | 1.265.031             | 153.899          | 1.418.930               |
| Encarg. general, Jefes departam. y Tecn. tit. superior. | 200              | 1.488.272             | 130.815          | 1.619.087               |

SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES PARA 1.987

| CATEGORIAS                                | COEFIC. SALARIAL | SALARIO BASE DE CONV. | PLUS DE CONVENIO | RETRIBUCION DE CONVENIO |
|---|------------------|-----------------------|------------------|-------------------------|
| Aspirant. Pinches y Aprendices 16-18 años | 61               | 28.370                | 9.975            | 38.345                  |
| Peones                                    | 100              | 46.509                | 16.352           | 62.861                  |



| CATEGORIAS   | COEFIC. SALARIAL | SALARIO BASE DE CONV. | PLUS DE CONVENIO | RETRIBUCION DE CONVENIO | CATEGORIAS   | COEFIC. SALARIAL | CUANTIA DIARIA | CUANTIA MENSUAL | CUANTIA ANUAL |
|--|------------------|-----------------------|------------------|-------------------------|--|------------------|----------------|-----------------|---------------|
| Subalternos  | 110              | 51.159                | 14.865           | 66.024                  | Oficiales 2a.                                      | 120              | 759,40         | 23.099          | 277.182       |
| Ayudantes espec.y Auxiliares admin.                | 115              | 53.485                | 14.219           | 67.704                  | Oficiales 1a.                                      | 130              | 811,48         | 24.683          | 296.192       |
| Oficiales 2a.                                      | 120              | 55.810                | 13.627           | 69.437                  | Encarg.grupo y Capataces turno                     | 140              | 863,58         | 26.267          | 315.206       |
| Oficiales 1a.                                      | 130              | 60.461                | 12.578           | 73.039                  | Encarg.sección, Jefes sección y Tecn.tit.medios    | 170              | 917,94         | 27.921          | 335.049       |
| Encarg.grupo y Capataces turno                     | 140              | 65.112                | 11.680           | 76.792                  | Encarg.general Jefes departam.y Tecn.tit.superior. | 200              | 967,82         | 29.438          | 353.256       |
| Encarg.sección, Jefes sección y Tecn.tit.medios    | 170              | 79.064                | 9.619            | 88.683                  |  |                  |                |                 |               |
| Encarg.general, Jefes departam.y Tecn.tit.superior | 200              | 93.017                | 8.176            | 101.193                 |  |                  |                |                 |               |

PRIMAS DE VENTA Y/O DISTRIBUCION PARA 1.987

Las Primas de Venta, Auto-venta y Distribución, están establecidas para el personal de Comercial (Ventas y Distribución), que realizan funciones de venta y/o distribución a clientes en rutas de Plaza-Provincia e Interprovincia, según las diferentes modalidades de trabajo que actualmente se desarrollan en la Empresa, o las que pudieran implantarse en el futuro.

A los trabajadores que realicen las funciones descritas en los puntos A-B y C, en el régimen de trabajo conocido como DIRECTO, cuya funciones sintetizadas vienen detalladas en el artículo nº 22 del presente Convenio, les serán de aplicación las respectivas primas establecidas en el mencionado artículo, de acuerdo con las correspondientes tablas de niveles aplicativos y valores de cajas, que se adjuntan como Anexo II..... y que comprenden a los tamaños split, mini y familiares.

Los valores caja para INDIRECTO se aumentan en un 7,003 (siete por ciento) para 1.987, estableciéndose en 4,43 pts./caja/trabajador acompañado y 8,86 pts./caja/trabajador sólo.

Los Monitores tanto si pertenecen a DIRECTO como a INDIRECTO, percibirán diariamente el promedio de los coches de su grupo.

Los valores establecidos en DIRECTO e INDIRECTO, se aplicarán tanto si las cajas son vendidas como en degustación, excepto para el personal sujeto a Prima de Venta (Pre-venta), que solamente percibirá las cantidades resultantes de las cajas vendidas.

Las primas se devengarán diariamente (de acuerdo con los niveles de las tablas anexas), aunque su liquidación se efectuará mensualmente, coincidiendo con los restantes conceptos retributivos.

PRIMA DE AUTO-VENTA PARA 1.987 (DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: VENTA Y DISTRIBUCION (Auto-venta acompañados).

REGIMEN DE TRABAJO: Venta y distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con dos trabajadores por camión.

TABLA DE INCENTIVOS A EMPLEADOS PARA 1.987

Los Incentivos a empleados están instituidos para el personal de Administración y aquellos trabajadores que no estén sujetos al percibo de Primas de Producción, Venta, Auto-venta, Distribución o Carretera, siendo las cuantías diarias, mensuales y anuales, según coeficientes salariales, las que a continuación se detallan:

| CATEGORIAS                                   | COEFIC. SALARIAL | CUANTIA DIARIA | CUANTIA MENSUAL | CUANTIA ANUAL |
|--|------------------|----------------|-----------------|---------------|
| Aspirant, Pinches y Aprendices de 16-18 años | 61               | 550,98         | 16.759          | 201.107       |
| Peones                                       | 100              | 603,06         | 18.343          | 220.118       |
| Subalternos                                  | 110              | 655,15         | 19.927          | 239.128       |
| Ayudantes espec.y Auxiliares admin.          | 115              | 707,24         | 21.512          | 258.142       |

| PERCEPTORES                              | PTS/CAJA | COEFICIENTES SALARIALES  |
|--|----------|--|
| Vendedores y Ayudantes (acompañados).... |          | 130-120-115-110 y 100  |
| Monitores y Preventistas(acompañados)... |          | 140 y 130, cuando realicen funciones de venta y distribución a clientes (Auto-venta acompañados), en RUTAS de DIRECTO atendidas por dos trabajadores por camión. |



PRIMA DE AUTO-VENTA  
PARA 1.987 (DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de VENTA Y DISTRIBUCION (Auto-venta sólo).

REGIMEN DE TRABAJO: Venta y distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con un trabajador por camión.

| PERCEPTORES                          | PTS/CAJA | COEFICIENTES SALARIALES  |
|--------------------------------------|----------|--|
| Vendedores y Ayudantes (sólos).....  |          | 130-120-115-110 y 100 .  |
| Monitores y Preventistas (sólos).... |          | 140 y 130, cuando realicen funciones de <u>venta y distribución a clientes (Auto-venta sólo)</u> , en RUTAS de DIRECTO --- atendidas por un trabajador por camión. |

PRIMA DE DISTRIBUCION  
PARA 1.987 (DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: DISTRIBUCION (Reparto acompañados).

REGIMEN DE TRABAJO: Distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con dos trabajadores por camión

| PERCEPTORES                               | PTS/CAJA | COEFICIENTES SALARIALES   |
|---|----------|---|
| Vendedores y Ayudantes (acompañados)..... | 10,00    | 130-120-115-110 y 100 .   |
| Monitores y Preventistas (acompañados)    |          | 140 y 130, cuando realicen funciones de <u>distribución a clientes (Reparto acompañados)</u> , en RUTAS de DIRECTO atendidos por dos trabajadores por camión. |

PRIMA DE DISTRIBUCION  
PARA 1.987 (DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: DISTRIBUCION (Reparto sólo).

REGIMEN DE TRABAJO: Distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con un trabajador por camión.

| PERCEPTORES                         | PTS/CAJA | COEFICIENTES SALARIALES  |
|-------------------------------------|----------|--|
| Vendedores y Ayudantes (sólos)..... | 20,00    | 130-120-115-110 y 100 .  |
| Monitores y Preventistas (sólos)    |          | 140 y 130, cuando realicen funciones de <u>distribución a clientes (Reparto sólo)</u> , en RUTAS de DIRECTO atendidas por un trabajador por camión |

PRIMA DE VENTA  
PARA 1.987 (DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: VENTA (Pre-venta sólo).

REGIMEN DE TRABAJO: Venta a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con un trabajador por turismo y/o furgoneta.

| PERCEPTORES           | PTS/CAJA | COEFICIENTES SALARIALES   |
|-----------------------|----------|---|
| Preventistas (sólos). | 7,00     | 140 y 130, cuando realicen funciones de <u>venta a clientes (Pre-venta sólo)</u> , en RUTAS de DIRECTO atendidas por un trabajador por turismo y/o furgoneta. |

TABLA CALCULO ANTIGUEDAD  
PARA 1.987

| CATEGORIAS  | COEFIC. SALARIAL | BASE ANUAL | BASE MENSUAL | BASE DIARIA |
|---|------------------|------------|--------------|-------------|
| Peones  | 100              | 581.169    | 36.323       | 1.198,2     |
| Subalternos   | 110              | 639.286    | 39.955       | 1.318,1     |
| Ayudantes espec.y Auxiliares admin.                 | 115              | 668.344    | 41.772       | 1.378,0     |
| Oficiales 2a.                                       | 120              | 697.403    | 43.588       | 1.437,9     |
| Oficiales 1a.                                       | 130              | 755.520    | 47.220       | 1.557,7     |
| Encarg.grupo y Capataces turno                      | 140              | 813.637    | 50.857       | 1.677,6     |
| Encarg.sección, Jefes sección y Tecn.tit.medios     | 170              | 987.987    | 61.749       | 2.037,0     |
| Encarg.general, Jefes departam.y Tecn.tit.superior. | 200              | 1.162.338  | 72.646       | 2.396,5     |

DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS  
PARA 1.987

DIETAS

NIVEL D

| COEFICIENTES SALARIALES | PERCEPTORES   | CUANTÍA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO  |
|-------------------------|---|---|
| 100-110-115-120 y 130.  | Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados | 3.465 pts/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas. |

NIVEL C

| COEFICIENTES SALARIALES | PERCEPTORES  | CUANTÍA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO  |
|-------------------------|--|---|
| 140 y 170.              | Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados. | 3.960 pts/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas. |



**NIVEL B**

**COEFICIENTES SALARIALES**

200.

**PERCEPTORES**

Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.

**CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO**

4.455 pts/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.

**NIVEL A**

**COEFICIENTES SALARIALES**

200.

**PERCEPTORES**

Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado. (cargos especiales).

**CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO**

Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS PARA 1.987

Venta y / o distribución en ruta fuera de Plaza

**PERCEPTORES**

- Delegados
- Supervisores
- Promotores
- Preventistas
- Monitores
- Vendedores
- Ayudantes

**CUANTIA DE LA AYUDA A COMIDA**

813,-- Ptas./Trabajador.

CALENDARIO LABORAL PARA 1.987  
DIAS-HORAS-MINUTOS Y PAUSAS --  
MENSUALES Y ANUALES

SECCION Y/O UNIDAD: ADMINISTRACION  
GRUPO/S DE TRABAJO:

| MESES           | DIAS DE TRABAJO SEMANALES |         | TOTAL DIAS, MES Y AÑO | FECHAS DE LOS SABADOS LABORALES | HORAS -- EFECTIVAS DE TRABAJO, MES Y AÑO (Decimales en minutos) | HORAS DE PAUSAS - MES Y AÑO (Decimales en minutos) | HORAS DE PRESENCIA MES Y AÑO (Decimales en minutos) |
|-----------------|---------------------------|---------|-----------------------|---------------------------------|---|--|---|
|                 | LUNES A VIERNES           | SABADOS |                       |                                 |   |  |   |
| ENERO           | 20                        |         | 20                    |                                 | 155'00  |  | 155'00  |
| FEBRERO         | 20                        |         | 20                    |                                 | 155'00  |  | 155'00  |
| MARZO           | 21                        |         | 21                    |                                 | 162,45  |  | 162,45  |
| ABRIL           | 20                        |         | 20                    |                                 | 155,00  |  | 155,00  |
| MAYO            | 20                        |         | 20                    |                                 | 155,00  |  | 155,00  |
| JUNIO           | 21                        | 1       | 22                    | 20                              | 169,45  |  | 169,45  |
| JULIO           | 22                        |         | 22                    |                                 | 170,30  |  | 170,30  |
| AGOSTO          | 21                        | 1       | 22                    | 1                               | 169,45  |  | 169,45  |
| SEPTIEMB.       | 21                        | 1       | 22                    | 19                              | 169,45  |  | 169,45  |
| OCTUBRE         | 21                        |         | 21                    |                                 | 162,45  |  | 162,45  |
| NOVIEMBRE       | 21                        |         | 21                    |                                 | 162,45  |  | 162,45  |
| DICIEMBRE       | 21                        | 1       | 22                    | 12                              | 169,45  |  | 169,45  |
| TOTALES ANUALES | 249                       | 4       | 253                   | ---                             | 1.957,45  |  | 1.957,45  |

Se consideran como festivos todos los domingos del año, los festivos estatales y locales establecidos por la Autoridad Laboral y los sábados no detallados en el presente calendario.

CALENDARIO LABORAL 1.987  
HORARIO/S DE TRABAJO

ADMINISTRACION y personal adscrito a este régimen de calendario.

**MARANA**

| MESES      | ENTRADA | SALIDA | PAUSAS |
|------------|---------|--------|--------|
| Enero      | 8'30    | 13'30  |        |
| Febrero    | 8'30    | 13'30  |        |
| Marzo      | 8'30    | 13'30  |        |
| Abril      | 8'30    | 13'30  |        |
| Mayo       | 8'30    | 13'30  |        |
| Junio      | 8'30    | 13'30  |        |
| Julio      | 8'30    | 13'30  |        |
| Agosto     | 8'30    | 13'30  |        |
| Septiembre | 8'30    | 13'30  |        |
| Octubre    | 8'30    | 13'30  |        |
| Noviembre  | 8'30    | 13'30  |        |
| Diciembre  | 8'30    | 13'30  |        |

**TARDE**

| MESES      | ENTRADA | SALIDA | PAUSAS |
|------------|---------|--------|--------|
| Enero      | 16'00   | 18'45  |        |
| Febrero    | 16'00   | 18'45  |        |
| Marzo      | 16'00   | 18'45  |        |
| Abril      | 16'00   | 18'45  |        |
| Mayo       | 16'00   | 18'45  |        |
| Junio      | 16'00   | 18'45  |        |
| Julio      | 16'00   | 18'45  |        |
| Agosto     | 16'00   | 18'45  |        |
| Septiembre | 16'00   | 18'45  |        |
| Octubre    | 16'00   | 18'45  |        |
| Noviembre  | 16'00   | 18'45  |        |
| Diciembre  | 16'00   | 18'45  |        |
| Sábados    | 8'00    | 15'00  |        |

CALENDARIO LABORAL PARA 1.987  
DIAS-HORAS-MINUTOS Y PAUSAS --  
MENSUALES Y ANUALES

SECCION Y/O UNIDAD: ALMACEN  
GRUPO/S DE TRABAJO:

| MESES           | DIAS DE TRABAJO SEMANALES |         | TOTAL DIAS, MES Y AÑO | FECHAS DE LOS SABADOS LABORALES | HORAS -- EFECTIVAS DE TRABAJO, MES Y AÑO (Decimales en minutos) | HORAS DE PAUSAS - MES Y AÑO (Decimales en minutos) | HORAS DE PRESENCIA MES Y AÑO (Decimales en minutos) |
|-----------------|---------------------------|---------|-----------------------|---------------------------------|---|--|---|
|                 | LUNES A VIERNES           | SABADOS |                       |                                 |   |  |   |
| ENERO           | 20                        |         | 20                    |                                 | 155'00  | 5'00   | 160'00  |
| FEBRERO         | 20                        |         | 20                    |                                 | 155'00  | 5'00   | 160'00  |
| MARZO           | 21                        |         | 21                    |                                 | 162'45  | 5'15   | 168'00  |
| ABRIL           | 20                        |         | 20                    |                                 | 155'00  | 5'00   | 160'00  |
| MAYO            | 20                        |         | 20                    |                                 | 155'00  | 5'00   | 160'00  |
| JUNIO           | 21                        | 1       | 22                    | 20                              | 169'45  | 5'30   | 175'15  |
| JULIO           | 22                        |         | 22                    |                                 | 170'30  | 5'30   | 176'00  |
| AGOSTO          | 21                        | 1       | 22                    | 1                               | 169'45  | 5'30   | 175'15  |
| SEPTIEMB.       | 21                        | 1       | 22                    | 19                              | 169'45  | 5'30   | 175'15  |
| OCTUBRE         | 21                        |         | 21                    |                                 | 162'45  | 5'15   | 168'00  |
| NOVIEMBRE       | 21                        |         | 21                    |                                 | 162'45  | 5'15   | 168'00  |
| DICIEMBRE       | 21                        | 1       | 22                    | 12                              | 169'45  | 5'30   | 175'15  |
| TOTALES ANUALES | 249                       | 4       | 253                   | ---                             | 1.957'45  | 63'15  | 2.021'00  |

Se consideran como festivos todos los domingos del año, los festivos estatales y locales establecidos por la Autoridad Laboral y los sábados no detallados en el presente calendario.



CALENDARIO LABORAL 1.987  
HORARIO/S DE TRABAJO

COMPLEMENTOS Y AYUDAS A LA FAMILIA 1.987

NELEVO 1º y 2º Almacén y personal adscrito a este régimen de calendario

TURNO DE MAÑANA

NORMA DE REGIMEN INTERNO DP-001

| MESES      | ENTRADA | SALIDA | PAUSAS           |
|------------|---------|--------|------------------|
| Enero      | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Febrero    | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Marzo      | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Abril      | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Mayo       | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Junio      | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Julio      | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Agosto     | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Septiembre | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Octubre    | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Noviembre  | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |
| Diciembre  | 7'00    | 15'00  | De 11'00 a 11'15 |

OBJETO

Complementar por cuenta y cargo de SCHWEPPE, S.A. las prestaciones de la Seguridad Social, derivadas de las contingencias de Protección a la Familia, y establecer unas ayudas de pago periódico y pago único, regulando en todos los casos, las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

AMBITO DE APLICACION

Todo el personal que presta sus servicios en el Centro de Trabajo que SCHWEPPE, S.A. tiene establecido en Santander Cantabria calle Adarso, s/nº o pudiera tener en el futuro en la citada provincia, sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

VIGENCIA

La presente Norma entrará en vigor el día 1º de Enero de 1987 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

TEXTO DE LA INSTRUCCION

I. COMPLEMENTO Y AYUDA DE PAGO PERIODICO

- Una asignación mensual de 791 pts. por cada hijo.
- Una asignación mensual de 2.259 pts. por esposa o marido incapacitado para el trabajo.

1.1. Beneficiarios

1.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de SCHWEPPE, S.A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

1.2. Familiares que dan derecho al Complemento y Ayuda

1.2.1. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el Órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.2. Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.1. los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la Cartilla de Asistencia Sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el Órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.3. La esposa del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando la esposa del beneficiario presta su trabajo en SCHWEPPE, S.A.

1.2.4. El marido incapacitado para el trabajo que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo. Se entenderá que existe incapacidad cuando el derecho y determinación de la misma, esté reconocido por el Órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.3. Reconocimiento del Derecho

1.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico por los familiares detallados en los apartados 1.2.1. y 1.2.2., corresponde en todos los casos a SCHWEPPE, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Órgano competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

1.3.2. El reconocimiento del derecho a la ayuda por esposa o marido incapacitado para el trabajo detallados en los apartados 1.2.3. y 1.2.4., corresponde en todos los casos a SCHWEPPE, S.A. a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el Libro de Familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los Organismos o Autoridades competentes.

TURNO DE TARDE

| MESES      | ENTRADA | SALIDA | PAUSAS           |
|------------|---------|--------|------------------|
| Enero      | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Febrero    | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Marzo      | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Abril      | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Mayo       | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Junio      | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Julio      | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Agosto     | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Septiembre | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Octubre    | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Noviembre  | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |
| Diciembre  | 14'00   | 22'00  | De 19'00 a 19'15 |

Sábados 8'00 15'15 De 11'00 a 11'15

CALENDARIO LABORAL PARA 1.987  
DIAS PERIODOS LABORALES ESTIVAL  
Y INVIERNAL Y REGIMEN DE ENTRADA Y SALIDA DEL TRABAJO

DIRECCION Y/O UNIDAD: VENTAS

GRUPO/S DE TRABAJO:

| MESES           | DIAS DE TRABAJO SEMANALES |         | TOTAL DIAS, MESES Y AÑO | FECHAS DE LOS SABADOS LABORALES | PERIODOS Y HORA MAXIMA DE ENTRADA AL TRABAJO (Deducciónes en minutos)                    |      |                   |      |
|-----------------|---------------------------|---------|-------------------------|---------------------------------|--|------|-------------------|------|
|                 | LUNES A VIERNES           | SABADOS |                         |                                 | PERIODO ESTIVAL  |      | PERIODO INVIERNAL |      |
|                 |                           |         |                         |                                 | MESES  | HORA | MESES             | HORA |
| ENERO           | 20                        |         | 20                      |                                 | JUNIO  | 8'00 | ENERO             | 8'00 |
| FEBRERO         | 20                        |         | 20                      |                                 | JULIO  | 8'00 | FEBRERO           | 8'00 |
| MARZO           | 21                        |         | 21                      |                                 | AGOSTO   | 8'00 | MARZO             | 8'00 |
| ABRIL           | 20                        |         | 20                      |                                 | SEPTIEN  | 8'00 | ABRIL             | 8'00 |
| MAYO            | 20                        |         | 20                      |                                 |  |      | MAYO              | 8'00 |
| JUNIO           | 21                        | 1       | 22                      | 20                              |  |      | OCTUBRE           | 8'00 |
| JULIO           | 22                        |         | 22                      |                                 |  |      | NOVIEMB           | 8'00 |
| AGOSTO          | 21                        | 1       | 22                      | 1                               |  |      | DICIEMB           | 8'00 |
| SEPTIEMB.       | 21                        | 1       | 22                      | 19                              | PERIODOS Y HORA DE SALIDA DEL TRABAJO  |      |                   |      |
| OCTUBRE         | 21                        |         | 21                      |                                 | DURANTE TODO EL AÑO 1.987  |      |                   |      |
| NOVIEMBRE       | 21                        |         | 21                      |                                 | Al terminar la tarea diaria, una vez efectuada la liquidación y/o parte correspondiente. |      |                   |      |
| DICIEMBRE       | 21                        | 1       | 22                      | 12                              |  |      |                   |      |
| TOTALES ANUALES | 249                       | 4       | 253                     |                                 |  |      |                   |      |

Se consideran como festivos todos los domingos del año, los festivos estatales y locales establecidos por la Autoridad Laboral y los sábados detallados en el presente calendario.



1.3.3. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.4. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPES, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

#### 1.4. Pago del Complemento y Ayuda de Pago Periodico

1.4.1. El pago de las asignaciones periódicas será por cuenta y cargo de SCHWEPES, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

### II. AYUDAS DE PAGO UNICO

Una asignación de 45.935 pts. al contraer matrimonio.  
Una asignación de 17.379 pts. al nacimiento de cada hijo.

#### 2.1. Beneficiarios

2.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único, todos los trabajadores de SCHWEPES, S.A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

#### 2.2. Unicidad

2.2.1. La asignación de pago único por Nupcialidad se percibirá sólo una vez. En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la citada asignación, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

2.2.2. En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la asignación por Nacimiento de hijo, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

#### 2.3. Incompatibilidades

2.3.1. Las percepciones de pago único serán incompatibles:

Con las situaciones de excedencia o baja en la Empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso establecido por las Leyes vigentes para los ceses.

#### 2.4. Condiciones que dan derecho a las Ayudas

2.4.1. El reconocimiento del hecho causante por parte de los Organismos o Autoridades competentes.

2.4.2. Tener acreditada una antigüedad en la Empresa de trescientos sesenta días, inmediatamente anteriores al hecho causante.

#### 2.5. Reconocimiento del Derecho

2.5.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a SCHWEPES, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el Libro de Familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los Organismos o Autoridades competentes.

2.5.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

2.5.3. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPES, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

#### 2.6. Pago de las Ayudas de Pago Unico

2.6.1. El pago de las asignaciones únicas será por cuenta y cargo de SCHWEPES, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

### 3.1. Beneficiarios

3.1.1. Tendrán derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos, todos los trabajadores de SCHWEPES, S.A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

### 3.2. Familiares que dan derecho al Complemento

3.2.1. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos disminuidos físicos o psíquicos, por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

### 3.3. Reconocimiento del Derecho

3.3.1. El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos corresponde en todos los casos a SCHWEPES, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales, y todas las específicas previstas en la presente Norma.

3.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

3.3.3. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPES, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

### 3.4. Pago del Complemento

3.4.1. El pago de la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos, será por cuenta y cargo de SCHWEPES, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

### IV. DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de Diciembre de 1.986 las materias objeto de la presente Norma.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS  
DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (I.L.T.) 1.987

NORMA DE REGIMEN INTERNO DP-002

#### I. OBJETO

Complementar por cuenta y cargo de SCHWEPES, S.A. las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, derivadas de las contingencias de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.), por enfermedades y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

#### II. AMBITO DE APLICACION

##### A) Personal

Todo el personal que presta sus servicios en el Centro de Trabajo que SCHWEPES, S.A. tiene establecido en Santander - Cantabria - calle Adarso, s/n - o pudiera tener en el futuro en la citada provincia, sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

##### B) Temporal

La presente Norma entrará en vigor el día 1º de Enero de 1.987 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

#### III. SITUACIONES DE I.L.T.

Tendrán consideración de situaciones determinantes de I.L.T.

A) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis meses cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

### III. COMPLEMENTO POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS

Una asignación mensual de 13.896 pts. por cada hijo disminuido físico o psíquico.



B) Los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis meses cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

C) Los periodos de descanso voluntario y obligatorio que procedan en caso de maternidad, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y Normas que lo desarrollen.

A efectos del periodo máximo de duración de la situación de I.L.T., que se señala en el apartado A), y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y observación.

#### IV. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por I.L.T., los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma:

- A) En casos de enfermedad común, que haya cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- B) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige ningún periodo previo de cotización.
- C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la Seguridad Social por lo menos nueve meses antes de dar a luz.

#### V. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE I.L.T. A CARGO DE LA EMPRESA

Se distinguirán los siguientes casos:

- 1º) En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes laborales, enfermedades profesionales y en los periodos legalmente establecidos por maternidad, SCHWEPPE, S.A. complementará las prestaciones de la Mutua Patronal o Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% (Cien por cien) de los conceptos salariales básicos, que se detallan en el punto VI de la presente Norma.
- 2º) En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes, la primera vez dentro del año, SCHWEPPE, S.A. complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 95% (Noventa y cinco por ciento) de los conceptos salariales básicos, que se relacionan en el punto VI de la presente Norma.
- 3º) En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes, la segunda vez dentro del año, SCHWEPPE, S.A. complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 90% (Noventa por ciento) de los conceptos salariales básicos, que se especifican en el punto VI de la presente Norma.
- 4º) En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes, la tercera o posteriores veces dentro del año, SCHWEPPE, S.A. complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 85% (Ochenta y cinco por ciento) de los conceptos salariales básicos, que se detallan en el punto VI de la presente Norma.
- 5º) Cuando por causas de I.L.T. derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes la baja laboral, se prolongue más de 60 (sesenta) días naturales, SCHWEPPE, S.A. complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 95% (Noventa y cinco por ciento) de los conceptos salariales básicos detallados en el punto VI de la presente Norma, a partir de los citados 60 días, independientemente de ser la primera o posteriores veces que se haya causado baja laboral dentro del año.

#### VI. CONCEPTOS SALARIALES BASICOS

- Salario Base de Convenio
- Antigüedad
- Nocturnidad
- Plus de Empresa
- Plus de Convenio
- Prima de Venta
- Prima de Auto-venta
- Prima de Distribución
- Prima de Carretera
- Incentivos a Empleados
- Premio de Puntualidad y Asistencia

#### VII. CONDICIONES QUE DAN DERECHO A LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE I.L.T.

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de I.L.T. expido por:

- Médico del S.O.E. o de la Mutua Patronal.
- Médico de Familia del S.O.E.
- Médico de Empresa.
- Médico del Centro de Hospitalización.

En todos los casos ha de existir comunicación al Servicio de Personal de la situación de I.L.T. a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de CINCO días naturales.

Como fecha de recepción por parte del Servicio de Personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del Servicio Médico de SCHWEPPE, S.A. girará visita domiciliaria.

- B) La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de I.L.T., mediante el Médico de la Empresa o de cualquier otro facultativo.
- C) El trabajador que estando de baja por I.L.T. se niegue a someterse al reconocimiento médico de la Empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la Empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores, la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.
- D) El trabajador que estando en situación de I.L.T. realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

#### VIII. NACIMIENTO DEL DERECHO, DURACION Y EXTINCION

Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta Norma:

Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de I.L.T., cualquiera que sean las causas motivantes.

#### IX. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

- A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de I.L.T. corresponde en todos los casos a SCHWEPPE, S.A., el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los Organismos competentes.
- B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.
- C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de SCHWEPPE, S.A. dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la Dirección General, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.
- D) En el plazo máximo de treinta días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección General de SCHWEPPE, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la Empresa.

#### X. PAGO DE LAS PRESTACIONES

El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de SCHWEPPE, S.A., quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

#### XI. DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de



Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de Diciembre de 1.986 las materias objeto de la presente Norma.

## DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

### Convenio Colectivo del Patronato Municipal de Educación de Torrelavega

#### AMBITO DE APLICACION Y COMISION DE SEGUIMIENTO

ARTICULO 1.- El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de carácter jurídico-laboral entre el Patronato Municipal de Educación, en el término municipal en el que ejerce sus competencias, que es una Institución del Ayuntamiento de Torrelavega, constituida en forma de Fundación Pública, según Estatutos aprobados por el Pleno Corporativo en sesión celebrada el 25 de noviembre de 1.983 y el personal laboral que presta servicios en el mismo.

Se excluye expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio, la figura del Gerente del Patronato, con el que se podrá concertar una relación laboral de carácter especial, prevista en el artículo 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores, en la medida que no se oponga a lo dispuesto en el artículo 15 de los Estatutos del Patronato, igualmente se excluye del ámbito de aplicación de este Convenio el personal minusválido adscrito al Centro Especial de Empleo SERCA, dependiente del Patronato Municipal de Educación, que se regirá por el R.D. 2273/85 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo y demás normas concordantes.

#### ARTICULO 2.

1.- El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, salvo los efectos económicos que se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1.987, y finalizará su período de vigencia el 31 de diciembre del mismo año.

De no mediar denuncia, se considerará prorrogado por años naturales sucesivos, pudiendo denunciar total o parcialmente cualquiera de las partes, con un mes de antelación a su vencimiento.

2.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologara alguna de sus cláusulas o articulados, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

ARTICULO 3.- Se constituirá una Comisión Paritaria Mixta dentro de los quince días siguientes a la aprobación del presente Convenio por el Pleno del Ayuntamiento, que atenderá de la interpretación y cumplimiento del mismo, así como en la mediación, arbitraje y conciliación en aquellos asuntos derivados de dicha interpretación y estará constituida por un Vocal representante de la parte social (que será representante de los trabajadores) y por un Vocal representante de la parte empresarial (que será designado por la Presidencia del Patronato).

#### CAPITULO II

##### ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 4.- La organización del trabajo corresponde al Patronato Municipal de Educación y órganos directivos del mismo, tales como Presidente y Consejo de Administración, y su aplicación práctica está atribuida al Gerente que actuará conforme a las directrices emanadas de los órganos directivos, oídos, en su caso, los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en la legislación vigente.

#### CAPITULO III

##### PROVISION DE VACANTES, ASCENSOS, CONTRATACION E INGRESOS. OFERTA DE EMPLEO PUBLICO.

#### ARTICULO 5.-

1.- El procedimiento para cubrir las plazas vacantes se acomodará a lo establecido en el Real Decreto 2223/84 de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingresos de Personal al servicio de la Administración del Estado, que es de aplicación subsidiaria a todas las Administraciones Públicas

no incluidas en su ámbito de aplicación y especialmente los artículos 24 y concordantes de citado Cuerpo Legal referidas a la selección de personal laboral, no obstante, el procedimiento para cubrir vacantes existentes y en la medida que no se oponga a la legislación anterior, se ajustará al siguiente orden de preferencia:

- a) Reingreso de excedentes.
- b) Ascenso de categorías.
- c) Personal de nuevo ingreso.

La contratación de personal laboral de carácter fijo y temporal requerirá en todo caso la existencia de partida presupuestaria suficiente que se preveerá en el momento de la confección de los presupuestos y en el caso del personal fijo la existencia de la plaza en plantilla.

#### 2.- Reingreso de excedentes.

Los excedentes podrán reingresar al servicio activo en cualquier centro dependiente del Patronato siempre que exista plaza vacante de su categoría y de acuerdo con lo dispuesto con el artículo 80.

#### 3.- Personal de nuevo ingreso.

Los procedimientos de selección asegurarán en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. El sistema normal de selección es el concurso, en el que deberán tenerse en cuenta las condiciones personales y profesionales que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar.

El sistema de concurso oposición deberá utilizarse cuando sea precisa la celebración de pruebas de conocimientos específicos para determinar la capacidad o aptitud de los aspirantes. Dichas pruebas deberán adecuarse necesariamente a los puestos de trabajo que deban ser cubiertos, debiendo predominar las de carácter práctico.

La oposición libre podrá ser convocada en atención a las especiales condiciones que concurren en los correspondientes puestos de trabajo o cuando el elevado número de plazas existentes así lo aconseje.

#### 4.- Organos de selección.

Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado por los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 6. ASCENSOS.- Una vez resuelto el nivel relativo al reingreso de excedentes se realizará la oportuna convocatoria para cubrir las vacantes resultantes entre el propio personal del Patronato. En ningún caso se producirán ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicios.

Los procedimientos de selección asegurarán los principios de méritos, igualdad, capacidad y publicidad. En términos generales la capacidad se medirá en términos a partir de test u otras pruebas equivalentes profesionales referidas a los cometidos propios de la plaza de ascenso, a su vez, las pruebas de mérito valorarán la antigüedad y el curriculum referido a los puestos de trabajo ocupados por el aspirante, títulos académicos, cursos profesionales y otros conocimientos referidos al puesto de trabajo o categoría de ascenso.

Los trabajadores que participan en pruebas de promoción interna tendrán que tener al menos dos años de antigüedad en la categoría a que pertenezcan y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso a la categoría a la que aspiren ingresar.

El ascenso mediante promoción interna se efectuará únicamente desde una categoría de un determinado grupo de titulación a otra categoría del grupo inmediatamente superior.

ARTICULO 7. PERIODO DE PRUEBA.- El personal de nuevo ingreso está sometido a un periodo de prueba que será interrumpido en situación de incapacidad laboral transitoria cuya duración máxima será la siguiente:

- Titulado superior: 4 meses.
- Titulado medio: 3 meses.
- Técnico no titulado y personal administrativo sin titulación: 2 meses.
- Personal de oficios varios: 1 mes.
- Personal no cualificado: 15 días laborables.

#### ARTICULO 8. PERSONAL TEMPORAL. SUSTITUCIONES.-

1.- Cuando las necesidades del Patronato así lo requieran, y a juicio de los órganos de gobierno del mismo, se efectuará la contratación de personal temporal, la cual se efectuará respetando en todo caso los principios de capacidad, publicidad, mérito e igualdad.

2.- Cuando sea necesario para el buen desarrollo de los servicios efectuar contratos de duración determinada para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo estas contrataciones se efectuarán siempre que se cuente con la correspondiente consignación presupuestaria y respetando los principios generales que informan la contratación de personal.



3.- El personal que no tenga la condición de fijo, percibirá solamente el salario base, con exclusión de los complementos salariales.

#### ARTICULO 9. TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA.-

1.- Cuando así lo exijan las necesidades del Servicio, el Patronato podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a 6 meses durante un año u 8 durante dos, previo informe de la Gerencia cuando exceda de tres meses.

2.- Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser provisto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante el turno de ascensos, serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

3.- Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Patronato precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

#### CAPITULO IV

##### CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 10.- La clasificación de personal se efectuará atendiendo al nivel de titulación exigido para cada categoría profesional y según las categorías que figuran a continuación:

- Grupo A) Título de Licenciado o equivalente: Psicólogo.
- Grupo B) Título de Grado Medio o equivalente: Profesor de Escuela Infantil. Profesor Terapeuta. Técnico de Integración Laboral.
- Grupo C) Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.
- Grupo D) Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Equivalente. Monitor de Integración Laboral.
- Grupo E) Certificado de Escolaridad. Limpiadora.

#### CAPITULO V

##### ESTRUCTURA SALARIAL. INDEMNIZACIONES. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 11. RETRIBUCIONES.- La estructura salarial estará constituida por los siguientes conceptos:

Sueldo base.- Consistirá en una cantidad establecida en función del nivel de titulación exigido para cada una de las categorías existentes.

Trienios.- Consistentes en una cantidad igual para cada categoría por cada tres años de servicio en la misma.

Pagas extraordinarias.- Serán dos al año por un importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo base y trienios, con exclusión de los complementos salariales, que se devengarán por períodos semestrales, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre, que se abonará en los meses de julio y diciembre respectivamente.

Complementos salariales.- Consistentes en una cantidad correspondiente al específico puesto de trabajo desempeñado, por el que se retribuirá la especial responsabilidad, incompatibilidad, dedicación, dificultad técnica, penosidad o peligrosidad.

Complementos especiales.- Consistentes en una cantidad fija mensual no incluida en las pagas extraordinarias, por el desempeño de funciones de coordinación de algún servicio del Patronato, siempre que se haya producido el nombramiento por el órgano competente.

La cuantía de las anteriores retribuciones figura en la tabla anexa a este Convenio.

ARTICULO 12. COMPLEMENTO DE I.L.T. En caso de que un trabajador se encuentre en situación legal de Incapacidad Laboral Transitoria, ya sea por enfermedad o accidente común o profesional, tendrá derecho a percibir el cien por cien del salario base, siempre que no aumente el absentismo laboral durante el año 1987.

ARTICULO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS.- La regulación de las horas extraordinarias se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, realizándose la compensación de las mismas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, con el incremento previsto en la ley, efectuándose las mismas siempre con el visto bueno del Gerente.

ARTICULO 14. DIETAS.- Las cuantías de dietas e indemnizaciones se acomodarán a lo establecido en la legislación del Estado.

#### CAPITULO VI

##### AYUDAS SOCIALES.

ARTICULO 15. ANTICIPOS.- Los trabajadores podrán solicitar anticipos personales reintegrables sobre el salario base más antigüedad sin los complementos salariales, cuya devolución se efectuará de la siguiente forma:

- Anticipos de un mes.- A devolver en seis meses.
- Anticipos de dos meses.- A devolver en un año.

El fondo que se establece para este concepto asciende a 150.000 Ptas. y se concederá un anticipo por semestre, si durante el primer semestre no se agotara citado fondo, se acumulará la cantidad restante al segundo semestre.

ARTICULO 16. FONDO DE ACCION SOCIO-CULTURAL.- Se establece un fondo de Acción Socio-Cultural de 100.000 Ptas., que serán distribuidas entre el personal cuyos hijos efectúen estudios en cualquiera de los niveles educativos previstos (Escuelas Infantiles, Preescolar, E.G.B.). Las normas de distribución del Fondo se pactarán con los representantes de los trabajadores.

#### CAPITULO VII

##### JORNADA, FESTIVOS Y VACACIONES

#### ARTICULO 17.

1.- La jornada para todo el personal será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, con la excepción del personal docente (Profesores Terapeutas y Profesores de la Escuela Infantil "Anjana"), cuya jornada será de 33 horas, de las cuales, 8 como mínimo, serán complementarias.

Todos los trabajadores del Patronato tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 48 horas ininterrumpido.

El cómputo anual del número de horas a realizar durante la vigencia del presente Convenio oscilará entre mínima de 1.462 horas y 1.665 horas máxima.

2.- Se establece un período de vacaciones de un mes para todo el personal con carácter general, no obstante, el personal docente disfrutará de ocho días de vacaciones en Navidad y cuatro en Semana Santa, pero no disfrutará de las fiestas del Ministerio de Educación y Ciencia ni días por asuntos propios.

3.- Todo el personal disfrutará de las siguientes fiestas: 22 de mayo, 24 de junio y 6, 24 y 31 de diciembre.

4.- Los servicios que realicen jornada reducida de verano, que será aprobada por la Presidencia del Patronato, recuperarán la misma durante los meses siguientes en la forma que se determine.

#### CAPITULO VIII

##### EXCEDENCIAS, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 18. EXCEDENCIAS.- Las excedencias que suponen una suspensión de contrato de trabajo podrán ser voluntarias o forzosa y se regularán por lo acordado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El reintegro en caso de excedencia voluntaria deberá ser solicitado dentro de los dos meses anteriores al término del plazo de excedencia.

El reintegro para la excedencia forzosa podrá ser solicitado hasta un mes después del cese en el cargo.

#### ARTICULO 19. LICENCIAS Y PERMISOS.-

1. Licencias retribuidas.- Se concederán las siguientes licencias retribuidas, que deberán ser justificadas por el trabajador:

a) 15 días naturales por matrimonio.

b) 3 días naturales por nacimiento de un hijo, muerte, enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan fuera de la región el plazo de licencia será de cuatro días naturales.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende: en línea recta ascendente padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos y en línea colateral hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: El cónyuge propio, los cónyuges de los hijos y nietos y los padres, abuelos y hermanos políticos.

c) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, siendo necesaria la correspondiente justificación.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.



e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una ausencia del trabajo de una hora, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo; en ningún caso estos periodos serán acumulables.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, previa justificación de la cita y presentación posterior de justificante de asistencia.

2. Permisos sin justificación.- El personal no docente, exclusivamente, dispondrá de hasta seis días por cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal, podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Presidencia del Patronato e informe de la Gerencia, y respetando siempre las necesidades del servicio.

3. Licencias sin retribución.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

#### CAPITULO IX

##### FORMACION, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCION PROFESIONAL

ARTICULO 20.- De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico profesional.- Los trabajadores que realicen los estudios contemplados en el presente apartado tendrán derecho para la asistencia a las clases, a ejercitar la preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el centro o a la adaptación de la jornada ordinaria, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán derecho asimismo a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 19.

2. Cursos de perfeccionamiento profesional.- El trabajador solicitará de la dirección del centro en que preste servicios y con un mínimo de quince días naturales de antelación, previo visto bueno del gerente, quien lo presentará al Consejo de Administración o al Presidente del Patronato para su aprobación o denegación, los días necesarios para participar en cursos, seminarios, etc.

En el supuesto que algún trabajador deba participar, previa autorización, en cursos o seminarios de duración superior a un mes, se podrán conceder permisos no retribuidos por la duración del mismo a propuesta del Gerente.

Por la Presidencia del Patronato se apreciará la oportunidad de la acción formativa, pudiendo autorizarse la misma y abonar, si se estima conveniente, los gastos de inscripción, así como las dietas e indemnizaciones previstas en la legislación del Estado para estos casos.

#### CAPITULO X

##### SEGURIDAD E HIGIENE

##### ARTICULO 21.-

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente; el trabajador también tiene derecho a participar en la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo que existan en cada caso.

2.- Se efectuarán reconocimientos médicos en los centros provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con el horario de visitas establecido por ese Centro.

a) Una vez al año todo el personal.

b) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

3.- Se contratará un seguro de responsabilidad civil que cubra los riesgos derivados de la actividad profesional del personal del Patronato.

#### CAPITULO XI

##### REGIMEN DISCIPLINARIO

##### ARTICULO 22.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por el Sr. Presidente del Patronato, a propuesta del Gerente o Coordinadores del Servicio, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Circunstancias modificativas de responsabilidad.- Se considerarán como circunstancias modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes:

- Reincidencia. Hay reincidencia cuando al cometer una falta el culpable hubiere sido sancionado por una falta de las comprendidas en las de la misma naturaleza de este Convenio (Leves, graves o muy graves), por otra falta, a la que el Convenio señale igual o mayor sanción, o por dos o más faltas a las que la Ley señale sanción menor.

A los efectos de esta circunstancia, no se computarán las faltas que hayan prescrito o que hubieran sido canceladas o hubiesen podido serlo.

- Grados de imprudencia e intencionalidad en la comisión de la falta.
- Ligereza e ingenuidad.
- Educación, formación y docilidad del trabajador.
- Competencia profesional
- Escándalo y violación del secreto profesional.
- Gravedad del daño causado.
- Estado de ánimo y fisiológico.

Definición de las faltas.- Son faltas leves aquellas en que las acciones u omisiones del daño o perjuicio causado, material o moral es pequeño. Son faltas graves aquellas en las que el daño causado, material o moral, es sensiblemente importante. Son faltas muy graves aquellas acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba en gran medida la vida normal en el centro de trabajo.

No obstante, la enumeración de faltas que se desarrolla en los apartados posteriores, la misma tiene un mero carácter enunciativo, pudiendo considerarse por analogía la existencia de otras faltas como leves, graves o muy graves, según la importancia y circunstancias que concurren.

Graduación de las sanciones.- Las sanciones deberán ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la imposición de las mismas, se de al trabajador la oportunidad de corregirse, y teniendo siempre en cuenta los hechos meritorios realizados anteriormente por este.

a) Serán faltas leves, con independencia de aquéllas que así puedan ser calificadas en los Convenios, las siguientes:

a.1.- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno a tres días al mes.

a.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

a.6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Serán faltas graves, las siguientes:

b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o personal a su cargo.

b.2.- El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante más de tres días al mes y menos de diez.

b.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.



- b.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- b.14.- La reincidencia en la comisión de mas de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C.- Serán faltas muy graves, además de las calificadas como tales en Convenios Colectivos, las siguientes:

- c.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificado, durante más de diez días al mes.
- c.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- c.6.- El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.
- c.8.- El abuso de autoridad por parte de aquellos trabajadores que tengan personal a su cargo.
- c.9.- Encontrarse bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas y estupefacientes durante el periodo de prestación de trabajo.
- c.10.- El robo o hurto de material de la empresa.

3.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
    - Amonestación verbal o escrita.
    - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
    - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad.
  - b) Por faltas graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
  - c) Por faltas muy graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
    - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de uno a dos años.
    - Despido. Se aplicarán las causas de despido disciplinario previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- 4.- A) Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

4.- B) Notificación de las sanciones.- Podrán ser comunicadas verbalmente y confirmadas por escrito, las sanciones de carácter leve. En las sanciones de carácter grave y muy grave, la notificación se realizará siempre por escrito, haciendo constar la fecha y hechos que motivaron la imposición de las mismas.

5.- Las faltas leves, prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometi-

do. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración indebida a su dignidad humana o laboral. El Sr. Presidente abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

8.- La sanción de despido cuya imposición corresponde al Consejo de Administración de acuerdo con los Estatutos del Patronato.

CAPITULO XII

DERECHO DE REPRESENTACION SINDICAL

ARTICULO 23. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.- Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales previstos en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 77 y concordantes. Derecho de Reunión) y Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/85, de 2 de Agosto, sobre reconocimiento de la acción sindical y libertad sindical.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- A partir de la entrada en vigor del presente Convenio quedan sin efecto las cláusulas que se aplicaban al personal del Patronato del Convenio Estatal para centros de asistencia, diagnóstico, rehabilitación y promoción de minusválidos, que es sustituido en su totalidad por el presente Convenio.

SEGUNDA.- El incremento salarial pactado, supone el 5% de acuerdo con el artículo 12 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.987, pactándose, asimismo una dotación de un fondo adicional previsto en el artículo 13 de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, cuyo monto asciende a 1.000.000 de pesetas.

DISPOSICION TRANSITORIA

No obstante lo establecido en el artículo 8.3, el personal que a la entrada en vigor de este convenio (1-1-87), estuviera contratado por el Patronato Municipal con contrato temporal, aun que no tenga la condición de fijo, percibirá tanto el sueldo base como los complementos salariales.

TABLA SALARIAL MENSUAL AÑO 1.987

| Categoría Profesional | Sueldo Base y pagas extraordinarias (14 Pagas) | Complementos Salariales (12 Pagas) |
|-----------------------|--|------------------------------------|
| GRUPO A:              | 109.196  |                                    |
| Psicólogo             | 109.196  | 6.080                              |
| GRUPO B:              | 81.867   |                                    |
| Terapeuta             | 81.867   | 4.686                              |
| Profesora E.I.        | 81.867   | 4.686                              |
| Técnico I.L.          | 81.867   | 5.016                              |
| GRUPO C:              | 74.611   |                                    |
| GRUPO D:              | 67.355   |                                    |
| Monitor I.L.          | 67.355   | 3.521                              |
| Auxiliar Admto.       | 67.355   |                                    |
| GRUPO E:              | 52.563   |                                    |
| Auxiliar              | 52.563   |                                    |
| Limpiadora            | 52.563   |                                    |

PRECIO TRIENIOS

- Grupo A: 4.000
- Grupo B: 3.134
- Grupo C: 2.817
- Grupo D: 2.500
- Grupo E: 1.646

COMPLEMENTO POR DESEMPEÑO DE LA FUNCION DE COORDINADOR DE SERVICIO: 3.000 Ptas. mensuales. (12 mensualidades)



**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo VI de "Armando Alvarez, sociedad anónima"**

TABLA SALARIAL

| <u>Categorías Profesionales</u> | <u>Salario Convenio</u> |
|---------------------------------|-------------------------|
| <u>Administrativos</u>          | <u>Mensual</u>          |
| Jefe Administrativo 1a          | 83.371,-                |
| Jefe Administrativo 2a          | 80.395,-                |
| Oficial Administrativo 1a       | 78.007,-                |
| Oficial Administrativo 2a       | 73.474,-                |
| Auxiliar Administrativo         | 69.239,-                |
| Aspirante 17 años               | 55.705,-                |
| Aspirante 16 años               | 55.205,-                |
| Subalterno                      | 67.825,-                |
| <u>Personal Obrero</u>          | <u>Diario</u>           |
| Encargado                       | 2.423,11                |
| Oficial de 1a                   | 2.359,94                |
| Oficial de 2a                   | 2.327,27                |
| Ayudante                        | 2.246,59                |
| Peón Especializado              | 2.227,61                |
| Peón Fijo                       | 2.213,54                |
| Peón Eventual (1)               | 2.246,59                |
| Aprendiz 2º año                 | 1.840,96                |
| Aprendiz 1º año                 | 1.798,03                |

(1) De la cantidad señalada (2.246,59 Pts.) corresponden 1.797,27 a Salario Convenio y 449,32 Pts. al 25% del Plus de Eventualidad.

ANTIGÜEDAD

| <u>Categorías Profesionales</u> | <u>Importe 1% de Antigüedad</u> |
|---------------------------------|---------------------------------|
| <u>Administrativos</u>          | <u>Mensual</u>                  |
| Jefe Administrativo 1a          | 479,-                           |
| Jefe Administrativo 2a          | 451,-                           |
| Oficial Administrativo 1a       | 424,-                           |
| Oficial Administrativo 2a       | 376,-                           |
| Auxiliar Administrativo         | 332,-                           |
| Aspirante 17 años               | 190,-                           |
| Aspirante 16 años               | 186,-                           |
| Subalterno                      | 317,-                           |
| <u>Personal Obrero</u>          | <u>Diario</u>                   |
| Encargado                       | 12,27                           |
| Oficial de 1a                   | 11,68                           |
| Oficial de 2a                   | 11,32                           |
| Ayudante                        | 10,48                           |
| Peón Especializado              | 10,30                           |
| Peón Fijo                       | 10,13                           |
| Peón Eventual                   | 9,95                            |
| Aprendiz 2º año                 | 6,22                            |
| Aprendiz 1º año                 | 5,76                            |

TABLA DE PRECIOS PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

| <u>Categorías Profesionales</u> | <u>Sin antigüedad y nocturnidad</u> | <u>Con 1% de Antigüedad</u> | <u>Con Nocturnidad</u> | <u>Con nocturnidad y 1% antigüedad</u> |
|---------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------|--|
| Jefe Administrativo             | 789,79                              | 797,50                      |                        |  |
| Oficial " 1a                    | 713,79                              | 720,60                      |                        |  |
| " " 2a                          | 649,59                              | 655,62                      |                        |  |
| Auxiliar "                      | 589,53                              | 594,84                      |                        |  |
| Aspirante 17 años               | 397,80                              | 400,77                      |                        |  |
| " 16 "                          | 390,67                              | 393,62                      |                        |  |
| Subalterno                      | 569,44                              | 574,33                      |                        |  |
| Encargado                       | 639,72                              | 645,63                      | 660,46                 | 666,42                                 |
| Oficial de 1a                   | 613,56                              | 619,16                      | 633,26                 | 638,89                                 |
| " 2a                            | 599,66                              | 605,16                      | 618,82                 | 624,33                                 |
| Ayudante                        | 565,49                              | 570,53                      | 583,21                 | 588,26                                 |
| Peón Especializado              | 557,45                              | 562,45                      | 574,83                 | 579,83                                 |
| Peón Fijo                       | 551,66                              | 556,56                      | 568,83                 | 573,69                                 |
| Peón Eventual                   | 544,38                              | 549,15                      | 561,24                 | 566,04                                 |
| Aprendiz 2º año                 | 393,75                              | 396,75                      |                        |  |
| Aprendiz 1º año                 | 375,76                              | 378,32                      |                        |  |

SUPLEMENTO HORAS EXTRAS EN DIAS PESTIVOS

|                     | <u>Importe Hora</u> |
|---------------------|---------------------|
| Oficial de 1a ..... | 248,35              |
| Oficial de 2a ..... | 246,81              |
| Especialista .....  | 220,41              |

D I V E R S O S

1) - REVISION ECONOMICA

En caso de que el IPC establecido por el I.N.E. registrase al 31.5.88 un incremento respecto al 31.5.87 superior al 6,6% se efectuará una revisión salarial sobre los conceptos salariales (excluyendo Ayuda Escolar, Premio de Absentismo y Jubilaciones) tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso exacto sobre la indicada cifra con carácter retroactivo al 1.6.1.987, tomando como base los salarios vigentes al 31.5.87.

El pago de los atrasos resultantes de la Revisión se efectuará al mes siguiente de tener conocimiento oficial de los I.P.C. de los meses señalados.

2) - JUBILACION

Sigue vigente el Artº 15 del Convenio, tanto en cuantías como condiciones.

3) - AYUDAS SOCIALES

Sigue vigente el Artº 30 del Convenio Colectivo, salvo la cuantía del apartado 2 (Ayuda Escolar, subnormales y otras) será de 391.839 Pts.

4) - PLUS DE NOCTURNIDAD

Sigue vigente lo dispuesto en el Artº 23, salvo el valor por noche trabajada que será de 487,82 pts.

5) - PLUS DE ASISTENCIA

Sigue vigente lo dispuesto en el Artº 24 salvo el valor diario del plus que será de 115,27 pts.

Así mismo, la escala de faltas por asistencia al trabajo será:

|   |              |               |
|---|--------------|---------------|
| 1a falta en el período de 1 mes natural | 2 x 115,27 = | 231 Pts       |
| 2a " " " " " " " "                      | 4 x " " =    | 461 " "       |
| 3a " " " " " " " "                      | 8 x " " =    | 922 " "       |
| 4a " " " " " " " "                      | 15 x " " =   | 1.729 " "     |
| 5a " " " " " " " "                      | 1 " " =      | pérdida total |



6) - INCENTIVO A LA PRODUCCION

El precio del punto para actividades superiores a 60 puntos Bedeaux, pasa a ser de 3,977 pts.

7) - PRIMA INDIRECTA

El precio de la hora por este concepto pasa a ser de 59,65 Pts continuando vigente la regulación contenida al efecto en el Convenio Colectivo.

8) - PAGAS EXTRAS

Sigue vigente la regulación contenida en el Artº 21 del Convenio Colectivo. No obstante y para el cálculo de las mismas se establece un nuevo concepto salarial, quedando configurado éste como sigue:

- Salario Convenio, según Anexo nº I
- Complemento personal de Antigüedad, según Anexo nº II
- Complemento de primas en pagas. Su importe será de 3.000,- Pts. cada una de las 3 pagas extras y sólo para las categorías de Oficial de 1ª de Oficios-auxiliares hacia abajo (hasta Peón).

ANEXO I TABLA SALARIAL  
 ANEXO II ANTIGUEDAD  
 ANEXO III VALOR HORAS EXTRAS  
 ANEXO IV DIVERSOS

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo VI de "Alvarez Forestal, sociedad anónima"**

ANEXO I TABLA SALARIAL  
 ANEXO II EXCESO DE JORNADA  
 ANEXO III ANTIGUEDAD  
 ANEXO IV VALOR HORAS EXTRAS  
 ANEXO V VALOR ESTEREOUS TRANSPORTADOS  
 ANEXO VI TRABAJOS EN SABADOS  
 ANEXO VII TRABAJOS EN DOMINGOS  
 ANEXO VIII GASTOS PARTICULARES

TABLA SALARIAL

| Categorías Profesionales  | Salario Convenio Mensual |
|---------------------------|--------------------------|
| Administrativos           |                          |
| Jefe Administrativo 1ª    | 83.371,-                 |
| Jefe Administrativo 2ª    | 80.395,-                 |
| Oficial Administrativo 1ª | 78.007,-                 |
| Oficial Administrativo 2ª | 73.474,-                 |
| Auxiliar Administrativo   | 69.239,-                 |
| Aspirante 17 años         | 55.705,-                 |
| Aspirante 16 años         | 55.205,-                 |
| Subalterno                | 67.825,-                 |

Personal Obrero

Diario

|                    |          |
|--------------------|----------|
| Encargado          | 2.423,11 |
| Oficial de 1ª      | 2.359,94 |
| Oficial de 2ª      | 2.327,27 |
| Ayudante           | 2.246,59 |
| Peón Especializado | 2.227,61 |
| Peón Fijo          | 2.213,54 |
| Peón Eventual (1)  | 2.246,59 |
| Aprendiz 2º año    | 1.840,96 |
| Aprendiz 1º año    | 1.798,03 |

El salario base para todos los efectos, será el que contempla la O.M. de 26-10-73 (B.O.E. del 16-11)

(1) De la cantidad señalada (2.246,59 Pts) corresponden 1.797,27 a Salario Convenio y 449,32 Pts. al 25% del Plus de Eventualidad.

Se establece, de acuerdo con el Artículo 7º del presente Convenio Colectivo, para las categorías de conductor de camión, pala u oruga, las cantidades siguientes en concepto de Exceso de Jornada de Trabajo:

|                                       | Mes completo trabajado |
|---------------------------------------|------------------------|
| Complemento por exceso de jornada ... | 11.158,- pts.          |

La retribución propia de las tareas realizadas por el personal se miden por "unidad de obra", tanto las de carácter ordinario como las que impliquen un exceso de la jornada de trabajo.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula 7ª del presente Convenio Colectivo, en donde queda establecida la jornada laboral en cómputo semanal de 40 horas, así como que la proyección de la jornada, tanto en la ordinaria como en el exceso de la misma, según regulan los textos legales citados, se pacta la obligatoriedad de las tareas que constituyen exceso de jornada cuando sean necesarias y requerida su realización por parte de la Empresa.

En atención a lo anteriormente expuesto para los conductores de camión, pala, oruga u otro vehículo para explotaciones forestales -quienes en contrapartida son retribuidos con arreglo al complemento que por exceso de jornada se establece en este Anexo II-, el complemento por dicho exceso de jornada se hará depender para su percibo de la realización de todas las tareas encomendadas por la Empresa en el curso del mes de su devengo. La negativa a efectuar un trabajo que conlleve exceso de jornada, dará derecho a ALVAREZ FORESTAL, S.A. a retirar en ese mes los porcentajes del complemento que se indican abajo, sin perjuicio de las facultades disciplinarias que correspondan a la Empresa, dimanantes de la citada actitud de desobediencia.

|  | Pérdida |
|--|---------|
| Por 1 día que no se realice el exceso de jornada | 7%      |
| " 2 " " " " " " " " " " " "                      | 14%     |
| " 3 " " " " " " " " " " " "                      | 21%     |
| " 4 " " " " " " " " " " " "                      | 28%     |
| " 5 " " " " " " " " " " " "                      | 35%     |
| " 6 " " " " " " " " " " " "                      | 100%    |

ANTIGUEDAD

| Categorías Profesionales  | Importe 1% de Antigüedad Mensual |
|---------------------------|----------------------------------|
| Administrativos           |                                  |
| Jefe Administrativo 1ª    | 479,-                            |
| Jefe Administrativo 2ª    | 451,-                            |
| Oficial Administrativo 1ª | 424,-                            |
| Oficial Administrativo 2ª | 376,-                            |
| Auxiliar Administrativo   | 332,-                            |
| Aspirante 17 años         | 190,-                            |
| Aspirante 16 años         | 186,-                            |
| Subalterno                | 317,-                            |



| Personal Obrero    | Diario |
|--------------------|--------|
| Encargado          | 12,27  |
| Oficial de 1a      | 11,68  |
| Oficial de 2a      | 11,32  |
| Ayudante           | 10,48  |
| Peón Especializado | 10,30  |
| Peón Fijo          | 10,13  |
| Peón Eventual      | 9,95   |
| Aprendiz 2º año    | 6,22   |
| Aprendiz 1º año    | 5,76   |

Cablear con Winch

- Hora efectiva trabajada con el mismo 99,87 Pts.

(1) Cuando se dé este caso, el conductor deberá detallarlo en el Parte Diario de Trabajo, en caso contrario no percibirá este importe.

TRABAJOS ORDINARIOS EN SABADO POR LA MAÑANA

Cuando un sábado se trabaje hasta las 12 h. y 20 minutos y no se continúe por la tarde, los precios por estéreo serán los que figuran en el Anexo V.

Así mismo, y en orden a regular los horarios de salida del trabajo en las mañanas de los sábados, se acuerda como sigue:

1º.- Si el centro de trabajo dista menos de 60 km. del domicilio social de la Empresa, se abandonará el trabajo a las 12 horas y 20 minutos.

2º.- Personal realizando trabajos fuera de Torrelavega.

Aquellos trabajadores que tengan su centro de trabajo a más de 60 y menos de 100 kms. del domicilio social de la Empresa o de su domicilio particular, tomando siempre la distancia más corta, tendrán derecho a abandonar su trabajo a las 11 horas y 20 minutos.

3º.- En el supuesto de que la distancia establecida en el número anterior fuese superior a 100 kms., el trabajador acreditará el derecho a percibir 854,- pts. ese sábado.

TABLA DE PRECIOS PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

| Categorías Profesionales | Sin antigüedad y nocturnidad | Con 1% de Antigüedad | Con Nocturnidad | Con nocturnidad y 1% antigüedad |
|--------------------------|------------------------------|----------------------|-----------------|---------------------------------|
| Jefe Administrativo      | 789,79                       | 797,50               |                 |                                 |
| Oficial " 1a             | 713,79                       | 720,60               |                 |                                 |
| " " 2a                   | 649,59                       | 655,62               |                 |                                 |
| Auxiliar "               | 589,53                       | 594,84               |                 |                                 |
| Aspirante 17 años        | 397,80                       | 400,77               |                 |                                 |
| " 16 "                   | 390,67                       | 393,62               |                 |                                 |
| Subalterno               | 569,44                       | 574,33               |                 |                                 |
| Encargado                | 639,72                       | 645,63               | 660,46          | 666,42                          |
| Oficial de 1a            | 613,56                       | 619,16               | 633,26          | 638,89                          |
| " 2a                     | 599,66                       | 605,16               | 618,82          | 624,33                          |
| Ayudante                 | 565,49                       | 570,55               | 583,21          | 588,26                          |
| Peón Especializado       | 557,45                       | 562,45               | 574,83          | 579,83                          |
| Peón Fijo                | 551,66                       | 556,56               | 568,83          | 573,69                          |
| Peón Eventual            | 544,38                       | 549,15               | 561,24          | 566,04                          |
| Aprendiz 2º año          | 393,75                       | 396,75               |                 |                                 |
| Aprendiz 1º año          | 375,76                       | 378,32               |                 |                                 |

IMPORTE POR ESTEREOS TRANSPORTADOS EN CONCEPTO DE EXCESO DE JORNADA DE TRABAJO:

Camiones GMC

|   |            |
|---|------------|
| -Importe estéreo transportado monte a Parque: | 30,45 Pts. |
| " " " a Fábrica SNIACE:                       | 37,87 "    |
| " " " Parque a Fábrica:                       | 7,44 "     |
| -Otros transportes realizados - Precios Tm.:  | 7,44 "     |

Camiones REO

|   |            |
|---|------------|
| -Importe estéreo transportado monte a Parque:                                   | 24,77 Pts. |
| " " " a Fábrica SNIACE:   | 30,90 "    |
| " " " a Fábrica:  | 6,15 "     |
| -Otros transportes realizados - Precios Tm.:                                    | 6,15 "     |
| -Traslado de pala precio por cada viaje .....                                   | 121,48 "   |
| -Traslado de pala que no sea la suya habitual (1) (precio por cada viaje) ..... | 508,- "    |

Camiones TMV

|  |            |
|--|------------|
| - Importe estéreo transportado monte a parque: | 18,82 Pts. |
| " " " " a Fábrica SNIACE                       | 23,47 "    |
| " " " " de parque a " "                        | 4,51 "     |
| -Otros transportes realizados - Precio Tm.     | 4,51 "     |

Pala sobre GMC

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| En Parque:               |           |
| - Cargue de camión ..... | 7,24 Pts. |
| - Apile en parque .....  | 5,33 "    |

En Monte:

- Carga de camión ..... 10,91 Pts.

Pala sobre Oruga

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| En Parque:                  |           |
| - Cargue sobre camión ..... | 7,24 Pts. |
| - Apile en parque .....     | 5,33 "    |

En Monte:

- Cargue de camión ..... 12,56 Pts  
 - Hora efectiva trabajada haciendo pista ..... 99,87 "

TRABAJOS EXCEPCIONALES EN SABADO POR LA TARDE

En el supuesto de trabajar el sábado por la tarde, el exceso de jornada para este día se retribuirá según los precios por estéreo que se indican a continuación:

Para acreditar el derecho a la percepción de estos precios en lugar de los indicados en el citado Anexo V, será preciso no abandonar el trabajo antes de las 19 horas -si se está a más de 60 kms. del domicilio social de la Empresa- o antes de las 20 horas si se está a menos de 60 kms de aquel.

Los precios expuestos en este Anexo se aplicarán a los trabajos realizados a partir de las 12 horas y 20 minutos del sábado. A tal fin, se garantiza la cantidad de 2.841,- pts. en el caso de sobrevenir una avería al camión, llueva o cualquier otra razón de fuerza mayor que no permita la conclusión del trabajo emprendido esa tarde, obligando los imponderables a permanecer incluso en el garaje de esta Sociedad.

Camiones GMC

- Importe estéreo transportado monte a parque: 131,99 Pts.

Camiones REO

- Importe estéreo transportado monte a parque: 96,70 Pts.

Camiones TMV

- Importe estéreo transportado monte a parque: 78,29



Pala sobre GMC

En Parque:

- Carga de camión ..... 37,01 Pts.
- Apile en Parque ..... 30,14 "

En Monte:

- Carga de camión ..... 45,44 Pts.

Pala sobre Oruga

En Parque:

- Carga de camión ..... 37,01 Pts.
- Apile en Parque ..... 30,14 "

En Monte:

- Carga de camión ..... 45,44 Pts.
- Hora efectiva trabajada haciendo pista ..... 639,- "

Cablear con Winch

- Hora efectiva trabajada en el mismo ..... 639,- Pts.

TRABAJOS EXCEPCIONALES EN DOMINGO O FESTIVOS

En el supuesto de trabajar en domingo o festivos, el exceso de jornada para este día se retribuirá según los precios por estéreo que se indican a continuación, bien entendido que en estos importes están comprendidos los precios del Anexo V.

Camiones GMC

- Importe por estéreo transportado de monte a Parque: 151,30 Pts

Camiones REO

- Importe por est. transportado de monte a Parque: 110,11 Pts

Camiones TMV

- Importe por est. transportado de monte a Parque: 89,80 Pts

Pala sobre GMC

En Parque:

- Apile en Parque ..... 33,17 Pts
- Carga de camión ..... 41,64 "

En Monte:

- Carga de camión ..... 51,13 Pts

Pala sobre oruga

En Parque:

- Apile en Parque ..... 33,17 Pts

En Monte:

- Cargue de camión ..... 51,13 Pts

MEDIR MADERA SOBRE CAMION

Cada conductor de camión o de pala de monte queda obligado a medir y controlar la madera que transporte o cargue en monte con la pala, de acuerdo con las instrucciones que reciba de su inmediato superior, por lo que percibirá la cantidad de 1,86 pts. por estéreo medido.

Para el debido cumplimiento de lo anterior, cada conductor cuando cargue, anotará en los impresos editados al efecto, los datos especificados en el mismo, con el fin de poder informar debidamente a su Jefe Inmediato Superior en el momento de ser requerido para ello.

GASTOS PARTICULARES

El personal que permanezca 7 o más días seguidos fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 334,- ptas diarias en concepto de compensación de gastos particulares, con independencia de los gastos por dietas que ocasionen estos desplazamientos, regulados en el Artículo 16º del presente Convenio Colectivo.

Observaciones:

- 1.- Tendrán derecho a la percepción de las 334,- ptas. los conductores de camión, pala u oruga, que en el período de los 7 o más días seguidos fuera de su domicilio, tengan una interrupción como consecuencia de avería y de trasladar el vehículo para su reparación a Torrelavega y continuar después de la misma en el lugar de trabajo.
- 2.- En el supuesto de haber 1 o más fiestas entre semana, éstas computarán como fuera de su domicilio a los efectos anteriores, si bien no se percibirá la cantidad correspondiente si no se trabaja en estos días festivos.

ACTA DE ACUERDO REVISION 2º AÑO DE VIGENCIA DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE "ALVAREZ FORESTAL, S.A."

Por la Empresa

- D. Jesús Jubete Capillas
- D. Fidel López Mediavilla
- D. José Antonio Oliva Gutiérrez

En Torrelavega, a 27 de Junio de 1987 se reúnen los Sres. del margen, para deliberar sobre la revisión económica del VI Convenio Colectivo para el Año -período 1.6.87 a 31.5.88- acordando lo siguiente:

Por la Parte Social

- D. José A. Herrero Sánchez
- D. Moisés Roiz Caloca
- D. José M. Morán García

1º.- Aumentos Salariales: 6,6% para los conceptos:

- Salario Convenio y Pagas Extras
- Antigüedad
- Horas Extras
- Complemento por exceso de jornada
- " " estéreos transportados
- " " sábados
- " " domingos
- Plus Asistencia (pasa a 115,27 pts. día)
- Ayuda Escolar y Subnormales (pasa a 93.872,-pts.)

Los gastos por desplazamiento señalados en el Artº. 16 quedan como sigue:

|                |              |
|----------------|--------------|
| Dieta completa | 1.995,- pts. |
| Media dieta    | 906,- "      |

El importe de la Prima Indirecta pasa a ser de 59,65 pts. hora

Los premios por absentismo y jubilación señalados en los artículos 23 y 13 respectivamente subsisten en sus propias cuantías y condiciones.

Las Pagas Extras señaladas en el artº 20, tendrán además del % señalado, una cantidad de 3.000 pts. cada una de ellas, que afectará solamente al personal obrero.

2º. Revisión económica:

En caso de que el IPC establecido por el I.N.E. registrase al 31.5.88 un incremento respecto al 31.5.87 superior al 6,6% se efectuará una revisión salarial sobre los conceptos salariales (excluyendo Ayuda Escolar, Premio de Absentismo y Jubilaciones) tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso exacto sobre la indicada cifra con carácter retroactivo al 1.6.87, tomando como base los salarios vigentes al 31.5.87.



El pago de los atrasos resultantes de la Revisión se efectuará al mes siguiente de tener conocimiento oficial de los I.P.C. de los meses señalados.

Tras llegar a un pleno acuerdo en la revisión económica del 29 año del VI Convenio Colectivo, terminó la reunión, levantándose la presente acta, que firman los comparecientes, lugar y fecha "ut supra".

## DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

### Convenio Colectivo VI de "Aspla-Plásticos Españoles, sociedad anónima de Torrelavega

#### CAPITULO I

##### Artículo 1º

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones sociolaborales entre la Empresa ASPLA-PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A., con domicilio en Avda. Pablo Garnica, 20, de Torrelavega (Cantabria) y sus trabajadores.

##### Artículo 2º.- Ambito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, cualesquiera que sea su categoría profesional, funciones y sexo, excluyendo previa renuncia de los interesados, los comprendidos en el Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 3º.- Vigencia, Duración y Revisión

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Marzo de 1.987 y tendrá una duración de 2 años, concluyendo el 28 de Febrero de 1.989, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo 15 días antes de finalizar la vigencia del mismo, siempre que la representación social presente a la económica, con 20 días de antelación al inicio de las negociaciones, la plataforma social correspondiente. Si este último plazo no se cumple, la parte económica tiene derecho a 20 días de estudio antes del inicio de las mismas.

##### 1º/ Revisión salarial para el 1º año de vigencia

En el caso que el IPC de 1.987 (año natural de Enero a Diciembre) superase el 6,5%, los salarios se incrementarán en la diferencia exacta que supere el citado 6,5% con carácter retroactivo al 1-3-87, tomando como base los salarios al 28-2-87.

##### 2º/ Incremento salarial para el 2º año de vigencia

Al 1-3-88 se incrementarán los conceptos salariales: Salario Convenio, Antigüedad, Primas Directa e Indirecta, Complemento Personal Individual, Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiestas, Plus Noche, Pluses de Asistencia, Moras Extras y Comp. Horas Extras en Festivos, en un 130% de la inflación prevista por el Gobierno para el año 1.988, con una garantía de 1 punto como mínimo.

Si el Gobierno modificase dicha inflación prevista, al aplicar el 130% se efectuaría de manera que no suponga más de 1,5 puntos sobre la inflación que se prevea.

##### 3º/ Revisión salarial para el 2º año de vigencia

Se garantiza el 100% del IPC del período de Enero a Diciembre de 1.988 más 0,5 puntos.

De aplicar esta revisión, se efectuaría de manera que se aplicaría la diferencia exacta entre el IPC + 0,5 puntos, (citado en el párrafo anterior) y el % aplicado al 1-3-88 por aplicación del apdo. 2.

Dicha diferencia por tanto, tendría carácter retroactivo al 1-3-88 y sobre los salarios del 28-2-88.

##### Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad

Este Convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efectos de ninguna clase, en el supuesto de que no fuese suscrito en su integridad, por ambas partes, en cuyo caso quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

##### Artículo 5º.- Garantía Personal

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas reconocidas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los

productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

##### Artículo 6º.- Absorción y compensación

a) Las condiciones que se pactan en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto de cualquier clase o cualquiera otra causa.

b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

##### Artículo 7º.- Preferencia de Normas.-

Las normas que regulan las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo. En lo no previsto, se estará a las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

#### CAPITULO II

##### Artículo 8º.- Condiciones de trabajo.

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo establecido en este Convenio y a la Legislación Vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1º.- La exigencia de la actividad normal.
- 2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3º.- Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguna otra hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora, deberán percibir un incremento que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto como mínimo, el 25% del salario base establecido en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas o el que le sustituya en el futuro, cuyo porcentaje está comprendido en la Tabla Salarial del Anexo I de este Convenio.
- 6º.- a) la realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.  
b) El trabajador conservará, durante el período a que se refiere el apartado a), independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.  
c) Si durante dicho período, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se establecieran, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.  
d) En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.
- 7º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de la fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 8º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

- 1º.- Notificar, por escrito, a la representación de los traba-



ADORES de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.

- 2º.- Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas, o de los nuevos sistemas de organización.
- 3º.- Recabar, finalizado el período de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores de la Empresa, quienes para su asesoramiento podrán recabar informes y comprobaciones del sistema del Departamento de Productividad y de las Organizaciones Sindicales, y deberán emitirlo en el término de quince días.
- 4º.- En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control del trabajo e incentivos.
- 5º.- Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.
- 6º.- Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en la Empresa el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.
- 7º.- La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:
  - a) Actividad normal: Es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo.  
  
Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde a los índices 60 ó 100.
  - b) Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo.  
  
Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 80 y 140.

**Artículo 9º.- Jornada Laboral**

La Empresa seguirá con los sistemas de trabajo a turnos y a jornada normal que viene aplicando o establecerá los nuevos que crea necesario, siguiendo los trámites del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo especificado a continuación:

Todos los trabajadores realizarán 40 horas semanales efectivas de trabajo, de lunes a sábado, como jornada máxima, que en cómputo anual supondrán 1.812 horas de trabajo efectivo, para el 1º año de vigencia y 1.808 horas de trabajo efectivo para el 2º año de vigencia, de acuerdo con los siguientes cuadros horarios:

a) Personal a jornada normal.

|         | Lunes a Viernes     | Sábados            |
|---------|---------------------|--------------------|
| Mañanas | De 8 a 13 horas     | De 8 a 10 h. 30 m. |
| Tardes  | De 15 a 17 h. 30 m. | Descanso           |

No obstante lo anterior, en aquellos Departamentos que la organización del trabajo así lo permita, se trabajarán las tardes de 15 a 18 horas, librando los sábados.

b) Personal a jornada continuada.

I) Trabajo a turno con descanso dominical.

|          | Lunes a Viernes | Sábados (1) |
|----------|-----------------|-------------|
| 1º Turno | De 6 a 14 h.    | Descanso    |
| 2º Turno | De 14 a 22 h.   | Descanso    |
| 3º Turno | De 22 a 6 h.    | Descanso    |

II) Trabajo a dos turnos.

|          | Lunes a Viernes | Sábados (1) |
|----------|-----------------|-------------|
| 1º Turno | De 6 a 14 h.    | Descanso    |
| 2º Turno | De 14 a 22 h.   | Descanso    |

III) Trabajo a un turno

|          | Lunes a viernes | Sabados (1) |
|----------|-----------------|-------------|
| 1º Turno | De 6 a 14 h.    | Descanso    |

(1) El sábado a todos los efectos se considerará como día ordinario de trabajo.

Como consecuencia de los cuadros horarios fijados en los apartados I), II) y III), se alcanzan 40 horas semanales efectivas, que arrojan en cómputo anual 1.812 horas para el 1º año y 1.808

horas para el 2º año, de trabajo efectivo, manteniendo su vigencia el descanso de 15 minutos de bocadillo diario como tiempo de trabajo efectivo.

c) Personal a Fuego Continuo

Este personal seguirá con el sistema actual de trabajo.

Jornada continuada a tres turnos, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de seis días de trabajo y dos de descanso. Con objeto de equiparar este sistema en cuanto a horas de trabajo, con el que se fija en el apartado b) de este artículo, se establece que estos trabajadores devengarán adicionalmente 4 horas y 11,5 minutos de descanso por cada seis días completos trabajados, teniendo en cuenta que su interrupción de jornada es de 15 minutos.

La compensación de este tiempo será convenida por acuerdo mutuo entre Empresa y Trabajador, entendiéndose que, caso de optar por la acumulación a sus períodos ordinarios de descanso, se ajustaran a los calendarios laborales establecidos por la Empresa al efecto.

Al personal de este régimen de trabajo que les toque trabajar los días 25-12-87 y 25-12-88, se les considerarán estos días como Fiestas Abonables No Recuperables.

d) Se acuerda expresamente que las horas de comienzo y fin de jornada que se han establecido, serán exigibles y controlables para cada trabajador, en su puesto de trabajo y realizando las funciones propias de su ocupación.

El tiempo de bocadillo se medirá desde que se deje hasta que se reemprenda la labor que se está realizando.

La puntualidad en el fin de jornada para un trabajador en máquina a turnos, podrá tener una tolerancia de 10 minutos, como máximo únicamente, cuando éste quede correctamente relevado.

Cualquier incumplimiento de lo que se expresa en este apartado, será considerado a todos los efectos como falta de puntualidad en el trabajo.

Los tiempos de interrupción de jornada continuada, serán retribuidos en todos sus conceptos, excepto el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo.

**Artículo 10º.- Categorías profesionales y ascensos**

Para los trabajadores afectados por el presente Convenio y en atención a las funciones que realizan o pueden realizar serán las siguientes:

- a) Técnicos.
- b) Empleados.
- c) Subalternos.
- d) Obreros.

a) Técnicos Titulados

Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías:

- I) Técnicos Titulados
  - 1. 1 Director Técnico.
  - 1. 2 Subdirector Técnico.
  - 1. 3 Técnico Jefe.
  - 1. 4 Técnico.
  - 1. 5 Perito o Ingeniero Técnico.
  - 1. 6 Graduado Social.
  - 1. 7 Ayudante Técnico Sanitario.
  - 1. 8 Profesor de E.G.B.
  - 1. 9 Ayudante Técnico.
  - 1.10 Maestro Industrial.

II) Técnicos no titulados:

- 2. 1 Contramaestre.
- 2. 2 Analista de Laboratorio.
- 2. 3 Encargado.
- 2. 4 Capataz.
- 2. 5 Auxiliar de Laboratorio.
- 2. 6 Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.

III) Oficina Técnica de Organización del Trabajo.

- 3.1 Jefe de Sección de Organización de 1º.
- 3.2 Jefe de Sección de Organización de 2º.
- 3.3 Técnico de Organización de 1º.
- 3.4 Técnico de Organización de 2º.
- 3.5 Auxiliar de Organización.
- 3.6 Aspirante de Organización.

IV) Técnicos de Proceso de Datos.

- 4.1 Jefe de Proceso de Datos.
- 4.2 Analista.
- 4.3 Jefe de Explotación.
- 4.4 Programador de Ordenador.
- 4.5 Programador de Máquinas Auxiliares.
- 4.6 Operador de Ordenador.
- 4.7 Grabador-Perforador.

b) Empleados

Comprende los siguientes subgrupos y categorías:



## I) Administrativos.

- 1.1 Jefe de 1º.
- 1.2 Jefe de 2º
- 1.3 Oficial de 1º
- 1.4 Oficial de 2º
- 1.5 Auxiliar
- 1.6 Aspirante

## II) Técnicos de Oficinas

- 2.1 Delincante Projectista
- 2.2 Delineante
- 2.3 Calcador
- 2.4 Auxiliar Técnico de Oficina
- 2.5 Aspirante a Técnico de Oficina.

## III) Personal de Ventas, Propaganda y/o Publicidad.

3. 1 Jefe
3. 2 Inspector
3. 3 Delegado
3. 4 Agente de Propaganda y/o Publicidad.
3. 5 Viajante
3. 6 Corredor en Plaza.

## c) Subalternos:

Comprende las categorías siguientes:

- 1.- Almacenero.
- 2.- Conserje.
- 3.- Cobrador.
- 4.- Capataz de Peones.
- 5.- Listero.
- 6.- Basculero Pesador.
- 7.- Guarda Jurado.
- 8.- Personal Sanitario no Titulado.
- 9.- Guarda Vigilante.
- 10.- Ordenanza.
- 11.- Portero.
- 12.- Diversos.
- 13.- Limpiadora.
- 14.- Mozo de Almacén.
- 15.- Botones.

## d) Obreros:

Este grupo se subdivide en los subgrupos y dentro de ellos en las categorías siguientes:

## 1) Profesionales de Oficios Auxiliares.

- 1.1 Oficial de 1º
- 1.2 Oficial de 2º
- 1.3 Oficial de 3º
- 1.4 Aprendiz.

## 2) Controladores de Calidad

- 2.1 Controladores de Calidad de 1º
- 2.2 Controladores de Calidad de 2º
- 2.3 Controladores de Calidad de 3º

## 3) Profesionales de la Industria.

- 3.1 Profesionales de 1º
- 3.2 Profesionales de 2º
- 3.3 Ayudante Especialista.
- 3.4 Peón
- 3.5 Pinche.

Las categorías especificadas anteriormente, tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industrial no lo requieren.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los apartados siguientes:

## Grupo 1º.- Técnicos

El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa entre los que posean el título correspondiente.

## Grupo 2º.- Empleados

Jefe de 1º.- Libre designación de la Empresa con preferencia para el personal de la misma que reúna las condiciones exigidas en cada caso.

Jefe de 2º.- Se establecen tres turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre Oficiales de 1º.
- b) Concurso-Oposición entre Oficiales de 1º.
- c) Libre designación de la Empresa entre Oficiales de 1º.

Oficiales de 1º.- Se establecen tres turnos:

- a) Antigüedad previa prueba de aptitud entre Oficiales de 2º.
- b) Concurso-Oposición entre Oficiales de 2º.
- c) Libre designación de la Empresa entre Oficiales de 2º.

Oficiales de 2º.- Se establecen tres turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre auxiliares.
- b) Concurso-Oposición entre Auxiliares.
- c) Libre designación de la Empresa.

Los Aspirantes Administrativos serán promovidos a Auxiliares al cumplir los 18 años de edad.

## Grupo 3º.- Obreros.

I) El personal de este Grupo, integrado en el Subgrupo de Profesionales de Oficios Auxiliares, se atenderá a las siguientes normas de ascensos:

a) Las vacantes de Oficiales de 1º y 2º, se cubrirán mediante dos turnos alternos:

1.- Antigüedad rigurosa entre los Oficiales de 2º y 3º de la plantilla respectivamente y

2.- Por concurso de méritos entre Oficiales de 2º y 3º respectivamente.

b) Las vacantes que se produzcan en la categoría de Oficial de 3º se cubrirán con los Aprendices de la Empresa que hayan superado el periodo de aprendizaje que se establece en el Capítulo V de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas.

II) El personal de este Grupo integrado por los Profesionales de la Industria y Controladores de Calidad, se atenderán a las siguientes normas de ascenso:

a) Todas las vacantes que se tengan que cubrir, propias de categoría superior a Peón y hasta Profesionales de 1º Industria y Controladores de Calidad, se cubrirán con personal en plantilla de categoría inmediatamente inferior.

b) Los peones tendrán derecho a la categoría de Ayudante Especialista, al año de desempeñar con suficiente eficacia y capacidad, trabajos propios de esta última categoría.

c) Los ayudantes de Especialista tendrán derecho a la categoría de Profesional de 2º Industria, transcurrido un año de desempeñar, con suficiente eficacia y capacidad, trabajos propios de dicha última categoría.

Se intentará acoplar a estos trabajadores en los puestos de trabajo que mejor se adapten a sus condiciones, con el fin de que su promoción profesional no se vea dificultada y alcance la categoría superior en el tiempo estipulado.

d) Los Profesionales de 2º ocuparán las vacantes de los de 1º por riguroso orden de antigüedad en la Empresa.

e) Para las categorías inferiores a Profesionales, se reconoce el derecho a asimilación salarial de la categoría inmediatamente superior, aún cuando no se le reconozca ésta, cuando pasados 4 años no se le haya propuesto un cometido adecuado para el ascenso.

Este derecho se pierde automáticamente cuando el interesado renuncie a un puesto de categoría superior que se le proponga.

f) Los porcentajes del Grupo de Obreros en el subgrupo de Profesionales de la Industria, serán como mínimo en relación con el número total de los mismos que integren la plantilla:

Profesionales de 1º, el 40%  
Profesionales de 2º, el 60%

Los cambios de categoría profesionales que se realicen, serán comunicados previamente al Comité de Empresa.

## CAPITULO III

## Artículo 11º

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará ateniéndose a su importancia, trascendente intención, en leve, grave o muy grave.

## Artículo 12º.- Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad hasta tres, en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se origina perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.



- 7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### Artículo 13º.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- 2.- Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueden afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en el trabajo: Si implicase accidente para las personas o avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave.
- 10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
- 11.- Los derivados de las causas previstas en los apartados 3) y 8) del artículo anterior.
- 12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes y habiendo mediado comunicación escrita.

#### Artículo 14º.- Faltas muy graves

- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:
- 1.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
  - 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.
  - 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
  - 4.- La condena por sentencia firme dictada por los Tribunales de Justicia, por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otro que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
  - 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
  - 6.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo (salvo causa justificada).
  - 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
  - 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.
  - 9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
  - 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
  - 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
  - 12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
  - 13.- Las derivadas de los previstos en los apartados 3), 6) y 9) del artículo anterior.
  - 14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

- 15.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 15º.- Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el texto refundido del Procedimiento Laboral y en los términos estipulados en este Convenio.

De toda sanción, salvo la Amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo e firmar el enterado de la comunicación.

#### Artículo 16º.- Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

##### a) Por faltas leves:

Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

##### b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

##### c) Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

#### Artículo 17º.- Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para faltas leves a los 4 días; las graves a los 15 días, y las muy graves, a los 30 días, a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 18º

No se aplicarán sanciones que supongan multas económicas.

En el supuesto de propuesta de despido, ésta deberá comunicarse por escrito al trabajador y al Comité de Empresa, pudiendo éste último, si lo considera oportuno, emitir un informe para el conocimiento de la Autoridad laboral.

En el caso de despido improcedente dictado por los Organismos Oficiales competentes, la Empresa, en el supuesto de no aceptar el reintegro del trabajador, concederá:

- a) A los trabajadores afectados mayores de 45 años o familia numerosa, el 40% del incremento sobre la indemnización fijada por los Organismos competentes.
- b) El resto de los casos el 30% de incremento sobre la indemnización fijada por los citados organismos.
- c) Entendiendo ambas partes que las cantidades fijadas por los organismos competentes giran en torno a los 45 días por año, que como indemnización por despido improcedente establece el Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que por disposición legal fuesen modificados los días de indemnización antes mencionados, el cálculo de estos porcentajes se hará siempre sobre los 45 días que ahora se acuerdan, salvo que la modificación supere la indemnización prevista en este artículo, en cuyo caso quedaría absorbida.
- d) El contenido de estos apartados afecta a los trabajadores fijos de plantilla exclusivamente.

#### Artículo 19º.- Seguridad e Higiene

El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto por tres representantes de los trabajadores, el responsable de los Servicios Sanitarios, el Jefe de Seguridad y un representante de la Dirección de la Empresa.

- 1.- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de medidas necesarias para evitar la repetición de dicho daño.
- 2.- Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
- 3.- El comité de Seguridad e Higiene podrá determinar en qué casos se debe efectuar un reconocimiento médico extraordinario o requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.
- 4.- En cualquier caso, el reconocimiento médico anual, será obligatorio para todos los trabajadores, entregándose el resultado a los interesados.



- 5.- Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiéndose en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.
- 6.- Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:
- 1º.- Su generación.
  - 2º.- Su emisión.
  - 3º.- Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.
- 7.- En toda la ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los preceptivos valores límites umbral.
- 8.- La Empresa, aparte de su atención médica normal, establecerá un servicio permanente de primeros auxilios, por personal de Fábrica debidamente formado, cuya selección se hará entre el personal voluntario, el cual ejercerá sus funciones con carácter simultáneo a su trabajo.

#### Artículo 20º.- Vacaciones

Para la vigencia del presente convenio los trabajadores afectados por el mismo, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones, computando como tal solamente una fiesta (para todo el personal salvo el de Fuego Continuo que las tiene compensadas en su jornada), más los días señalados a seguido:

- 1.- 1º año: 8 horas el 24-12-87 y 4 horas el 31-12-87.  
2º Año: 8 horas el 24-12-88 y 8 horas el 31-12-88.
- 2.- Para el personal de Jornada Partida y el de Turnos estos días de caer en sábado o domingo, se trasladarán a otras fechas fijadas de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.  
  
Para el personal de Fuego Continuo, se operará como sigue:  
  
1º año: Trabajarán 4 h. el 24-12-87 y otras 4 h. el 31-12-87. El disfrute de las 4 h. restantes se fija para el 1-1-88 (que como no se trabajará en toda la jornada, quedan otras 4 h. pendientes de recuperar, lo que se hará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador).  
  
2º año: Trabajarán igualmente 4 horas el 24-12-88 y otras 4 horas el 31-12-88. El disfrute de las 8 h. restantes se fija para el 1-1-89.  
  
En todos los casos se respetará siempre el cómputo anual de 1.812 horas para el 1º año y 1.808 para el 2º año.
- 3.- De los 30 días restantes, 28 serán disfrutados ininterrumpidamente o bien por semanas completas.
- 4.- Los días restantes, se disfrutarán por el trabajador a su libre elección.

El trabajador aparte del período de vacaciones, podrá disfrutar de hasta 4 días de permiso no retribuido, de acuerdo con las condiciones siguientes:

- a) De estos días de permiso, solamente una vez se podrán coger dos seguidos, o antes y después de sábados, domingos y festivos.
- b) A los trabajadores de "Fuego Continuo" se les considerará como días festivos, aquellos que les corresponda descanso.
- c) El trabajador deberá comunicar a la Empresa con tres días de antelación al menos, exceptuando los casos urgentes, el disfrute de estos días de permiso.
- d) La Empresa concederá estos días de permiso siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de las plantillas de cada uno de los servicios para un mismo día.
- e) En el supuesto anterior, la Empresa concederá citado 15%, dando preferencia a las peticiones recibidas por orden de presentación.
- f) El disfrute de los días de permiso no retribuidos, no afectará al Plus de Asistencia.
- g) Así mismo, el disfrute de los días de permiso no retribuido, no llevará aparejado el descuento correspondiente del descanso semanal complementario.
- h) Estos cuatro días se podrán fraccionar en mitades, para acompañar al cónyuge e hijos a consultas médicas, aportando el justificante oportuno.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento personal de antigüedad.
- Promedio de primas en jornada normal de los tres meses anteriores.
- Para el personal enfermo o accidentado, se tomará el promedio de prima obtenida en los días trabajados en los 3 meses anteriores. Si estos fueran inferiores a 30 días, se le aplicará la prima correspondiente a una actividad de 80 puntos Bedaux.

El disfrute de las vacaciones por los trabajadores se hará con carácter preferente en los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y será rotativo anualmente para aquellos trabajadores que coincidan en la petición de las mismas fechas, perte-

neciendo a la misma sección y siendo imprescindible la presencia de alguno de ellos en su puesto de trabajo.

Si por necesidades del servicio, un trabajador se viese obligado a trasladar sus vacaciones fuera del período de Julio, Agosto o Septiembre, a los meses de Octubre, Noviembre o Diciembre, disfrutará de un día más de vacaciones, además de no computarle como tal ninguna fiesta.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de ingreso y el 31 de Diciembre.

El derecho al disfrute del período de vacaciones caduca anualmente en todos los casos, no pudiendo acumularse de un año a otro.

Aquellos trabajadores que por encontrarse en situación de ILT, no tengan la posibilidad de solicitar las vacaciones dentro del año, se les permitirá disfrutar las mismas de acuerdo con el tiempo efectivo de trabajo realizado en dicho año natural.

Si el tiempo efectivo de trabajo ha sido superior a 6 meses, disfrutará las vacaciones en su integridad. Si el trabajo efectivo es inferior a 6 meses, disfrutará las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no hayan podido disfrutar sus vacaciones dentro del año natural al que las mismas corresponden, podrán disfrutarlas en el año siguiente.

Todo el personal de la Empresa podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

#### CAPITULO IV

#### Artículo 21º.- Permisos retribuidos

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

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos: 2 días laborables más uno no retribuido.
- c) Por fallecimiento de cónyuge e hijos: 5 días naturales.
- d) Por fallecimiento de padres: 3 días naturales; por fallecimiento de hermanos: 2 días naturales; por fallecimiento de padres, hermanos e hijos, políticos: 2 días naturales.
- e) Por fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días naturales y por fallecimiento de abuelos políticos: 2 días naturales.
- f) Por intervención quirúrgica grave de cónyuge e hijos: 3 días naturales. Por padres y hermanos propios y políticos: 2 días naturales y por nietos, abuelos e hijos políticos: 2 días naturales.  
  
Se entiende por intervención quirúrgica grave toda la que precise anestesia total o la que precisándola, debido a circunstancias especiales no se le puede aplicar.
- g) Por enfermedad grave, siempre que no sea simultánea a lo previsto en el apartado f) de cónyuge e hijos: 3 días naturales. Por padres y hermanos propio y políticos: 2 días naturales, por nietos, abuelos e hijos políticos: 1 día natural.
- h) En aquellos otros procesos que conlleven hospitalización superior a 48 horas, por enfermedad o intervención quirúrgica, no comprendidos en los apartados f) y g), para cónyuge, padres e hijos: un día natural.
- i) Por asistencia a consulta de médicos especialistas, previamente indicado por el médico de cabecera: 1 día natural.
- j) Por el tiempo necesario dentro de su jornada laboral para asistencia a consulta médica o curas en C. de la Seguridad Social, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previa presentación del correspondiente justificante, en el que deberá constar en todo caso la hora de salida del Consultorio.  
  
La Empresa no abonará este tiempo, en el supuesto de no cumplir este requisito.
- k) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
- l) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día.
- m) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según la Legislación Vigente.

- n) Para exámenes de acuerdo en lo previsto en las disposiciones legales en vigor.
- o) Por exámenes para el Carnet de Conducir: 1 día, presentando el correspondiente justificante y solamente la 1ª vez.

Se tendrá derecho a la licencia en todos los casos descritos anteriormente, aún cuando se repitan en una misma persona y año, salvo que se trate del mismo proceso, accidente o enfermedad.

En los casos de desplazamiento fuera de los límites provinciales por las causas incluidas en este artículo, se amplían en dos días naturales los permisos previstos.



La retribución a asignar al trabajador por día de permiso retribuido, será la que en el presente Convenio se asigne a la categoría correspondiente en el Anexo 1, más el complemento personal de antigüedad.

**Artículo 22º.- Licencia sin sueldo**

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de 10 días, los trabajadores fijos que lleven al servicio de la Empresa más de doce meses.

En todo caso la concesión de la licencia aludida será potestativa por parte de la Empresa y siempre quedando suspendidas las relaciones laborales por citado período.

**Artículo 23º.- Excedencias**

1º.- Los trabajadores que tengan como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho como máximo a una excedencia de seis meses. Aquellos otros que tengan cinco o más años de antigüedad, será de cinco años como máximo.

Para acogerse a otra excedencia, deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la Empresa.

Se establece que las peticiones en relación con este artículo serán resueltas por la Empresa y el interesado en un plazo máximo de un mes.

En las excedencias por cargos políticos o sindicales, el trabajador no necesitará los dos años de antigüedad para solicitarlo.

2º.- Cuando un productor no acuda al trabajo, teniendo como motivo la detención o cumplimiento de condena derivada de infracción al Código de Circulación, se le admite el derecho de disfrutar de excedencia por el tiempo necesario, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) El trabajador deberá tener el permiso de conducir en regla, correspondiente como mínimo a la categoría del vehículo que lleve en el momento de producirse el hecho causante.
- b) El trabajador en el plazo máximo de 10 días de su puesta en libertad desde la fecha de terminación de la detención o condena, deberá personarse en el Departamento de Personal de la Empresa, con el fin de que por éste, se proceda a la readmisión de inmediato.

La inasistencia al trabajo por detención o prisión preventiva, se considerará en situación de excedencia hasta la puesta en libertad del trabajador, y su reincorporación al puesto de trabajo lo tendrá que realizar en el plazo máximo de 10 días, presentándose en el Departamento de Personal de la Empresa, con el fin de que por éste se proceda a la readmisión de inmediato.

Todo ello sin perjuicio de las facultades disciplinarias de la Empresa, contenidas en el Apartado 4 del Art. 14.

- c) En el supuesto de cumplir con los apartados a) y b) el trabajador se reincorporará con igual categoría y antigüedad al mismo puesto de trabajo que tuviera antes de producirse el hecho causante.

**Artículo 24º.- Fiestas**

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar como jornada de descanso, abonable y no recuperable, los días festivos que se establezcan en el calendario laboral publicado por el Ministerio de Trabajo, más un día provincial y otro local.

**CAPITULO V  
MEJORAS SOCIALES**

**Artículo 25º.- Jubilaciones**

Se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre esta materia y a lo pactado en el presente Convenio.

A los trabajadores incursos en este artículo se les abonará una cantidad alzada, como premio por jubilación, igual a un número de mensualidades de la tabla de abajo, y sobre el salario real que debiera cobrar el trabajador en el momento de la misma, siempre y cuando esta jubilación se produzca entre el mínimo de edad establecido en cada momento y un máximo de 65 años.

Si se produjese la jubilación con una edad superior a la señalada anteriormente, se perderá el derecho al premio que se cita.

| Edad de la Jubilación | Nº Mensualidades |
|-----------------------|------------------|
| A los 60 años         | 3                |
| A los 61 "            | 2,8              |
| A los 62 "            | 2,6              |
| A los 63 "            | 2,4              |
| A los 64 "            | 2,2              |
| A los 65 "            | 2                |

**Artículo 26º.- Enfermedad, accidente e incapacidad parcial o total.**

Para el personal que se halle en situación de ILT derivada de accidente laboral que no sea "In Itinere" y en los que se produzcan fracturas o pérdidas de masa carnal, se estará a lo siguiente:

En el supuesto de que con el 75% de la Base Reguladora, no alcanzase el trabajador el salario Convenio más la media de la prima obtenida en el mes natural anterior y antigüedad, en su caso se le abonará, mientras persista esta situación, la diferencia hasta alcanzar el 100% de los conceptos citados. Esta cantidad será el 50% con cargo a la Empresa y el otro 50% con cargo al Fondo de Ayuda Social.

Lo anteriormente expuesto, solamente afectará a los trabajadores que estén afiliados al Fondo de Ayuda Social.

La Empresa seguirá aportando la participación económica actual para el Fondo de Ayuda Social para los casos de enfermedad o accidente.

Cuando un trabajador por accidente laboral o enfermedad profesional se encuentre con incapacidad permanente parcial o total, la Empresa le proporcionará un trabajo siempre que se produzca una vacante y el interesado reúna las condiciones de idoneidad necesaria para desempeñar dicho puesto con eficacia.

Cuando no sea posible la reincorporación al trabajo, la Empresa, previa comunicación al Comité, abonará al trabajador afectado el cuádruplo de la base reguladora que haya servido para el cálculo de la prestación económica mensual que le corresponda.

En la primera baja del año por Enfermedad Común o Accidente No Laboral, la Empresa abonará los 3 primeros días, a razón del 50% de la Base Reguladora que sirva de cálculo para la prestación económica de ILT por tal concepto.

**Artículo 27º.- Nuevos puestos de trabajo y ampliación de plantilla.**

En idénticas condiciones de idoneidad para el desempeño del puesto a cubrir, la contratación de nuevos trabajadores en la Empresa se ajustará al siguiente orden:

- a) Todos los trabajadores de esta Empresa que hayan sido despedidos por regulación de empleo.
- b) Hijos de productores que estén inscritos en la Oficina de Empleo y hasta un máximo de 2 hijos por trabajador.
- c) Los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo.
- d) Los incluidos en los apartados a) y b) se ajustarán al orden siguiente:

- 1º.- Familia numerosa por orden de grado.
- 2º.- Por antigüedad.

Lo dispuesto en este artículo, salvo lo incluido en el apartado a) afectará a los puestos a cubrir, hasta la categoría de Profesionales de la Industria de 1º inclusive.

**Artículo 28º.- Ayudas Sociales**

1º.- Préstamos Ayuda Vivienda

Se mantendrá el préstamo de ayuda a vivienda en las mismas condiciones del convenio anterior, sin que represente nuevo desembolso para la Empresa. Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose dichos préstamos por orden de presentación de solicitudes.

2º.- Ayuda Escolar, Ayudas Subnormales y Otras

Se crea un fondo para subvencionar estas ayudas, al cual la Empresa aportará 684.129,- Ptas. Esta aportación tendrá carácter anual.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido entre la Dirección y el Comité de Empresa en los estatutos correspondientes.

**Artículo 29º.- Prendas de Trabajo**

La Empresa dotará a su personal del grupo obrero, subalterno y técnico, de dos prendas de trabajo en el primer año y posteriormente dos anuales. Tales prendas serán de las características que a su criterio mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo fin serán propiedad de la Empresa.

**CAPITULO VI  
GARANTIAS SINDICALES**

**Artículo 30º.- Garantías Sindicales**

1º.- La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa como representantes de los trabajadores, 30 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, salvo los meses en que precisen asistir a congresos, conferencias, cursillos, seminarios de formación sindical o reuniones extraordinarias, en cuyos casos el número de horas se elevará a 40 mensuales, sin computar a este efecto las que ya tengan gastadas en el seno de la Empresa.

2º.- No se incluirá en el cómputo de horas sindicales el tiempo



empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.

3º.- El Comité de Empresa dispondrá de tabloneros de anuncios para el normal desarrollo de su función. De la información que se pretenda publicar, se dará conocimiento previamente a la Empresa.

4º.- La Empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todos aquellos afiliados a las distintas centrales sindicales que voluntariamente así lo determinen, haciendo entrega del importe de las mismas al Secretario de Administración acreditado de cada central sindical.

5º.- La Empresa concederá al Comité un local y utensilios suficientes con los que poder ejercer sus actividades.

Las reuniones del Comité deberán comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de 72 horas, salvo en aquellos casos en los que concurran circunstancias que razonablemente impidan el cumplimiento de este preaviso.

6º.- Los Sindicatos presentes en el Comité de Empresa, podrán insertar en los Tabloneros de Anuncios comunicados, previa autorización de la Dirección de la Empresa.

7º.- En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en especial a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### CAPITULO VII CONDICIONES ECONOMICAS

##### Artículo 31º.- Retribuciones

Según lo establecido en la Tabla Salarial del Anexo I, el Salario Convenio comprende: El Salario Base establecido o que se establezca en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, así como el 25% que como mínimo corresponde a un trabajador normal y laborioso en su trabajo, según lo establecido en el Art. 73 de dicha Ordenanza Laboral.

##### Artículo 32º.- Nóminas y Anticipos

Nómina.- Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

- Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pago de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.
- Deberá hacerse efectiva entre los días 5 y 7 del mes siguiente al que la misma corresponda.
- El día 22 de cada mes la Empresa abonará un anticipo de 20.000 Ptas. por trabajador correspondiente a los salarios devengados durante el mes en curso, el cual se deducirá en la liquidación indicada en el apartado a).

Anticipos.- La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor y con una antelación de 48 horas.

##### Artículo 33º.- Antigüedad

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, según la tabla del Anexo nº 4. No se tendrá en cuenta el período de aprendizaje ni el tiempo que el productor haya sido pinche, botones o aspirante administrativo.

##### Artículo 34º.- Complemento de Nocturnidad

Todos aquellos trabajadores cuya jornada comienza a partir de las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán la cantidad de 518,81 Ptas. por noche trabajada. Este complemento se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas en dichas circunstancias.

Se garantiza la percepción de este complemento durante los cinco días de relevo, cuando el trabajador haya comenzado el turno de noche, trabajando una noche completa y sea cambiado de turno por necesidades organizativas de la Empresa.

##### Artículo 35º.- Plus de Fuego Continuo

Para los trabajadores que tienen su régimen de trabajo a "Fuego Continuo" según se prevé en el apartado c), del artículo 9 de este Convenio, se establece un complemento de 12.000,- Ptas. fijas por mes, en concepto de "Plus de Fuego Continuo" y 3.701,- Ptas. por día festivo no domingo trabajado.

En las cuantías antes indicadas, se entiende expresamente incluido el Plus de Nocturnidad.

Apartado a).- Los trabajadores que sean incluidos en el sistema de Fuego Continuo tendrán garantizado el complemento económico de esta modalidad de trabajo, correspondiente a un mes aunque no complete dicho período trabajando en estas condiciones.

Apartado b).- Así mismo, el trabajador que regularmente trabaje en régimen de Fuego Continuo y sea desplazado temporal o definitivamente, cobrará el Plus de Fuego Continuo hasta un mes posterior a la fecha en que dejó de trabajar en dicho régimen.

Se entiende que un trabajador está en régimen de Fuego Continuo, cuando haya completado un ciclo de cuatro cambios de turno.

##### Artículo 36º.- Plus de Asistencia

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo de 1.580,- Ptas. mensuales para cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes, con la única excepción de las ausencias por causas no recogidas dentro de la definición de absentismo laboral.

En consecuencia, la garantía del plus quedará establecida con arreglo a la siguiente escala:

##### Cuantía del Plus a cobrar

|   |            |
|---|------------|
| 0 Faltas en el mes .....                          | 1.580 Pts. |
| 1 Falta computable para absentismo en el mes .... | 1.185 Pts. |
| 2 Faltas computables para absentismo en el mes .. | 790 Pts.   |
| 3 Faltas computables para absentismo en el mes .. | 0          |

A efectos de este artículo, se consideran faltas no computables para absentismo las motivadas por las causas siguientes:

- Vacaciones (de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 de este Convenio).
- Permisos retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 de este Convenio).
- Permisos no retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de este Convenio).

Se entiende por falta al trabajo a efectos del presente artículo, la ausencia al mismo en jornada completa.

Igualmente las ausencias parciales, se computarán en suma durante el mes correspondiente, considerando que cada 8 horas completan una falta.

Al resto de horas se le aplicará la parte proporcional del tramo a que correspondan.

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador se incluirá la parte proporcional del plus correspondiente a los días trabajados.

##### Artículo 37º.- Absentismo

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier productor que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la fábrica cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad.
- Accidente.
- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

Si en mérito de la reducción de absentismo éste queda por debajo del 4,40 % mensual para todo el colectivo, se establece un premio a repartir entre todos los trabajadores con derecho al mismo, de acuerdo con las siguientes normas:

Reducción del índice general de absentismo:

|               |                |
|---------------|----------------|
| al 4,3% ..... | 90.000,- Ptas. |
|---------------|----------------|

A dicha cantidad se adicionarán 14.583,- Ptas. más, en concepto de compensación Cuotas-Economato.

Sobre este importe se irán aumentando 25.000,- Ptas. por cada décima que se logre de reducción de absentismo.

Sólo tendrán derecho a percibir este premio, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 4,39%. No obstante, la Comisión con la Dirección podrán en casos excepcionales incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incurso en situaciones especiales de inclusión.

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual por semestres.

Se creará una comisión de vigilancia formada por tres miembros del Comité de Empresa, para revisar los índices que se publiquen en el tablón de anuncios cada mes, así como de velar por la reducción del absentismo.

##### Artículo 38º.- Incentivo a la Producción

Se establece como precio del punto para el cálculo del incentivo correspondiente a actividades superiores a 50 puntos en el sistema Bedaux, la cantidad de 3,942,- Ptas. punto.

##### Artículo 39º.- Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad

En caso de determinarse la existencia de tales, este plus se abonará de acuerdo con lo que a tales efectos regula la Ordenanza Laboral o disposiciones legales vigentes.



**Artículo 40º.- Pluses de distancia y compensación de incrementos de tarifa de transportes urbanos;**

Ambos pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

**Artículo 41º.- Horas Extraordinarias**

A todos los efectos ambas partes convienen que para todos los casos extraordinarios que por necesidades del servicio hubieran de trabajarse más horas de las normales, se establece como precio fijo para cada una de estas horas y por la vigencia de este Convenio, el importe por categorías que se indica en el Anexo nº 3.

Con relación a la diferencia que pueda haber en el valor de las horas extraordinarias del Anexo 3, con respecto al cálculo que establece el artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes manifiestan que está debidamente compensada por las mejoras y demás condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo, por lo que declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al cálculo y valoración de citadas horas extraordinarias, ni individual ni colectivamente.

**Artículo 42º.- Pagas Extraordinarias**

Las gratificaciones de Beneficios, Verano y Navidad, se abonarán a razón de 30 días naturales cada una, del salario Convenio y complemento personal de antigüedad.

Además, se abonará una cantidad en concepto de Plus de Asistencia, de igual cantidad que un mes ordinario en cada una de las tres pagas (1.580,- Ptas.).

Igualmente, se abonará la cantidad de 3.000,- Ptas. en cada una de las tres pagas extras, en concepto de "Complemento de Primas en Pagas", para las categorías: desde Oficial de 1º de Oficios Auxiliares hacia abajo (hasta Peón).

Sin perjuicio de que ambos conceptos (Compl. de Primas en Pagas y Plus de Asistencia) sean incrementados para el 2º año de vigencia del Convenio en el mismo % que los salarios, el complemento de primas en Pagas será aumentado en 500,- Pts. por paga.

Estas pagas se abonarán los días 15 de Abril, Julio y Diciembre.

La paga de Beneficios se abonará y corresponderá a Ejercicios vencidos.

Para el personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonará mencionada gratificación, prorrateando el importe en razón al tiempo de servicio. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo cierto o por obra o servicio determinado.

**Artículo 43º.- Complemento personal individual y prima indirecta**

Tanto el complemento personal individual como la Prima Indirecta, se verán incrementados en un 6,5% de los valores vigentes, a la entrada en vigor del presente Convenio.

**CAPITULO VIII  
DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 44º.- Comisión Paritaria**

A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación del presente Convenio. Estará compuesta por 4 miembros de la Parte Social y 4 de la Parte Económica.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de una semana.

**Sociales**

**Económica**

**Titulares**

**Titulares**

D. José Ignacio Oyarbide Frutos  
D. Roberto Díaz Toranzo  
D. Manuel González Castañeda  
D. Emilio García Arozamena

D. Fidel López Mediavilla  
D. José A. Oliva Gutiérrez  
D. José A. Sarabia Gómez  
D. José M. Gutiérrez Barrera

**Suplentes**

**Suplentes**

D. José Mº Gandiaga Galván  
D. Jesús Echeverría Reigosa  
D. Antonio E. Merino Campo

D. Juan Martínez González  
D. Carlos Rodríguez Campos

**TABLA SALARIAL**

| Categorías Profesionales | Salario Convenio |
|--------------------------|------------------|
| Director Técnico         | 160.803,-        |
| Subdirector Técnico      | 145.818,-        |
| Técnico Jefe             | 130.832,-        |
| Médico                   | 131.076,-        |
| Técnico Superior         | 131.076,-        |
| Técnico                  | 116.239,-        |

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| Economista                      | 116.239,- |
| Ingeniero Técnico               | 100.856,- |
| Técnico Medio                   | 100.856,- |
| Graduado Social                 | 82.122,-  |
| A.T.S.                          | 76.504,-  |
| Profesor de E.G.B.              | 76.504,-  |
| Ayudante Técnico                | 93.361,-  |
| Maestro Industrial              | 76.504,-  |
| Contramaestre                   | 85.868,-  |
| Analista Laboratorio            | 73.862,-  |
| Encargado                       | 76.504,-  |
| Capataz                         | 75.917,-  |
| Auxiliar de Laboratorio         | 67.505,-  |
| Aspirante Aux. de Laboratorio   | 46.189,-  |
| Jefe Organización 1º            | 104.599,- |
| Jefe Organización 2º            | 93.361,-  |
| Técnico Organización 1º         | 85.868,-  |
| Técnico Organización 2º         | 78.377,-  |
| Auxiliar Organización           | 71.075,-  |
| Aspirante Auxiliar Organización | 46.189,-  |
| Jefe de Proceso de Datos        | 130.831,- |
| Jefe de Informática             | 104.599,- |
| Analista                        | 100.856,- |
| Jefe de Explotación             | 100.856,- |
| Program. Ordenadores            | 85.868,-  |

**Categoría Profesional**

**Salario Convenio**

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| Program. Maq. Aux.             | 78.377,-  |
| Operador Ordenador             | 78.377,-  |
| Jefe 1º Administrativo         | 104.599,- |
| Jefe de Personal               | 104.599,- |
| Jefe de Intervención           | 104.599,- |
| Jefe 2º Administrativo         | 93.361,-  |
| Jefe Personal Adjunto          | 93.361,-  |
| Oficial 1º Administrativo      | 85.868,-  |
| Oficial 2º Administrativo      | 78.377,-  |
| Auxiliar Administrativo        | 71.075,-  |
| Aspirante Administrativo       | 46.189,-  |
| Delineante Proyectista         | 85.868,-  |
| Delineante                     | 78.377,-  |
| Calcaldor                      | 76.447,-  |
| Auxiliar Técnico Oficina       | 71.075,-  |
| Aspirante Técnico Oficina      | 46.189,-  |
| Jefe de Ventas, Prop. y Publ.  | 104.599,- |
| Inspector                      | 97.224,-  |
| Delegado                       | 89.613,-  |
| Agente Prop. y Public.         | 80.340,-  |
| Viajante                       | 80.340,-  |
| Corredor en Plaza              | 76.504,-  |
| Almacenero                     | 76.447,-  |
| Conserje                       | 72.691,-  |
| Cobrador                       | 68.846,-  |
| Capataz de Peones              | 71.075,-  |
| Listero                        | 68.846,-  |
| Basculero Pesador              | 67.433,-  |
| Guarda Jurado                  | 67.433,-  |
| Personal Sanitario No Titulado | 65.959,-  |
| Guarda Vigilante               | 65.959,-  |
| Ordenanza                      | 67.433,-  |
| Portero                        | 67.433,-  |
| Diversos                       | 65.959,-  |
| Mozo de Almacén                | 65.959,-  |
| Botones                        | 42.442,-  |
| Limpiadora                     | 2.252,18  |
| Oficial 1º Oficios Auxiliares  | 2.455,80  |
| Oficial 2º Oficios Auxiliares  | 2.344,81  |
| Oficial 3º Oficios Auxiliares  | 2.252,18  |
| Control Calidad 1º             | 2.455,60  |
| Control Calidad 2º             | 2.344,81  |
| Control Calidad 3º             | 2.252,18  |
| Profesional Industria de 1º    | 2.344,81  |
| Profesional Industria de 2º    | 2.252,18  |
| Ayudante Especialista          | 2.208,60  |
| Peón                           | 2.170,45  |



ANTIGÜEDAD

| Categoría Profesional       | Importe  |            |
|-----------------------------|----------|------------|
|                             | Trienio  | Quinquenio |
| Director Técnico            | 3.588,98 | 7.177,96   |
| Subdirector Técnico         | 3.251,92 | 6.503,84   |
| Técnico Jefe                | 2.914,58 | 5.829,16   |
| Médico                      | 2.914,58 | 5.829,16   |
| Técnico Superior            | 2.914,58 | 5.829,16   |
| Técnico                     | 2.575,46 | 5.150,92   |
| Economista                  | 2.575,46 | 5.150,92   |
| Ingeniero Técnico           | 2.239,94 | 4.479,88   |
| Técnico Medio               | 2.239,94 | 4.479,88   |
| Graduado Social             | 1.818,09 | 3.636,18   |
| Ayudante Técnico Sanitario  | 1.691,37 | 3.382,74   |
| Profesor de E.G.B.          | 1.691,37 | 3.382,74   |
| Ayudante Técnico            | 2.071,41 | 4.142,82   |
| Maestro Industrial          | 1.691,37 | 3.382,74   |
| Contraaestre                | 1.902,49 | 3.804,98   |
| Analista de Laboratorio     | 1.607,52 | 3.215,04   |
| Encargado                   | 1.691,37 | 3.382,74   |
| Capataz                     | 1.649,18 | 3.298,36   |
| Auxiliar de Laboratorio     | 1.437,78 | 2.875,56   |
| Jefe Sec. Organización 1ª   | 2.324,41 | 4.648,82   |
| Jefe Sec. Organización 2ª   | 2.071,23 | 4.142,46   |
| Técnico Organización 1ª     | 1.902,49 | 3.804,98   |
| Técnico Organización 2ª     | 1.733,62 | 3.467,24   |
| Auxiliar Organización       | 1.530,83 | 3.061,66   |
| Jefe de Proceso de Datos    | 2.975,26 | 5.950,52   |
| Jefe de Informática         | 2.975,26 | 5.950,52   |
| Analista                    | 2.239,92 | 4.479,84   |
| Jefe de Explotación         | 2.239,92 | 4.479,84   |
| Programador de Ordenadores  | 1.902,49 | 3.804,98   |
| Programador Maq. Auxiliares | 1.733,62 | 3.467,24   |

| Categoría Profesional  | Importe  |            |
|------------------------|----------|------------|
|                        | Trienio  | Quinquenio |
| Operador Ordenador     | 1.733,62 | 3.467,24   |
| Jefe 1ª Administrativo | 2.324,41 | 4.648,82   |
| Jefe de Personal       | 2.324,41 | 4.648,82   |
| Jefe Intervención      | 2.324,41 | 4.648,82   |
| Jefe 2ª Administrativo | 2.071,23 | 4.142,46   |

|                                     |          |          |
|-------------------------------------|----------|----------|
| Jefe de Personal Adjunto            | 2.071,23 | 4.142,46 |
| Oficial de 1ª Administrativo        | 1.902,49 | 3.804,98 |
| Oficial de 2ª Administrativo        | 1.733,62 | 3.467,24 |
| Auxiliar Administrativo             | 1.530,83 | 3.061,66 |
| Delineante Proyectista              | 1.902,49 | 3.804,98 |
| Delineante                          | 1.733,62 | 3.467,24 |
| Calcador                            | 1.649,17 | 3.298,34 |
| Auxiliar Técnico Oficina            | 1.530,83 | 3.061,66 |
| Jefe Ventas, Propaganda y/o Public. | 2.324,41 | 4.648,82 |
| Inspector                           | 2.155,50 | 4.311,00 |
| Delegado                            | 1.986,78 | 3.973,56 |
| Agente Propaganda y Publicidad      | 1.775,50 | 3.551,00 |
| Viajante                            | 1.775,50 | 3.551,00 |
| Corredor en Plaza                   | 1.691,36 | 3.382,72 |
| Almacenero                          | 1.649,17 | 3.298,34 |
| Conserje                            | 1.564,45 | 3.128,90 |
| Cobrador                            | 1.479,77 | 2.959,54 |
| Capataz de Peones                   | 1.530,83 | 3.061,66 |
| Listero                             | 1.479,77 | 2.959,54 |
| Basculero Pesador                   | 1.437,94 | 2.875,88 |
| Guarda Jurado                       | 1.437,94 | 2.875,88 |
| Personal Sanitario No Titulado      | 1.394,46 | 2.788,92 |
| Guarda Vigilante                    | 1.394,46 | 2.788,92 |
| Ordenanza                           | 1.437,94 | 2.875,88 |
| Portero                             | 1.437,94 | 2.875,88 |
| Diversos                            | 1.394,46 | 2.788,92 |
| Mozo de Almacén                     | 1.394,46 | 2.788,92 |

| Categoría Profesional       | Importe  |            |
|-----------------------------|----------|------------|
|                             | Trienio  | Quinquenio |
| Limpiadoras                 | 1.394,46 | 2.788,92   |
| Oficial 1ª Ofic. Auxiliares | 1.595,75 | 3.191,50   |
| Oficial 2ª Ofic. Auxiliares | 1.520,23 | 3.040,46   |
| Oficial 3ª Ofic. Auxiliares | 1.444,29 | 2.888,58   |
| Control Calidad 1ª          | 1.595,75 | 3.191,50   |
| Control Calidad 2ª          | 1.520,23 | 3.040,46   |
| Control Calidad 3ª          | 1.444,29 | 2.888,58   |
| Profe. Industria de 1ª      | 1.524,50 | 3.049,00   |
| Profe. Industria de 2ª      | 1.444,29 | 2.888,58   |
| Ayudante Especialista       | 1.419,66 | 2.839,32   |
| Peón                        | 1.394,46 | 2.788,92   |

HORAS EXTRAORDINARIAS

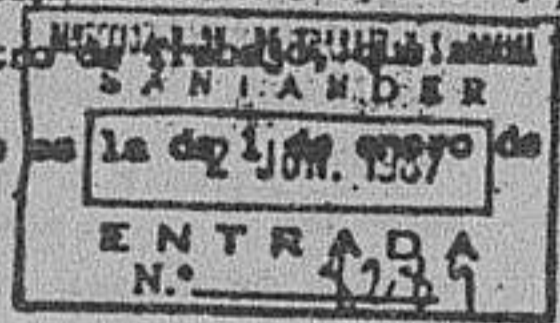
| CATEGORIAS PROFESIONALES     | Sin        | Con       | Con        | Con         | Con                     | Con                      | Sin                                 | Con                                   |
|------------------------------|------------|-----------|------------|-------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
|                              | Antigüedad | 1 Trienio | 2 Trienios | Nocturnidad | nocturnidad y 1 trienio | nocturnidad y 2 trienios | nocturnidad 2 Trienios 1 Quinquenio | nocturnidad 2 trienios y 1 quinquenio |
| 08 A.T.S.                    | 584,76     | 604,67    | 624,60     |             |                         |                          | 664,45                              |                                       |
| 26 Ayudante Técnico          | 713,61     | 737,97    | 762,63     |             |                         |                          | 811,-                               |                                       |
| 28 Maestro Industrial        | 584,76     | 604,67    | 624,60     |             |                         |                          | 664,45                              |                                       |
| 29 Contraaestre              | 658,35     | 678,73    | 701,15     | 682,90      | 705,24                  | 727,60                   | 745,95                              | 772,29                                |
| 21 Encargado                 | 584,76     | 604,67    | 624,60     | 611,72      | 631,60                  | 651,51                   | 664,45                              | 691,28                                |
| 30 Capataz                   | 570,45     | 589,85    | 609,22     | 597,46      | 616,86                  | 636,25                   | 647,99                              | 675,05                                |
| 34 Jefe Sección Org. 2ª      | 713,61     | 737,97    | 762,31     |             |                         |                          | 811,-                               |                                       |
| 20 Técnico Organización 1ª   | 656,35     | 678,73    | 701,15     |             |                         |                          | 745,95                              |                                       |
| 24 " " 2ª                    | 599,09     | 618,50    | 637,94     |             |                         |                          | 676,75                              |                                       |
| 06 Técnico Medio             | 770,88     | 797,24    | 823,57     |             |                         |                          | 876,25                              |                                       |
| 51 Auxiliar Administrativo   | 530,32     | 548,36    | 566,41     |             |                         |                          | 602,48                              |                                       |
| 12 Jefe Administrativo       | 713,61     | 737,97    | 762,31     |             |                         |                          | 811,-                               |                                       |
| 31 Oficial Administrativo 1ª | 656,35     | 678,73    | 701,15     |             |                         |                          | 745,95                              |                                       |
| 32 Oficial Administrativo 2ª | 599,09     | 618,50    | 637,94     |             |                         |                          | 676,75                              |                                       |
| 27 Delineante                | 599,09     | 618,50    | 637,94     |             |                         |                          | 676,75                              |                                       |
| 43 Almacenero                | 500,55     | 517,57    | 534,51     | 532,95      | 549,86                  | 566,91                   | 568,68                              | 601,02                                |
| 53 Ordenanza                 | 500,55     | 517,57    | 534,51     | 532,95      | 549,86                  | 565,09                   | 568,68                              | 601,02                                |
| 52 Limpiadora                | 500,55     | 517,57    | 534,51     |             |                         |                          | 568,68                              |                                       |
| 53 Oficial 1ª Ofic. Aux.     | 550,64     | 569,47    | 588,29     | 583,04      | 601,86                  | 620,69                   | 625,93                              | 658,34                                |
| 54 Oficial 2ª " "            | 525,26     | 543,22    | 561,19     | 557,67      | 575,61                  | 593,54                   | 597,11                              | 629,40                                |
| 55 Oficial 3ª " "            | 500,55     | 517,57    | 534,51     | 532,95      | 549,86                  | 566,91                   | 568,68                              | 601,02                                |
| 56 Profesional 1ª Industria  | 525,26     | 543,22    | 561,19     | 557,67      | 575,61                  | 593,54                   | 597,11                              | 629,40                                |
| 57 " " 2ª " "                | 500,55     | 517,57    | 534,51     | 532,95      | 549,86                  | 566,91                   | 568,68                              | 601,02                                |
| 58 Ayudante Especialista     | 490,99     | 507,73    | 524,47     | 523,39      | 540,16                  | 556,90                   | 557,93                              | 590,39                                |
| 59 Peón                      | 482,49     | 498,90    | 515,31     | 514,91      | 531,32                  | 547,71                   | 548,11                              | 580,50                                |
| 60 Controlador Calidad 1ª    | 550,64     | 569,47    | 588,29     | 583,04      | 601,86                  | 620,69                   | 625,93                              | 658,34                                |
| 61 Controlador Calidad 2ª    | 525,26     | 543,22    | 561,19     | 557,67      | 575,61                  | 593,54                   | 597,11                              | 629,40                                |



**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo de Bendix España, sociedad anónima "Planta de Buelna"**

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Bendix España S.A. -PLANTA DE BUELNA; ACUERDAN adherirse al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, con condiciones mínimas, cuyo texto es el que se adjunta como anexo nº. 1, incorporando las peculiaridades específicas de este Centro de Trabajo.



PRIMERO.- La entrada en vigor de este convenio es la del 1º de enero de 1987, siendo su vigencia de un año.

**SEGUNDO.- JORNADA DE TRABAJO:**

Se fija para 1987 la jornada de trabajo en 1820 horas efectivas. Para la negociación colectiva de 1988 se partirá de 1816 horas. En compensación a la no reducción de horas en 1987, se incrementa un 0,50% los salarios vigentes al 31.12.1986.

**TERCERO.- HORARIOS DE TRABAJO:**

Personal a turnos: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, de 22 a 6 horas de lunes a viernes.

Personal a jornada partida:

Personal mensual: de 8 a 12,30 y de 14 a 17,30 horas, de lunes a viernes.

Personal taller: de 8 a 12,30 y de 13,30 a 17 horas, de lunes a viernes.

**QUINTO.- VACACIONES:**

Se disfrutarán de forma colectiva del 31 de julio al 23 de agosto (ambos inclusive), así como los días 24 y 31 de diciembre más 3 1/2 días de libre disfrute.

**SEXTO.- VACACIONES DE LIBRE DISFRUTE:**

Las normas que regirán para el disfrute de estas vacaciones serán las siguientes:

- a) Deberán estar disfrutados antes del 30 de noviembre.
- b) Se podrán disfrutar con un mínimo de 1 hora y un máximo de 8 por jornada laboral.
- c) Se avisará con 48 horas de anticipación a la fecha de disfrute. Se pueden estudiar causas especiales, con un plazo inferior a 48 horas, que no afecten al buen funcionamiento de la Empresa.
- d) No podrán coincidir por jornada de trabajo más de un 25% de la plantilla disfrutando estas vacaciones. En aquellas secciones de fábrica cuya plantilla total sea inferior a 20 personas, sólo podrán estar de vacaciones un empleado si disfruta la jornada completa. Si se disfruta por horas, el total de la sección no puede sobrepasar las 8 horas de vacaciones, de forma que en un momento cualquiera de la jornada sólo puede estar de vacaciones un empleado.

**SEPTIMO: INCREMENTO SALARIAL:**

Se incrementan las tablas salariales vigentes al 31.12.86 en un 5,50%, más el 0,50% recogido en el artº. 2º. por no reducción de las horas.

**OCTAVO.- PRODUCTIVIDAD PLANTA:**

Se acuerda un incremento en función de la Productividad de la Planta según la siguiente escala:

| Rdto./mes       | Porcentaje incremento |
|-----------------|-----------------------|
| Del 75 al 75,9% | 0,20%                 |
| " 76 al 76,9%   | 0,30%                 |
| " 77 al 77,9%   | 0,40%                 |
| " 78 al 78,9%   | 0,50%                 |

cada punto en más obtenido en el Rdto. según la escala anterior se aumentará un 0,10%.

El Rendimiento medio conseguido de febrero a noviembre/87 se incrementará en las tablas salariales vigentes al 31.12.86, siendo el porcentaje máximo a aumentar en las mismas del 0,50%.

El porcentaje obtenido cada mes de acuerdo con la escala anterior se abonará en los haberes devengados dicho mes.

**NOVENO.- ABSENTISMO:**

Para el cálculo del absentismo se tendrá en cuenta, la enfermedad, faltas de asistencia y puntualidad, sanción y visita médica.

**DECIMO.- PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA:**

Absentismo menor del 4% en los tres meses anteriores: se abonará al 3º día, el 75% de la base reguladora. Del 4º en adelante, el 100% salario. (La prima a valor indirecto).

Absentismo mayor del 4% en los tres meses anteriores: se abonará al 20º día, el 60% de la base reguladora, y a partir del 21 el 75% de dicha base.

Las prestaciones de I.L.T. derivada de accidente, se percibirá el 75% de la base reguladora y si no se supera el 5% del absentismo en los tres meses anteriores el 100% del salario real a partir del 4º día. (La prima a valor indirecto).

En el cálculo del índice del absentismo no se tendrán en cuenta aquellas personas que hayan solicitado la baja para pensionarse, siempre y cuando que la demora entre la presentación de la documentación y la contestación a ésta por parte del I.M.S.S. no sea superior a 60 días, valiéndose para contar para el absentismo, superados estos días.

**ONCE.- GRATIFICACIONES POR JUBILACION:**

Las gratificaciones por jubilación quedan establecidas de la forma siguiente:

|  |                |
|--|----------------|
| De 60 a 60 años y 3 meses                | 1.250.000 pts. |
| De 60 años y 3 meses a 61 años y 3 meses | 1.000.000 pts. |
| De 61 años y 3 meses a 62 años y 3 meses | 800.000 pts.   |
| De 62 años y 3 meses a 63 años y 3 meses | 675.000 pts.   |
| De 63 años y 3 meses a 64 años y 3 meses | 500.000 pts.   |
| De 64 años y 3 meses a 65 años y 3 meses | 325.000 pts.   |

**DOCE.- HIJOS SUBNORMALES:**

Se establece la ayuda de 4.750 pts. por mes por cada hijo subnormal.

**TRECE.- TRANSPORTES:**

Se mantienen las condiciones actuales.

**CATORCE.- PRESTACIONES POR INVALIDEZ Y MUERTE:**

Se mejora el artículo 61 del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1986, cubriendo no sólo la invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo, sino la invalidez en su grado permanente y absoluta para toda clase de trabajo y muerte que sobrevinieren derivados de cualquier contingencia, salvo las expresamente previas en la normativa vigente. En caso de muerte, la viuda o persona expresamente designada.

Los importes cubiertos para cada contingencia son:

Personal casado, viudo o soltero con hijos menores: dos anualidades de sus percepciones netas medias (Salario Base, Plus Convenio, promedio prima y pagas extras de junio y diciembre).

Personal soltero o viudo sin hijos: una anualidad de sus percepciones netas medias (Salario Base, Plus Convenio, promedio prima y pagas extras de junio y diciembre).

En la actualidad Bendix España S.A. tiene cubiertos estos riesgos con Compañía Nacional Hispánica Aseguradora S.A., teniendo plena libertad para cambiar de compañía o convertirse en autoaseguradora.

**QUINCE.- ROPA DE TRABAJO:**

Anualmente, y como fecha tope primero de octubre, se entregará al personal dos buzos y un par de botas de seguridad. Al personal que trabaja en puestos de aceite se le entregará un buzo más.

**DIECISEIS.- PAGA DE NO CONFLICTIVIDAD Y VOLUNTAD DE DIALOGO:**

Se fija la paga de No Conflictividad y Voluntad de Diálogo de forma mensual en 37.700 pts.

La cantidad citada anteriormente se percibirá siempre y cuando no se produzca ningún paro laboral.

Esta paga se hará efectiva, siempre que proceda en el mes de julio.

El período base para computar el devengo de esta paga será del 1º de julio de 1986 al 30 de junio de 1987.

La transición de Conflicto Colectivo no se considerará conflictividad.

**DIECISIETE.- PLUS DE VINCULACION.**

Se establece la cantidad de 3.000 pts. mensuales de plus de vinculación para todas las categorías a partir del 5º año hasta el 10º. Se comenzará a percibir desde el día siguiente de cumplimiento del 5º año. Este plus se devenga en 12 mensualidades.

**DIECIOCHO.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

Se abonarán según tablas del anexo nº. II.



**DIECINUEVE.- HORAS EXTRAS:**

Valor "A" es el importe de las horas extras trabajadas, salvo las efectuadas de noche. Las horas extras trabajadas en sábados a partir de las 18 horas hasta las 24 horas, se cobrarán el valor de hora extra "B" y las efectuadas a partir de las 24 horas hasta las 6 horas se abonarán al valor "B" más un 20%. Las trabajadas en domingo o festivos entre las 6 horas y las 22 horas se abonarán al valor "B".

**VEINTE.- ANTICIPOS:**

A partir del mes de mayo de 1987 se abonará mensualmente un anticipo de 50.000 pts. a todo el personal semanal el último día de cada mes.

**VEINTIDOSO.- PRIMAS E INCENTIVOS:**

Se modifica el apartado 6º del artículo 42 del Convenio Provincial de Barcelona de 1986, que quedará como sigue:

Los trabajadores controlados tanto de nueva implantación como los existentes y sus revisiones para quienes trabajan a rendimiento medio, se percibirán según valores indicados en el anexo nº. 3.

Paros improductivos: se mejora el apartado 1º del artículo 58 en el sentido de que se abonará el 100% del Plus Convenio.

**VEINTIDOS.- SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO:**

Se abonarán según valores fijados en el anexo 2.

El Plus Convenio se abonará todos los días excepto domingos, y dejará de percibirse cuando no se llegue a alcanzar el mínimo exigible en los trabajos a prima (60 puntos Bedaux).

**VEINTITRES.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS:**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándole adecuadamente, podrá faltar e ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base y plus de convenio, por alguno de los motivos -

y por un mínimo tiempo, que a continuación se exponen:

- por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- un día natural en caso de matrimonio de hijos y hermanas.
- dos días laborables por nacimiento de hijo.
- dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, nietos, padres, padre político, abuelos, hermanos, hermanas políticas; que se podrán ampliar en tres días más por desplazamiento al efecto.
- un día natural por fallecimiento de tíos carnal y políticos.
- durante un día laborable por traslado de su domicilio habitual.
- por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador previamente al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

**VEINTICUATRO.- GARANTÍAS SINDICALES:**

Las centrales sindicales que tengan una implantación en la región como mínimo del 10% de los delegados sindicales elegidos en el metal (sobre datos facilitados por el IMAC), tendrán derecho a un delegado sindical dentro de la empresa, con una garantía de 16 horas al mes retribuidas por la empresa, para acción sindical. Si el delegado sindical fuera al mismo tiempo miembro del comité de Empresa, tendrá derecho, además de las horas como miembro del comité de empresa, a 10 horas al mes por su cargo de delegado sindical.

Los miembros del comité de empresa, tendrán derecho a 20 horas al mes retribuidas por la empresa para acción sindical, y podrán ser acumuladas entre sus miembros por centrales sindicales, o grupos de trabajadores. Previa autorización del afiliado y de la acción sindical, la empresa descontará de la nómina la cuota correspondiente al sindicato que pertenezca.

**VEINTICINCO.- COMISION PARITARIA:**

Se crea una comisión paritaria para interpretar los acuerdos alcanzados sobre las peculiaridades de este centro de trabajo.

Estará formada, como máximo por tres miembros del personal y tres de la dirección, elegidos de entre los componentes de las respectivas comisiones negociadoras.

**VEINTISEIS.- REVISION SALARIAL:**

Se procederá a una Revisión Salarial sobre lo que exceda del 5,50% del I.P.C. a partir de cuando se produzca y calculado mes a mes en lo que vaya superándose.

Caso de producirse esta revisión, lo que exceda del porcentaje que se indica en el apartado anterior se repercutirá sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1986.

Esta revisión se harán efectiva una vez se conozca el aumento definitivo del año 1987.

**VEINTISIETE.- PRESTAMOS:**

Se acuerda crear por parte de la empresa un anticipo o préstamo sobre los emolumentos o jornales con un montante máximo total para la Planta de 500.000 pts., destinado a atender necesidades de tipo médico o vivienda. La cantidad máxima a solicitar será de 100.000 pts. por persona, no devengando interés alguno y será reintegrado en el plazo máximo de 12 meses desde la concesión del mismo.

La empresa estudiará cada solicitud aprobando o denegando las mismas según proceda.

En los casos excepcionales, la Empresa estudiará la solicitud.

**VEINTIOCHO.- BOCADILLO:**

Se tolerará tomar el bocadillo con discreción dentro de la jornada, sin que ello represente cesión de tiempo, no debiendo ausentarse del puesto de trabajo de forma colectiva.

**VEINTINUEVE.-**

Las mejoras e incrementos pactados en el presente convenio afectarán a la totalidad de la plantilla.

**TREINTA.-**

Se modificará el artículo 62 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1986, en el sentido de que todos los anuncios o avisos serán redactados en castellano.

**TREINTA Y UNO.- DENUNCIA:**

A los efectos legales oportunos este convenio se considerará denunciado por ambas partes en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

**TREINTA Y DOS.- CHATARRA:**

Se establece un objetivo por reducción de chatarra para 1987 consistente en:

- Toda reducción de chatarra que suponga rebajar en 0,33 pts./punto producido se repartirá el 50% de la diferencia obtenida al personal (P.M.M.O.). Caso de conseguirse el objetivo, se abonará de una sola vez en el mes de enero de 1988.

En San Felices de Buelna, a 11 de mayo de mil novecientos ochenta y siete.

FOR LA EMPRESA

FOR EL COMITE

*[Handwritten signatures and initials for the company and committee]*



RENUNCIACIÓN ESPAÑA S.A.  
PLANTA BUENA

NUOVA TABLA SALARIAL -EFECTO 1.1.87

| CATEGORIA    | CALIFICACION | DIA   | PLUS  | CONVENIO | VALOR H.<br>PRIMA INDIR. | GRATIFICACION<br>NAVIDAD-JULIO | HORAS EXTRAS |       |       | NOCTURNO |
|--------------|--------------|-------|-------|----------|--------------------------|--------------------------------|--------------|-------|-------|----------|
|              |              |       |       |          |                          |                                | A            | B     | C     |          |
| Especialista | A            | 2.097 | 1.360 |          | 37,60                    | 89.990                         | 1.088        | 1.306 | 1.566 | 99       |
| Especialista | B            | 2.097 | 1.415 |          | 42,35                    | 93.030                         | 1.107        | 1.328 | 1.592 | 100      |
| Oficial 3ª   | C            | 2.117 | 1.524 |          | 44,30                    | 97.705                         | 1.133        | 1.360 | 1.633 | 101      |
| Oficial 2ª   | D            | 2.176 | 1.565 |          | 47,45                    | 99.575                         | 1.178        | 1.414 | 1.697 | 106      |
| Oficial 1ª   | E            | 2.219 | 1.720 |          | 54,35                    | 103.080                        | 1.221        | 1.465 | 1.760 | 109      |
| Especialista | A            | 2.097 | 1.360 |          | 60,35                    | 105.905                        | 1.251        | 1.503 | 1.801 | 110      |
| Especialista | B            | 2.097 | 1.415 |          | 66,40                    | 108.745                        | 1.286        | 1.542 | 1.851 | 114      |
| Oficial 3ª   | C            | 2.117 | 1.524 |          |                          |                                |              |       |       |          |
| Oficial 2ª   | D            | 2.176 | 1.623 |          |                          |                                |              |       |       |          |
| Oficial 1ª   | E            | 2.219 | 1.720 |          |                          |                                |              |       |       |          |
| Oficial 1ª   | F            | 2.277 | 1.759 |          |                          |                                |              |       |       |          |
| Oficial 1ª   | G            | 2.337 | 1.802 |          |                          |                                |              |       |       |          |



TABLAS SALARIALES MÍNIMAS PERSONAL  
TECNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

| GRUPO                      | SALAR. BASE MENS. | PLUS CONV. MENS. |
|----------------------------|-------------------|------------------|
| Maestro Taller             | 49.173            | 37.662           |
| Maestro de 2º.             | 48.040            | 36.372           |
| Encargado                  | 46.836            | 37.280           |
| Tecn. Org. 1º.             | 48.144            | 36.283           |
| Tecn. Org. 2º.             | 47.046            | 36.057           |
| Delineante 1º.             | 48.144            | 36.283           |
| Delineante 2º.             | 48.046            | 36.283           |
| Analista 1º. Laboratorio   | 47.776            | 36.197           |
| Analista 2º. Laboratorio   | 46.436            | 35.676           |
| Oficial Administrativo 1º. | 47.046            | 36.875           |
| Oficial Administrativo 2º. | 47.046            | 35.676           |
| Auxiliar Administrativo    | 46.737            | 35.736           |
| Alexandero                 | 46.633            | 35.283           |

PERSONAL A CONTROL O PRIMA DIRECTA

VALOR PUNTO

|                                     |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|
| Rendimiento del 60 al 64.....       | 1,77 pts. punto obtenido |
| Rendimiento del 65 al 69.....       | 2,70 pts. punto obtenido |
| Rendimiento del 70 en adelante..... | 3,70 pts. punto obtenido |

CALENDARIO LABORAL PARA 1987

| MES               | DIAS TRABAJO | HORAS DIA         | TOTAL HORAS MES |
|-------------------|--------------|-------------------|-----------------|
| ENERO             | 20           | 8                 | 160             |
| FEBRERO           | 20           | 8                 | 160             |
| MARZO             | 21           | 8                 | 168             |
| ABRIL             | 20           | 8                 | 160             |
| MAYO              | 20           | 8                 | 160             |
| JUNIO             | 20           | 8                 | 160             |
| JULIO             | 22           | 8                 | 176             |
| AGOSTO            | 6            | 8                 | 48              |
| SEPTIEMBRE        | 21           | 8                 | 168             |
| OCTUBRE           | 21           | 8                 | 168             |
| NOVIEMBRE         | 21           | 8                 | 168             |
| DICIEMBRE         | 19           | 8                 | 152             |
| <b>TOTAL.....</b> | <b>231</b>   | <b>TOTAL.....</b> | <b>1.848</b>    |

|                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| Horas a trabajar en 1987.....    | 1.820 horas |
| Restan horas libre disfrute..... | 28 horas    |

FIESTAS NACIONALES

|           |         |
|-----------|---------|
| ENERO     | 1 y 6   |
| MARZO     | 19      |
| ABRIL     | 16 y 17 |
| MAYO      | 1       |
| JUNIO     | 18      |
| JULIO     | 25      |
| AGOSTO    | 15      |
| OCTUBRE   | 12      |
| DICIEMBRE | 8 y 25  |

FIESTAS LOCALES

|       |    |
|-------|----|
| MAYO  | 30 |
| JUNIO | 24 |

FIESTA PROVINCIAL

|            |    |
|------------|----|
| SEPTIEMBRE | 15 |
|------------|----|

VACACIONES

Del 31 de julio al 23 de agosto (ambos inclusive)  
Días 24 y 31 de diciembre.

ANEXO N.º 1

TEXTO del CONVENIO COLECTIVO para  
la INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA  
de la PROVINCIA de BARCELONA

CAPITULO I

Sección 1ª

AMBITO DE APLICACION

Art. 1. Ambito funcional

1. El presente convenio obliga a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se rijan por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, de 29 de julio de 1970.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

- Las que en la fecha de aprobación de este Convenio contasen con un Convenio de Empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.
- Las que tuvieran Convenio de Empresa solicitado o pendiente de aprobación ante la Autoridad Laboral, si dicha aprobación fuese concedida y con la misma salvedad establecida en el apartado anterior.
- Las que por desempeñar actividades mixtas apliquen Reglamentaciones u Ordenanzas distintas a la de la Industria Siderometalúrgica.

2. Respecto a las empresas comprendidas en el ámbito de los Convenios o DAOS Comarcales o Locales que, en su día, quedaron rescindidos y refundidos en el anterior Convenio Colectivo Siderometalúrgico Provincial de Barcelona, continuarán rigiéndose exclusivamente por el presente Convenio, si bien con las particularidades previstas en la Disposición Adicional 1ª.

3. Las empresas de nueva creación, que por razón territorial o funcional hayan de quedar comprendidas en este Convenio, se regirán en sus actividades por el mismo a partir de la fecha de su creación.

4. Las partes signatarias del presente Convenio manifiestan que sería conveniente que el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona fuese respetado, dentro de su ámbito territorial, por los trabajadores y las empresas a que se refieren los incisos a) y b) del apartado 1 de ese artículo, recomendando a los mismos que, en el futuro, acomoden sus Convenios de Empresa a la estructura, condiciones y mínimos contemplados en el presente Convenio Provincial, y consideren a este Convenio Provincial como derecho supletorio de su Convenio de Empresa.

Art. 2. Ambito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Art. 3. Ambito personal

1. Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo quedarán incluidos aquéllos que sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión en el momento de aprobarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

2. Quedarán no obstante excluidos los que desempeñen funciones comprendidas en el artículo 1.º 3. c) d) e) y f) del Estatuto de los Trabajadores, o aquéllos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las normas de la vigente Ordenanza de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Sección 2ª

CLAUSULAS DE GARANTIA

Art. 4. Entrada en vigor y duración

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 1986, y su duración será de dos años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el día 31 de diciembre de 1987.

No obstante, los Anexos del Convenio y los valores de Dieta, Media dieta, Primas y Complementos de las Pagas Extraordinarias, así como la Jornada Laboral y la cuantía de la Prestación por Invalidez o Muerte, tendrán vigencia de un año, que terminará el día 31 de diciembre de 1986, negociándose a través de la Comisión Paritaria del presente Convenio, con vistas al segundo año de vigencia, los valores de los conceptos anteriormente expresados.

Art. 5. Denuncia y revisión

1. La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento ante la Autoridad laboral competente.



2. Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por el nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad Laboral por la ley.

3. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución puntual de los problemas planteados.

Sección 3.<sup>a</sup>

**COMPENSACION, GARANTIA PERSONAL Y ABSORCION**

**Art. 6. Compensación**

1. En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

2. Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimo.

Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente convenio con la excepción establecida en la cláusula adicional segunda.

3. El exceso que pudiera producirse computadas sobre base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas.

4. No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

5. Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida de tiempo no sufrieran revisión justificada.

**Art. 7. Garantía "Ad Personam"**

1. Se respetarán las situaciones personales que sean, en su conjunto y desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio manteniéndose estrictamente "ad personam".

2. La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o Contenciosos en la materia.

**Art. 8. Absorción**

1. Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquéllos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

2. Por la Comisión Paritaria, se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

Sección 4.<sup>a</sup>

**RESPECTO A LO CONVENIDO**

**Art. 9.**

1. En el supuesto de que la Autoridad laboral o judicial, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no aprobasen alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderar su contenido.

2. En relación con dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sección 5.<sup>a</sup>

**COMISION PARITARIA**

**Art. 10. Interpretación**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como Organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

**Art. 11. Composición**

1. La Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente, un Secretario y 12 Vocales como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores así como de los asesores respectivos.

2. El Presidente será el que ha actuado como tal en las deliberaciones del Convenio, el cual designará a su vez libremente al Secretario.

3. Los Vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones preferentemente entre los que hubieran sido Vocales de la Comisión Deliberadora.

4. Los Asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

5. La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

**Art. 12. Funciones**

1. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación,

con audiencia previa de ambas partes.

d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

2. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

**Art. 13. Domicilio**

1. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Gran Vía de Les Corts Catalanes, 612, de Barcelona, pudiendo no obstante, domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

2. Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por su Presidente.

3. Los trabajadores y las empresas interesados podrán dirigir sus comunicaciones a la FEDERACIÓN DEL METAL DE CATALUÑA DE CC.OO., c/ Ronda de Pedro, 21, 3.º, Barcelona.

FEDERACION DEL METAL DE U.G.T., c/ Calabria, 169, Barcelona.

UNION PATRONAL METALURGICA, c/ José Anselmo Clavé, 2, Barcelona.

**Art. 14. Sumisión de cuestiones a la Comisión**

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cualquier duda, discrepancia y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

**Art. 15.**

Se procurará que para resolver sobre cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

CAPITULO II

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

Sección 1.<sup>a</sup>

**FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCION**

**Art. 16. Norma general**

1. La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. En su consecuencia, tendrá el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos, personal, material, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

2. En cuanto a la modificación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente dice así:

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

3. En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1, a), si el trabajador resultase perjudicado por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

4. En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en el presente Ley.

**Art. 17. Facultades de la Dirección**

1. Son facultades de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

a) Fijar la calificación del trabajo oídos los representantes de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se base por valoración de puestos de trabajo las Comisiones de Valoración se compondrán de representantes empresarial y de los trabajadores.

b) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo de la empresa.

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal en la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 34 Ap. e).

h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambios de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación.



cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición de trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los representantes de los trabajadores.

Si, a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre empresa y trabajadores o en su defecto, resolverá la Autoridad Laboral.

k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oídos los representantes de los trabajadores.

l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

ll) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

#### Art. 18. Obligaciones de la empresa

1. Son obligaciones de la empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores sobre los cambios de carácter general, establecidos en la organización del trabajo sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables, la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.

c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, presentar a la Delegación de Trabajo respectiva, propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas o incentivos para la resolución que proceda.

d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo y las tarifas vigentes para los mismos.

e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.

f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y trabajadores.

g) En las empresas no obligadas a constituir Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, los trabajadores elegirán un Vigilante de Seguridad de entre aquellos trabajadores de la empresa calificados en prevención de riesgos profesionales.

h) Velar por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, entregando la empresa al trabajador que se lo solicite una copia del informe del facultativo que le hubiese sido remitido a aquélla. La empresa entregará al Comité de Empresa un resumen estadístico relativo a la plantilla de la misma.

#### Sección 2.<sup>a</sup>

### SISTEMAS Y METODOS DE TRABAJO

#### Art. 19. Norma general

1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la Dirección.

2. En su consecuencia, las empresas que no tuvieren implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente convenio, podrán establecerlo y en todo caso podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no haberlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

3. A tales efectos, las empresas procurarán adoptar alguno de los sistemas de incentivos, internacionalmente conocidos o más implantados, de modo que la actividad óptima o máxima no sea superior al 33 por ciento de la considerada como normal o mínima.

4. Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a las empresas por el apartado J) del Art. 17, las discrepancias que surgieren entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por delegados de la empresa y representantes sindicales de los trabajadores. Y si persistiere el desacuerdo se estará a lo que disponga la Autoridad competente en la materia.

#### Art. 20. Momentos

1. La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

a) Racionalización de las tareas.  
b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.  
c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.

2. Las empresas prestarán atención específica en esta labor, a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

#### Art. 21. Racionalización

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.  
b) Análisis de rendimientos.  
c) Normalización de tareas, y  
d) Fijación de la plantilla de personal

#### Art. 22. Simplificación

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y la posibilidad que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

#### Art. 23. Análisis de rendimientos

1. La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, los representantes de los trabajadores o en su defecto los trabajadores, podrán acudir a la Autoridad Laboral sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello, sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### Art. 24. Normalización de tareas

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

#### Art. 25. Plantillas

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la Dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

#### Art. 26. Valoración de puestos

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores:

- Conocimiento teórico y práctico.
- Esfuerzo necesario.
- Responsabilidad exigible.
- Condiciones ambientales.

#### Art. 27. Adaptación a los puestos de trabajo

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- Selección del personal, que se realizará utilizándose por la empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- Ingreso en la empresa, que se efectuará con carácter de prueba en todo caso, según el régimen jurídico previsto en el artículo 32.
- Ascensos para cuya regulación se estará a lo establecido en el artículo 33 de este Convenio.
- Traslado de personal cuyo régimen jurídico se regirá por lo dispuesto en el artículo 34.

#### Art. 28. Revisión de tiempos

Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
  - Cambio en el método de trabajo.
  - Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros.
- En tal caso, podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.

#### Sección 3.<sup>a</sup>

### CATEGORIAS PROFESIONALES

#### Art. 29. Norma general

1. Se mantienen las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo para la industria Siderometalúrgica (con la clasificación y definiciones contenidas en los anexos número 1 y número 2 de la misma Ordenanza).

2. Las empresas podrán, de acuerdo con lo establecido en el apartado a) del artículo 17, fijar la categoría necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

3. En todo caso, se respetará a título personal la categoría profesional que puede disfrutar el trabajador mientras se encuentre en activo en la empresa afectada por el convenio en el momento de la entrada en vigor de éste.

4. La previsión de las categorías profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlas todas.

5. Las respectivas representaciones profesionales procurarán impulsar el establecimiento por los organismos a quienes corresponda de la cartilla profesional.

6. En cuanto se refiere a las empresas que adopten el sistema de valoración de puestos de trabajo se entiende que en dicha valoración va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de categorías profesionales establece, por su parte, la Ordenanza de Trabajo en la industria siderometalúrgica.

7. Las empresas afectadas por este Convenio, en un plazo de tres meses contados a partir de la entrada en vigor del mismo, actualizarán sus plantillas de personal de acuerdo con sus necesidades reales pudiendo amortizar las vacantes que se produzcan oídos los representantes sindicales de los trabajadores.

8. Las categorías profesionales que regirán serán las indicadas en el Anexo número 1.

9. El acto de clasificación del trabajador en orden a la categoría profesional se llevará a efecto por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



## CAPITULO III

## MOVIMIENTO DE PERSONAL

## Art. 30. Contrastación

1. Se recomienda a todas las empresas que tengan que contratar nuevo personal, que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a los mayores de 45 años, y a los menores de 26, así como a los disminuidos físicos.

2. Las empresas que concierten contratos de trabajo a domicilio deberán observar lo establecido específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores informando de ello al Delegado de Personal o al Comité de Empresa, según proceda.

## Art. 31. Medidas para el fomento del empleo

Teniendo en cuenta la problemática del desempleo, que incide en determinados colectivos de trabajadores, las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de las siguientes modalidades y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso.

A) **Contrato a tiempo parcial.** En dicho contrato, bien sea por días al año, al mes o a la semana, o las horas en la jornada, se especificará el horario de trabajo. Si la jornada diaria contratada fuera de cuatro horas o inferior se realizará de forma continuada, salvo pacto en contrario. En todo caso, la retribución será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

B) **Contrato en prácticas.** Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará como retribución mínima para la jornada completa la cantidad señalada en la 1ª columna del Anexo número 1 del presente Convenio, siendo, en todo caso, la retribución proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Los contratos en prácticas se procurará que alcancen una duración superior a los seis meses.

C) **Contrato para la formación.** Para esta modalidad contractual se aplicarán durante el primer año, las mismas formas retributivas que para los contratos en prácticas, mientras que para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán dicho salario mínimo de 1ª columna más el 50 por ciento del Plus de Convenio. En todo caso las retribuciones serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado. Los Salarios especificados para los contratos a tiempo parcial, en prácticas, y para la formación, se entienden para la jornada completa, y como se ha expresado anteriormente, las retribuciones serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

## Art. 32. Período de prueba

En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Peones, especialistas, aprendices y subalternos: quince días laborables.

Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos: un mes.

Técnicos no titulados: dos meses.

Técnicos titulados: seis meses.

2. Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

3. El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

4. Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

## Art. 33. Ascensos

Seguirá siendo de libre designación de la empresa, la promoción a los puestos de trabajo que la Ordenanza de Trabajo especifica.

Los profesionales las Empresas podrán optar, entre seguir el procedimiento que la Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica establece o fijar un sistema de promoción de concurso-oposición en el que se valorará como mérito la antigüedad, oídos los representantes de los trabajadores en su caso.

## Art. 34. Traslados

1. Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores según los casos procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas del traslado se regirán, dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Sanción reglamentaria que se regulará por lo establecido en el capítulo correspondiente. Se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

e) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicarán como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, categoría o empresa, respectivamente.

2. En estos supuestos se respetará el salario de la categoría profesional ostentada por el productor afectado por traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones

económicas las que rijan para el nuevo puesto.

## Art. 35. Permutas

1. Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

2. De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

## Art. 36. Cesas

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Obreros: Quince días.

b) Subalternos: Quince días.

c) Administrativos: Un mes.

d) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.

e) Técnicos no titulados: Dos meses.

f) Técnicos titulados: Dos meses.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en el momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

## CAPITULO IV

## CONDICIONES ECONOMICAS

## Sección 1.ª

## RETRIBUCION MINIMA

## Art. 37. Norma general

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

## Art. 38. Salario base o mínimo de convenio

Se considerará salario base o mínimo de Convenio el que figura como tal en la columna primera del Anexo núm. 1, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

## Art. 39. Igualdad de condiciones

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen igual trabajo y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

## Sección 2.ª

## PLUS DE CONVENIO

## Art. 40. Norma general

1. Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo figura en la columna 2 del Anexo número 1.

2. Este plus se percibirá por cada trabajador y en proporción a las horas trabajadas. Se hará efectivo asimismo en período de vacaciones.

3. Cuando se trabaja a incentivo o esté señalado el índice normal de rendimiento dejará de percibirse el Plus siempre que no se alcancen los mínimos establecidos en cada caso.

4. Las Empresas que tengan establecidos sistemas de valoraciones, supuesta naturaleza del concepto del Plus de Convenio, en función de la calificación de los puestos de trabajo, adaptarán a los puestos respectivos a los trabajadores percibidores, por su formación y aportación de conocimientos.

5. Caso de no reunirse las exigencias de la calificación que el puesto lleva consigo se efectuará el cambio del trabajador respecto del puesto en cuestión sin que en ningún caso aquél perciba un salario inferior al que corresponda a su categoría profesional.

6. Si como consecuencia del cambio el productor pasa a ocupar un puesto superior, percibirá, si alcanza el rendimiento establecido, la retribución correspondiente a este nuevo puesto a partir de la primera fecha de liquidación.

7. No se considerarán a estos efectos los cambios esporádicos o transitorios de tiempo inferior a un período normal de liquidación.

## Art. 41. Extensión

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6.º sobre compensación general y percepciones establecidas sobre la base del cómputo anual, este Plus compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos:

a) El 25 % que se considera como mínimo garantizado por el Art. 73 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de aplicación al exigir rendimientos determinados.

b) Las retribuciones voluntarias, aunque hubiesen sido concedidas con carácter particular, y con las disposiciones de la cláusula adicional segunda.

c) El plus de transporte regulado por la Orden Ministerial de 24 de septiembre de 1958 y Disposiciones complementarias o concordantes.



d) Cualquier variación que pueda establecerse en el régimen de descuentos de obligaciones sociales, laborales y fiscales, a cargo del productor.

e) El Plus de distancia regulado por las Ordenes Ministeriales de 1 de febrero y 4 de junio de 1958.

f) El importe de las cantidades que en concepto de descuentos o tributaciones deban ir legalmente a cargo del trabajador, en aquellos casos en que la Empresa hubiera asumido el pago de las mismas, bien por decisión unilateral, bien incluso mediante previo acuerdo con los interesados.

### Sección 3.<sup>a</sup>

## OTRAS RETRIBUCIONES

### Primas e incentivos

#### Art. 42. Reglas generales

Las empresas organizadas según métodos racionales de productividad y todas aquellas que se organicen en el futuro podrán adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 Puntos Bodaux o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

2. El régimen de remuneración con incentivo podrá establecerse, bien como complemento del salario mínimo, bien quedando comprendido dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario mínimo sea éste legal o pactado y garantizado el mínimo retributivo del Convenio a la actividad mínima o normal.

3. El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo no presupone sean correctas las tareas, escalas de incentivos, tarifas de primas, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

4. Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.

5. La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) del Art. 18.

6. Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes (salvo lo establecido en la Cláusula Transitoria), quedará garantizado que quienes trabajan "a rendimiento medido" percibirán a la actividad óptima o máxima un incremento retributivo del 33 por ciento de la remuneración que corresponda a la actividad mínima del Convenio (salario base y plus de Convenio), y para rendimientos intermedios entre la actividad mínima y la óptima, incrementos proporcionales al resultante de la aplicación de la regla anterior.

#### Art. 43. Aumento por años de servicio

1. Se establece un premio de vinculación a la empresa consistente en la percepción de las cantidades que se señalan en el Anexo núm. 2.

2. La cantidad a percibir por este concepto será la misma para todas las categorías profesionales o puesto de trabajo, y no computarán para la percepción del referido premio los períodos de aprendizaje, pinche, aspirante o botones.

3. El abono de este premio se efectuará mensualmente y en relación a los días laborables efectivamente trabajados durante el mes, excepción hecha de las vacaciones anuales reglamentarias, así como de las licencias que tengan este carácter.

4. La percepción de este premio sustituye y anula la de las cantidades que, como antigüedad (Quinquenios) resulten de la aplicación del Art. 76 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

5. El trabajador que causare baja en la empresa antes de su percepción recibirá la parte proporcional correspondiente.

#### Art. 44. Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

1. Al personal afectado por el art. 77 de la Vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en el Anexo núm. 3, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

2. La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

3. La cuantía convenida en el Anexo núm. 3, comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurren uno, dos o los tres supuestos.

4. En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

5. La mujer en período de gestación quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la Autoridad Laboral.

#### Art. 45. Plus de trabajos nocturnos

1. En cuanto al régimen de aplicación para la bonificación del trabajo nocturno se seguirán las normas establecidas en el Art. 78 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica. Este Plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el Anexo núm. 4.

2. Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.<sup>o</sup>

3. Cuando, por razones de organización de las empresas, las funciones correspondientes a los trabajadores de guardería o vigilancia hubieren de realizarse con arreglo a un sistema de turnos, según el cual, un mismo trabajador desempeñase estas funciones de día en unos casos y en jornadas nocturnas otros, no tendrá derecho a la percepción del Plus de trabajos nocturnos en el último supuesto.

#### Art. 46. Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad

1. A todos los trabajadores comprendidos en el grupo obrero del Convenio se les abonará una gratificación de treinta días a satisfacer el 30 de junio y otra de treinta

días que se satisfará el día 22 de diciembre, calculadas ambas a razón del salario base o mínimo de Convenio (1.<sup>a</sup> columna), más mil cuatrocientas pesetas sobre la cantidad resultante.

Los trabajadores que tuvieren asignada retribución mensual, percibirán igualmente una mensualidad el 30 de junio y otra el 22 de diciembre, también calculadas ambas a razón del salario base o mínimo de Convenio (1.<sup>a</sup> columna), más mil cuatrocientas pesetas sobre la dicha mensualidad.

Si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

2. La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

#### Art. 47. Horas extraordinarias

1. Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 2 al día, 15 al mes, o 100 al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de las Secciones Sindicales, si existieren.

2. Al fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

3. La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el Anexo núm. 5 del presente Convenio Colectivo.

4. Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria mensual siguiente, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria mensual siguiente no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

#### Art. 48. Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al ocho por ciento, respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una Revisión Salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los Salarios o Tablas que han sido utilizados para realizar los aumentos pactados para 1986.

La Revisión que pueda producirse afectará a las cantidades que figuran en los Anexos números 1, 2, 3, 4 y 5 del Convenio y a los complementos de Pagas Extraordinarias. Sin embargo, los valores de las Primas o Incentivos no se verán afectados por la Revisión Salarial que pueda producirse para 1986. No obstante, para el cálculo del incremento/hora que para estos conceptos se fije para 1987, se partirá de los valores que les correspondieran a dichas Primas o Incentivos, teniendo en cuenta la Revisión Salarial que haya podido producirse en 1986.

El porcentaje de Revisión resultante, guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La Revisión Salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987.

## CAPITULO V

### JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

#### Art. 49. Jornada

Para el año 1986 la jornada laboral se fija en mil ochocientos veinte horas de trabajo efectivo. Ello sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieren establecido en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.), de las cuales vinieran disfrutando como situación más beneficiosa.

#### Art. 50. Vacaciones

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutaran anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que, salvo pacto en contrario, las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 ó 16 de mes.

2. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas daran cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con tres meses de antelación a la fecha de disfrute.

## CAPITULO VI

### DERECHOS SINDICALES

#### Art. 51

##### A) DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.



2. El trabajador afiliado a una Central Sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las detracciones durante periodos de un año.

3. Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4. A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las Centrales Sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

**B) DE LAS SECCIONES SINDICALES Y DE LOS DELEGADOS DE LAS MISMAS**

1. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquella y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al Sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

2. En aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

3. El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en las elecciones al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

4. Se asignan a los Delegados de las Secciones Sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación u otros órganos internos, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

**C) DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL**

Se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64, que literalmente dice así:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer 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 los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus conse-

cuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

**1.8. Ejercer una labor**

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de las relaciones sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias recogidas en los apartados 1.3. y 1.4. del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

**D) FACULTADES COMPLEMENTARIAS**

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 62 y en el inciso a) del apartado 1.8. del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4. de la Orden de 28 de diciembre de 1966, del Régimen General de la Seguridad Social.

b) Las empresas acordarán con los representantes legales de los trabajadores la acumulación mensual de las horas sindicales en favor de uno o más de los miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales que pertenezcan a su respectiva Central Sindical, sin rebasar el máximo total que determina la Ley.

c) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razón de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonada por la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el periodo comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media obtendrá con las percepciones del periodo comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

f) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités 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.

**CAPITULO VII**

**PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

**Art. 52. Permisos especiales retribuidos**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de Salario Base Plus de Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. Un día natural por cada hijo o hermano.

b) 1. Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

2. Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

3. Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador.

4. Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 53. Excedencias**

1. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo menor a dos años ni mayor a cinco, salvo pacto expreso entre las partes de menor duración, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establezca en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

2. A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora que solicite la excedencia por maternidad podrá interesar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndose en el primer día inmediato en su puesto de trabajo, respetándole siempre la categoría que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia.



## CAPITULO VIII

**PAROS IMPRODUCTIVOS O POR RIESGO INMINENTE DE ACCIDENTE, Y CONTROL DE CALIDAD Y DESPERDICIOS****Art. 54. Paros improductivos**

1. Los tiempos de paro improductivos se abonarán sobre la columna 1 de los Anexos incrementada con el 75 % del Plus de Convenio a la actividad mínima mientras el trabajador permanezca en su puesto de trabajo.

2. Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes, salvo pacto expreso. Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

**Art. 55. Paro por riesgo inminente de accidente**

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 % de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

**Art. 56. Control de calidad y desperdicios**

La empresa fijará los límites de tolerancia para la calidad exigida en la fabricación y para el desperdicio admisible de material.

## CAPITULO IX

**SALIDAS, DIETAS, VIAJES Y QUEBRANTOS DE MONEDA****Art. 57. Salidas, viajes y dietas**

1. Cuando por necesidades de la empresa, el trabajador haya de salir de viaje percibirá aparte del importe de éste, la dieta mínima de mil novecientas pesetas diarias, en concepto de dieta completa, y la de setecientas sesenta pesetas por media dieta. Con carácter general, y en especial las empresas dedicadas a montajes, instalaciones o de servicios, estarán a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

2. Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos previstos en el artículo 3 del Decreto 2.380/73, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y de la excepción establecida en el artículo 42 del vigente Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 2.384/81, de 3 de agosto.

**Art. 58. Quebranto de moneda**

Los que realicen funciones de pagador o cobrador percibirán, como quebranto de moneda, el uno por mil de las cantidades que abonen o reciban, con un tope máximo mensual, por tal concepto, de cuatrocientas pesetas. Quedarán exceptuadas del abono de esta cantidad las empresas que lo tengan cubierto por sí mismas. Si alguna empresa tuviera en este punto establecidas condiciones más beneficiosas serán respetadas al trabajador.

**Art. 59. Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales**

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio observarán la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, de conformidad con el artículo 88 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

2. En caso de discrepancias entre empresas y trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión Paritaria de la Interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

3. Para las nuevas contrataciones de trabajadores fijos que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las Empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, un mono de trabajo o prenda similar.

5. Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

## CAPITULO X

**JUBILACION ESPECIAL DEL TRABAJADOR A LOS 64 AÑOS DE EDAD****Art. 60.**

Se podrá pactar individualmente entre la empresa y trabajador la jubilación espe-

cial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

## CAPITULO XI

**PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE****Art. 61.**

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en el grado de incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de ochocientas mil pesetas, a tanto alzado y por una sola vez. Si sobreviene la muerte del trabajador accidentado, los beneficiarios del mismo o, en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de un millón de pesetas también a tanto alzado y por una sola vez. El aumento que esta nueva prestación prevista para caso de invalidez supone sobre la fijada en el artículo 65 del anterior Convenio Colectivo, no será exigible hasta quince días después de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para atender estas prestaciones UNION PATRONAL METALURGICA de Barcelona podrá facilitar la correspondiente cobertura, a la cual podrán adherirse aquellas empresas afectadas por el presente Convenio que lo deseen, y que hayan suscrito con la misma el oportuno compromiso.

Las empresas continuarán pagando la prima del seguro durante el periodo en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades (UVAMI), y si aquella fuera desfavorable para el trabajador y éste recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

## CAPITULO XII

**BILINGÜISMO****Art. 62.**

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

## CAPITULO XIII

**REGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 63. Norma general**

En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, en el Estatuto de los Trabajadores, y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

## CAPITULO XIV\*

**DERECHO SUPLETORIO****Art. 64.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y las demás disposiciones generales.

**CLAUSULA TRANSITORIA**

El concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previsto en el apartado 6 del artículo 42 del Convenio), calculado en función de las Tablas Salariales vigentes al 31 de marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos Convenios, se incrementará en un ocho y medio por ciento a partir de 1 de enero de 1986, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran en 31 de diciembre de 1985. Los aumentos resultantes de aplicar este porcentaje se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas en 31 de diciembre de 1985.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.-** Continuando el proceso de homologación de Convenio Provincial único, se renuncia expresamente a promover Convenios Comarcales o Locales durante la vigencia del presente, y para no ocasionar detrimento grave a los derechos adquiridos se acuerda que, en los ámbitos de los antiguos Convenios Comarcales y Locales que los tuvieran establecidos de manera más beneficiosa que el presente Convenio, seguirán manteniéndose bloqueados los importes de las pagas extraordinarias, en sus cuantías aplicables o vigentes en 31 de marzo de 1977, según los respectivos convenios o DAOS comarcales y locales que ya quedaron rescindidos y refundidos en el Convenio Colectivo Siderometalúrgico Provincial que rigió de 1 de abril de 1977 a 31 de marzo de 1978.

**Segunda.-** Únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta del nuevo Convenio, a partir de 1 de julio de 1985. Para los incrementos económicos que se produzcan el 1º de enero de 1987 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir de 1 de julio de 1986.

**Tercera.-** Los incrementos salariales no serán de necesaria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1984 y 1985, y en las previsiones para 1986, o en los ejercicios contables de 1985 y 1986, así como en las previsiones para 1987.



según se trate del presente Convenio o de su revisión para 1987.

En estos casos las partes afectadas fijarán el aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y venta y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de resultados y, en su caso, informes de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo se refiere al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas al cumplimiento de los restantes aspectos previstos en el presente Convenio.

Las empresas afectadas comunicarán su decisión a la representación legal de los trabajadores en el plazo de diez días hábiles, contados a partir de la publicación de este Convenio o, en su caso, de su revisión, en el Boletín Oficial de la Provincia. Dentro de los treinta días naturales siguientes a la notificación anterior, deberán intentar llegar a un acuerdo en la cuestión planteada. Simultáneamente a comunicarlo a los representantes de sus trabajadores, las empresas afectadas darán cuenta a la Comisión Paritaria, para conocimiento de ésta de la no aplicación de los valores salariales pactados y, asimismo, le comunicarán en su día lo que, en definitiva, hayan resuelto sobre el particular con la representación de sus trabajadores. En el supuesto de no llegar las partes a tal acuerdo, las mismas podrán someter su caso a la decisión de árbitros o acudir ante la Autoridad competente.

El incumplimiento de cualquiera de los tres plazos anteriormente fijados, implicará la obligación automática de aplicar la totalidad del Convenio.

La Comisión Paritaria conocerá de las condiciones y circunstancias concurrentes en las empresas que, habiendo estado afectadas con anterioridad por la Cláusula de Descuelgue, se acogan a la misma en el presente Convenio, a fin de adecuar los niveles salariales.

Las empresas acogidas a Planes de Reconversión, ya negociados o que se negocien y produzcan efectos durante 1986 ó 1987, y que incluyan acuerdos salariales para estos años, estarán para lo que respecta al presente Convenio y a su revisión de 1987 a lo que dispongan los citados Planes concluidos al amparo de las disposiciones legales vigentes al respecto.

**Cuarta.-** Se establece en favor de las Centrales Sindicales representadas en la Comisión Negociadora, el canon de negociación previsto en el artículo 11 de la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, con sujeción a los criterios definidos por el Tribunal Constitucional, y la regulación de dicho canon se determinará y concretará por la Comisión Paritaria del Convenio para su aplicación en el año 1986.

**Quinta.-** El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 1986, y su aplicación será inmediata a partir de la firma del presente acuerdo definitivo, salvo para el supuesto contemplado en la Disposición Adicional Tercera, para el que será requisito indispensable la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Sexta.-** Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo que finalizará el día 30 de abril de 1986, para liquidar a sus trabajadores los atrasos, por diferencias, producidos desde 1º de enero del año en curso.

**PACTOS COMPLEMENTARIOS**

**Primero.-** Se creará un Servicio de Información, integrado por UNION PATRONAL METALURGICA y los Sindicatos representados en la Comisión Paritaria del presente Convenio, que colaborará con los Organismos públicos competentes al efecto de dar a conocer a las empresas las demandas de puestos de trabajo, en prácticas y para la formación, y a su vez, comunicar a los trabajadores las ofertas de trabajo de las empresas. Asimismo, el aludido servicio impulsará y desarrollará Programas o Planes de Formación Profesional, reglada y ocupacional.

La propia Comisión Paritaria elaborará, en el plazo de tres meses, el correspondiente Reglamento de Funcionamiento de dicho Servicio.

**Segundo.-** La Comisión Paritaria estudiará el posible reformado de la Escala Salarial del Convenio, y los acuerdos que se vayan adoptando durante el año en curso comenzarán a regir a partir del día 1 de enero de 1987.

**Tercero.-** La propia Comisión Paritaria estudiará la Revisión del actual texto del Convenio y los Acuerdos que se adopten durante el corriente año comenzarán a regir el día 1 de enero de 1987.

**Cuarto.-** La Comisión Paritaria del presente Convenio estudiará la aplicación de la nueva Ley que se dicte en sustitución de la hoy vigente Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**Quinto.-** Se mantiene el Pacto Complementario establecido en el anterior Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, referente a la constitución de una Ponencia, de composición paritaria entre UNION PATRONAL METALURGICA y las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, dedicada al análisis de los diferentes problemas esenciales que afectan a nuestro sector, pero sus funciones se asignan exclusivamente a la Comisión Paritaria del presente Convenio, la que, en lo sucesivo, se ocupará de los expresados fines u objetivos.

**Sexto.-** Las partes firmantes de este Convenio constituyen una Comisión Especial de composición paritaria de trabajadores y empresarios, con un máximo de doce vocales en total, más los Asesores respectivos, la cual realizará las oportunas gestiones y estudios a fin de posibilitar el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica.

de Cataluña.

En el plazo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio, se convocará a la Comisión antes indicada en el domicilio de cualquiera de las partes firmantes el mismo.

El presente Convenio se ha negociado entre UNION PATRONAL METALURGICA, en representación de todas las empresas del Sector Industria del Metal de la provincia de Barcelona, y las Centrales Sindicales COMISIONES OBRERAS y UNION GENERAL DE TRABAJADORES, firmándose el día 28 de febrero de 1986.

**ANEXO Nº. 1**

**TABLAS SALARIALES  
PERSONAL ADMINISTRATIVO, TECNICO Y SUBALTERNO**

| GRUPOS |  | 1º<br>SALARIO<br>BASE<br>MENSUAL |
|--------|--|----------------------------------|
| 1º     | INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS  | 52.334                           |
| 2º     | PERITOS, TECNICOS INDUSTRIALES, FACULTATIVOS DE MINAS, PRACTICANTES Y A.T.S. | 51.482                           |
|        | ANALISTA DE INFORMATICA  | 51.482                           |
| 3º     | JEFE 1º ADMINISTRATIVO   | 48.244                           |
|        | ANALISTA-PROGRAMADOR DE INFORMATICA  | 48.244                           |
|        | JEFE TALLER  | 48.139                           |
|        | JEFE ORGANIZACION 1º   | 47.478                           |
|        | DELINEANTE PROYECTISTA   | 47.478                           |
|        | DIBUJANTE PROYECTISTA  | 47.478                           |
|        | JEFE LABORATORIO   | 48.735                           |
| 4º     | JEFE 2º ADMINISTRATIVO   | 47.157                           |
|        | PROGRAMADOR DE INFORMATICA   | 47.157                           |
|        | JEFE SECCION LABORATORIO   | 47.031                           |
|        | JEFE ORGANIZACION 1º   | 47.157                           |
|        | GRUADO SOCIAL EN FUNCIONES   | 48.139                           |
|        | MAESTRO INDUSTRIAL EN FUNCIONES  | 46.751                           |
|        | DIBUJANTE 1º   | 45.687                           |
|        | TECNICO ORGANIZACION 1º  | 45.687                           |
|        | MAESTRO TALLER   | 45.964                           |
|        | CONTRAMAESTRE  | 45.964                           |
| 5º     | OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO  | 45.687                           |
|        | ANALISTA LABORATORIO 1º  | 45.347                           |
|        | MAESTRO SEGUNDA TALLER   | 45.681                           |
|        | MAESTRO ENSEÑANZA PRIMARIA   | 45.687                           |
|        | ARCHIVERO, BIBLIOTECARIO   | 44.686                           |
|        | PRACTICO EN TOPOGRAFIA   | 45.687                           |
|        | FOTOGRAFO  | 45.687                           |
| 7º     | DELINEANTE 2º  | 44.686                           |
|        | TECNICO ORGANIZACION 2º  | 44.686                           |
|        | OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO  | 44.686                           |
|        | GRUADOR-PERFORISTA DE INFORMATICA  | 44.686                           |

| GRUPOS |   | 1º<br>SALARIO<br>BASE<br>MENSUAL |
|--------|---|----------------------------------|
|        | VIAJANTE (AL SERVICIO EXCLUSIVO DE LA EMPRESA Y SIN COMISION) | 45.687                           |
|        | ANALISTA LABORATORIO 2º                                       | 44.113                           |
|        | ENFERMERA TITULADA  | 45.007                           |
|        | MAESTRO ENSEÑANZA ELEMENTAL                                   | 44.686                           |
| 8º     | TELEFONISTA   | 42.874                           |
|        | AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y DE LABORATORIO                   | 43.472                           |
|        | MANIPULADOR DE INFORMATICA                                    | 43.472                           |
|        | AUXILIARES DE TECNICOS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO | 44.115                           |



| GRUPOS                  | 19<br>SALARIO<br>BASE<br>MENSUAL | 29<br>CONVENIO<br>POR DIA<br>TRABAJADO |
|-------------------------|----------------------------------|--|
| REPRODUCTOR DE PLANOS   | 42.726                           | 1.316                                  |
| REPRODUCTOR FOTOGRAFICO | 43.672                           | 1.322                                  |
| CALCADOR                | 43.672                           | 1.322                                  |
| ASPIRANTE DE 17 AÑOS    | 26.192                           | 995                                    |
| ASPIRANTE DE 16 AÑOS    | 24.506                           | 994                                    |
| BOTONES DE 17 AÑOS      | 26.192                           | 995                                    |
| BOTONES DE 16 AÑOS      | 24.506                           | 994                                    |

ANEXO Nº. 5

HORAS EXTRAORDINARIAS

|                       | DIARIO | POR DIA<br>TRABAJADO | POR DIA<br>TRABAJADO |
|-----------------------|--------|----------------------|----------------------|
| ENCARGADO             | 1.483  | 1.400                |                      |
| CHOFER, CAMION        | 1.655  | 1.365                |                      |
| CHOFER, TURISMO       | 1.463  | 1.361                |                      |
| ALMACENERO            | 1.466  | 1.361                |                      |
| CONSERJE              | 1.456  | 1.347                |                      |
| LISTERO               | 1.455  | 1.310                |                      |
| CHOFER DE MOTOCICLO   | 1.438  | 1.314                |                      |
| GUARDA JURADO         | 1.426  | 1.333                |                      |
| PORTERO               | 1.424  | 1.337                |                      |
| ORDENANZA             | 1.424  | 1.337                |                      |
| VIGILANTE             | 1.425  | 1.325                |                      |
| PESADOR Y BASCULERO   | 1.434  | 1.320                |                      |
| DEPENDIENTE ECONOMATO | 1.456  | 1.312                |                      |

PERSONAL OBRERO

|                              |       |       |     |
|------------------------------|-------|-------|-----|
| OFICIAL DE 1º JEFE DE EQUIPO | 1.472 | 1.326 | 279 |
| OFICIAL DE 2º JEFE DE EQUIPO | 1.458 | 1.323 | 275 |
| OFICIAL DE 3º JEFE DE EQUIPO | 1.430 | 1.310 | 274 |
| OFICIAL DE 1º                | 1.472 | 1.326 |     |
| OFICIAL DE 2º                | 1.458 | 1.323 |     |
| OFICIAL DE 3º                | 1.430 | 1.310 |     |
| ESPECIALISTA JEFE DE EQUIPO  | 1.435 | 1.310 | 277 |
| ESPECIALISTA                 | 1.435 | 1.310 |     |
| ESPECIALISTA DE ALMACEN      | 1.435 | 1.310 |     |
| PEON JEFE DE EQUIPO          | 1.474 | 1.312 | 274 |
| PEON                         | 1.474 | 1.312 |     |
| PEÑCHI, 17 AÑOS              | 875   | 995   |     |
| PEÑCHI, 16 AÑOS              | 816   | 994   |     |
| APRENDICES DE 17 AÑOS        | 875   | 995   |     |
| APRENDICES DE 16 AÑOS        | 816   | 994   |     |

ANEXO Nº. 2

PLUS VINCULACION

|  |        |
|--|--------|
| A PARTIR DE VENCIDO EL 5º AÑO Y HASTA EL 10º   | 2.440  |
| MENSUALES EQUIV. 97,6 PTAS. POR DIA TRABAJADO  |        |
| A PARTIR DE VENCIDO EL 10º AÑO Y HASTA EL 15º  | 4.880  |
| MENSUALES EQUIV. 195,2 PTAS. POR DIA TRABAJADO |        |
| A PARTIR DE VENCIDO EL 15º AÑO Y HASTA EL 20º  | 7.320  |
| MENSUALES EQUIV. 292,8 PTAS. POR DIA TRABAJADO |        |
| A PARTIR DE VENCIDO EL 20º AÑO Y HASTA EL 25º  | 9.760  |
| MENSUALES EQUIV. 390,4 PTAS. POR DIA TRABAJADO |        |
| A PARTIR DE VENCIDO EL 25º AÑO Y HASTA EL 30º  | 12.200 |
| MENSUALES EQUIV. 488 PTAS. POR DIA TRABAJADO   |        |
| A PARTIR DE VENCIDO EL 30º AÑO Y HASTA EL 35º  | 14.640 |
| MENSUALES EQUIV. 585,6 PTAS. POR DIA TRABAJADO |        |
| A PARTIR DE VENCIDO EL 35º AÑO Y HASTA EL 40º  | 17.080 |
| MENSUALES EQUIV. 683,2 PTAS. POR DIA TRABAJADO |        |
| A PARTIR DE VENCIDO EL 40º AÑO EN ADELANTE     | 19.520 |
| MENSUALES EQUIV. 780,8 PTAS. POR DIA TRABAJADO |        |

ANEXO Nº. 3

TRABAJO TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| 3ª JORNADA COMPLETA | 316 Ptas. |
| 2ª JORNADA COMPLETA | 158 Ptas. |

ANEXO Nº. 4

TRABAJO NOCTURNO

|   |               |
|---|---------------|
| PARA TODAS LAS CATEGORIAS PROFESIONALES | 49 Ptas./hora |
|---|---------------|

CATEGORIA PROFESIONAL

|  | DIURNAS<br>EN DIAS<br>LABORABLES | NOCTURNAS<br>(10 NOCHES A<br>5 MAÑANA DO-<br>MINGOS Y<br>FESTIVOS) |
|--|----------------------------------|--|
| INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS  | 613                              | 716  |
| PERITOS, TECNICOS INDUSTRIALES FACULTATIVOS DE PINAS PRACTICAS<br>TES Y A.T.S. | 613                              | 716  |
| ANALISTA DE INFORMATICA  | 613                              | 716  |
| JEFE 1º ADMINISTRATIVO   | 613                              | 716  |
| ANALISTA PROGRAMADOR DE INFORMATICA  | 613                              | 716  |
| JEFE DE TALLER   | 613                              | 716  |
| JEFE ORGANIZACION DE 1º  | 613                              | 716  |
| DELINEANTE PROYECTISTA   | 613                              | 716  |
| DIBUJANTE PROYECTISTA  | 613                              | 716  |
| JEFE DE LABORATORIO  | 613                              | 716  |
| JEFE 2º ADMINISTRATIVO   | 613                              | 716  |
| PROGRAMADOR DE INFORMATICA   | 613                              | 716  |
| JEFE SECCION LABORATORIO   | 613                              | 716  |
| JEFE ORGANIZACION 2º   | 613                              | 716  |
| GRADUADO SOCIAL EN FUNCIONES   | 613                              | 716  |
| MAESTRO INDUSTRIAL EN FUNCIONES  | 613                              | 716  |
| DELINEANTE DE 1º   | 588                              | 683  |
| TECNICO ORGANIZACION 1º  | 588                              | 683  |
| MAESTRO TALLER   | 588                              | 683  |
| CONTRARESTRE   | 588                              | 683  |
| OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO  | 588                              | 683  |
| ANALISTA LABORATORIO 1º  | 588                              | 683  |
| MAESTRO 2º TALLER  | 588                              | 683  |
| MAESTRO ENSEÑANZA PRIMARIA   | 588                              | 683  |
| ARCHIVERO BIBLIOTECARIO  | 588                              | 683  |
| PRACTICO EN TOPOGRAFIA   | 588                              | 683  |
| FOTOGRAFO  | 588                              | 683  |
| DELINEANTE 2º  | 576                              | 668  |
| TECNICO ORGANIZACION 2º  | 576                              | 668  |
| OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO  | 576                              | 668  |
| LABORADOR PERFORISTA DE INFORMATICA  | 576                              | 668  |
| ANALISTA LABORATORIO 2º  | 567                              | 660  |
| ENFERMERA TITULADA   | 576                              | 668  |
| MAESTRO DE ENSEÑANZA ELEMENTAL   | 576                              | 668  |
| TELEFONISTA  | 552                              | 648  |
| AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y DE LABORATORIO                                    | 555                              | 650  |
| MANIPULADOR DE INFORMATICA   | 555                              | 650  |
| AUXILIARES DE TECNICOS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO                  | 567                              | 660  |
| REPRODUCTOR DE PLANOS  | 540                              | 640  |
| REPRODUCTOR FOTOGRAFICO  | 555                              | 650  |
| CALCADOR   | 555                              | 650  |
| ENCARGADO  | 613                              | 716  |
| CHOFER DE CAMION   | 576                              | 668  |
| CHOFER DE TURISMO  | 571                              | 667  |
| ALMACENERO   | 571                              | 664  |
| CONSERJE   | 571                              | 664  |
| LISTERO  | 564                              | 658  |
| CHOFER DE MOTOCICLO  | 555                              | 650  |
| GUARDA JURADO  | 555                              | 650  |
| PORTERO  | 555                              | 650  |
| ORDENANZA  | 555                              | 650  |
| VIGILANTE  | 555                              | 649  |
| PESADOR Y BASCULERO  | 555                              | 650  |
| DEPENDIENTE DE ECONOMATO   | 564                              | 656  |
| OFICIAL 1º JEFE DE EQUIPO  | 624                              | 730  |
| OFICIAL 2º JEFE DE EQUIPO  | 619                              | 719  |
| OFICIAL 3º JEFE DE EQUIPO  | 611                              | 714  |
| OFICIAL 1º   | 571                              | 664  |
| OFICIAL 2º   | 565                              | 660  |
| OFICIAL 3º   | 555                              | 650  |
| ESPECIALISTA JEFE DE EQUIPO  | 610                              | 712  |
| ESPECIALISTA   | 555                              | 650  |
| ESPECIALISTA DE ALMACEN  | 555                              | 650  |
| PEON JEFE DE EQUIPO  | 600                              | 702  |
| PEON   | 551                              | 646  |

ANEXO Nº. 6

(Primas)



TABLA DE PRIMA A RENDIMIENTO OPTIMO

| CATEGORIA                | COLUMNA 1<br>6,5 % | COLUMNA 2<br>TOTAL |
|--------------------------|--------------------|--------------------|
| OFICIAL 1ª. JEFE EQUIPO  | 7,63 Ptas./hora    | 124,96 Ptas./hor.  |
| OFICIAL 2ª. JEFE EQUIPO  | 7,55               | 123,73             |
| OFICIAL 3ª. JEFE EQUIPO  | 7,46               | 122,28             |
| OFICIAL 1ª.              | 6,92               | 113,42             |
| OFICIAL 2ª.              | 6,86               | 112,36             |
| OFICIAL 3ª.              | 6,78               | 111,09             |
| ESPECIALISTA JEFE EQUIPO | 7,44               | 121,97             |
| ESPECIALISTA             | 6,76               | 110,82             |
| PEON JEFE EQUIPO         | 7,37               | 120,79             |
| PEON                     | 6,70               | 109,81             |

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo del Complejo S.N.I.A.C.E. de Torrelavega**

I N D I C E

| Capitulo | Título  |
|----------|---|
| I        | - DISPOSICIONES GENERALES   |
| II       | - EMPLEO, FORMACION Y PROMOCION                                     |
| III      | - CLASIFICACION PROFESIONAL   |
| IV       | - MOVILIDAD   |
| V        | - JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS |
| VI       | - DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA                                  |
| VII      | - SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION                            |
| VIII     | - BENEFICIOS SOCIALES   |
| IX       | - FALTAS Y SANCIONES  |
| X        | - SEGURIDAD E HIGIENE   |
| XI       | - GARANTIAS SINDICALES  |
| ANEXO-I  | - GRUPOS -POR COEFICIENTES- Y CATEGORIAS PROFESIONALES              |

CAPITULO - I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito personal

Queda afectado al contenido normativo y obligatorio de este Convenio, la totalidad del per-

sonal que trabaja en las Fábricas SNIACE, y HOLMEN SNIACE LIGNIN, S.A., sujeto a legislación laboral.

Artículo 2.- Ambito funcional

El Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas SNIACE, S.A. y HOLMEN SNIACE LIGNIN, S.A., y el personal laboral que en ellas trabaja.

Artículo 3.- Ambito territorial

El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo de SNIACE, S.A. y HOLMEN SNIACE LIGNIN, S.A., en Torrelavega (Cantabria).

Artículo 4.- Ambito temporal

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.987 y su duración será de un año a partir de esta fecha.

Artículo 5.- Denuncia

Habrá prórroga automática del Convenio, si no hubiese denuncia expresa por la representación económica o por mayoría simple de la representación social, con un plazo de preaviso de un mes, respecto a la fecha en que finalice el mismo.

Caso de ser denunciado el Convenio y hasta que no se logre un acuerdo expreso, permanecerá en vigor su contenido normativo, manteniéndose en vigor sus cláusulas obligacionales.

Artículo 6.- Naturaleza

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7.- Compensación y absorción

Las mejoras económicas y salariales pactadas en presente Convenio, absorben y compensan a todo personal, y a su vez serán absorbibles o compensables con cualquier aumento futuro en retribuciones, establecido por disposición oficial, que pudiera dictarse.

No obstante, las mejoras otorgadas por norma de rango superior, serán de aplicación conjunta globalmente y en cómputo anual, sean más beneficiosas o superen el nivel total de las otorgadas en este Convenio.

Artículo 8.- Garantía "ad personam"

Se respetarán las situaciones personales pactadas con carácter global excedan de lo pactado, teniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 9.- Comisión Paritaria de Interpretación

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, si procede, sobre el cumplimiento general de lo acordado en el presente Convenio.

Estará constituida por cinco representantes de la Empresa y cinco de los Trabajadores de la misma.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria de Interpretación, podrán revestir el carácter de ordinario o de extraordinario, otorgándose tal calificación cualquiera de las partes.

En el supuesto de que fuera extraordinario, deberá mediar preaviso dirigido a la otra parte con una antelación mínima de 24 horas. En caso de ser ordinario, el plazo será de diez días.

CAPITULO - II

EMPLEO, FORMACION Y PROMOCION

Artículo 10.- Empleo

Los diez trabajadores en prácticas, que el día 1 de Enero de 1.987 venían percibiendo el 100% de la retribución global de su categoría, pasarán a percibir, desde esa fecha, el 100% de la retribución global de su categoría.



Las Empresas SNIACE, S.A. y HOLMEN SNIACE LIGNIN, S.A. continuarán, en la medida de sus necesidades, - con la política de contratación temporal.

De los contratos que se formalicen, los que se efectúen bajo la modalidad "en prácticas", tendrán una retribución global del 80 % sobre la que correspondiese al resto del personal.

Sobre los contratos realizados, se trasladará información a la Comisión Paritaria de Interpretación.

#### Artículo 11.- Formación

Las direcciones de las Empresas reconocen la necesidad de potenciar la formación del trabajador, máxime tras las variaciones funcionales -- que éstos hayan tenido por aplicación del Plan de Viabilidad y de las inversiones tecnológicas efectuadas.

A estos efectos continuarán con los programas y cursos necesarios, de los cuales se dará traslado a la representación de los trabajadores.

#### Artículo 12.- Promoción

Todos los ascensos del personal afectado por el presente Convenio se harán por concurso-oposición, excluyendo los correspondientes a categorías para las que se exija titulación media o superior.

Toda vacante que se produzca en SNIACE, S.A., y HOLMEN SNIACE LIGNIN, S.A., saldrá a examen en los -30- días siguientes. A ésta podrán optar los personales fijos de cada Sociedad respectiva, cualquiera que sea su categoría.

De este modo se establece que, para ocupar un puesto de superior categoría o nivel, habrá de someterse el trabajador a las pruebas de aptitud que exija cada Empresa.

En caso de igualdad en la calificación obtenida, el orden de preferencia, será:

- 1º.- El más antiguo en la Empresa que corresponda.
- 2º.- El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento o Servicio donde exista la vacante.

En la convocatoria, que se dará a conocer en los tablones de anuncios, con una antelación de un mes a la celebración de las pruebas, se contemplará:

- a) - Puestos a cubrir.
- b) - Fechas de los exámenes.
- c) - Programa a desarrollar, que será confeccionado por la Empresa respectiva, - - previo informe de la representación de los Trabajadores.

El Tribunal estará formado por un Presidente, un Secretario y dos Vocales, designados todos ellos por la Empresa afectada, - además de un Vocal en representación de los Trabajadores.-

### CAPITULO - III

#### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### Artículo 13.- Grupos y categorías profesionales

Las partes firmantes consideran deficiente el actual sistema de Categorías Profesionales y, por tanto, tienen por objetivo de futuro fijar otro más racional y moderno, como es el de Grupos Profesionales.

No obstante, y a fin de culminar la adecuación de algunas categorías, la de Peón, Mujer de Limpieza, Especialista de Servicios Generales, Fregadora - Camarera, Camarero y Ordenanza, pasarán a tener un coeficiente de 1,60; y el Maquinista de Locomotora y los Fogoneros de 1ª, pasarán a tener un coeficiente de 2,10.

De otro lado, se crean nuevas categorías profesionales en el Servicio de Proceso de Datos, - como son:

- Grabador - Codificador - coeficiente 2,45 -.
- Operador - coeficiente 2,55 -.
- Programador - coeficiente 2,65 -.
- Analista - coeficiente 2,85 -.

Los Grupos - por coeficientes - y Categorías Profesionales, se relacionan en el ANEXO-I del presente Convenio.-

### CAPITULO - IV

#### MOVILIDAD

#### Artículo 14.- Movilidad Funcional

Las Empresas podrán realizar, en el seno de las mismas, la Movilidad Funcional que precisen, -- sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Grupo Profesional.-

### CAPITULO - V

#### JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 15.- Jornada laboral

Durante el ámbito temporal del Convenio, se continuará con la jornada media de trabajo efectivo, en cómputo anual de 1.826 horas y 27 minutos, tanto para el personal a jornada normal, - como para el de turnos.

En la jornada anual, se entenderán comprendidos los tiempos de descanso computables como de trabajo efectivo - 30 minutos -, no existiendo tolerancias de entrada y salida al puesto de trabajo.

La jornada pactada para 1.987, solamente podrá modificarse por Ley.

De otro lado, los trabajadores a tres turnos y dos turnos con descanso al octavo día, realizarán en 1.987, -56- horas extraordinarias estructurales de promedio, por exceso sobre la jornada anual, lo que supone 3,5 descansos suplementarios más.

Para 1.988, las horas extraordinarias estructurales de promedio descenderán a -28- horas/año, lo que supondrá, asimismo, 3,5 descansos suplementarios más.

Finalmente, en 1.989 desaparecerán las horas - extraordinarias estructurales para el personal que nos ocupa, con el consiguiente aumento de 3,5 descansos suplementarios.

#### Artículo 16.- Vacaciones

Como consecuencia del artículo anterior, durante 1.987, las vacaciones serán de -26- días laborables para todo el personal. Veintiuno de esos días laborables se disfrutará conforme al Calendario que se establezca, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los Trabajadores.

El trabajador podrá disponer de los -5- días laborables restantes, con el requisito de avisar de su disfrute con una antelación mínima de -48- horas a su Jefe de Servicio correspondiente, y de acuerdo con el procedimiento establecido.

A los trabajadores pertenecientes a la Sección de Hilatura de Fibra Corta, que actualmente disfrutan de un cuadro de turnos especial, con descanso cada tres días trabajados, no se les computará como días de vacaciones, los que les correspondieran como descanso dentro de ellas.

Las vacaciones se disfrutará como en años anteriores, entre los meses de Enero a Diciembre. Durante el ámbito temporal del Convenio, el Calendario de Vacaciones fijará en los meses de - Junio, Julio, Agosto y Septiembre, el 60 % de la totalidad de los días contemplados en el mismo.

Finalmente, permanece vigente la Bolsa de Vacaciones para el personal a turnos que disfrute - la totalidad de las mismas en los meses siguientes:

- Diciembre y Enero .. .. --12.000,- pesetas
- Noviembre y febrero .. .. ---9.000,- "
- Octubre, Marzo y Abril .. ---6.000,- "

#### Artículo 17.- Permisos y Licencias

##### 1º - PERMISOS

Los trabajadores a jornada normal dispondrán, -



por una sola vez al año, de -2- horas de permiso para asuntos propios, de acuerdo con el procedimiento establecido, autorización previa del Jefe del Servicio y visado posterior de la Oficina de Administración de Personal. Estas horas de permiso se computarán al margen de las -1.826 horas 27 minutos de trabajo efectivo en -el año.

**29 - LICENCIAS**

Los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas, siempre que se justifiquen debidamente a juicio de la Empresa:

- a) - Para contraer matrimonio: 15 días naturales.
- b) - Por alumbramiento de esposa: 4 días naturales, ampliables a 1 más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
- c) - Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: 4 días naturales, ampliables en 1 más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
- d) - Por intervención quirúrgica de cónyuge, hijos o padres: 2 días, y 2 más sin retribución.
- e) - Por fallecimiento de hermano, hermano político, nietos o abuelos: 2 días, ampliables en 3 más si el trabajador precisa, por esta causa, desplazarse a más de 200 km.
- f) - Por enfermedad grave de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días, ampliables en 2 más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
- g) - Por enfermedad grave de hermanos de uno u otro cónyuge: 2 días, ampliables en 3 más si el trabajador necesita desplazarse a más de 200 km.
- h) - Por fallecimiento o enfermedad grave de sobrino o tío: 2 días.
- i) - Por boda de un hijo o hermano, padres o abuelos: 1 día.
- j) - Por intervención quirúrgica de hermanos o hermanos políticos: 1 día y 2 más sin retribución.
- k) - Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
- l) - Por el tiempo necesario en las curas ambulatorias, previamente decretadas, cuando el trabajador no haya causado baja.
- m) - Por asistencia a consulta de médicos especialistas: 1 día, y 3 más si la consulta -fuese en otra provincia. Se incluye odontólogo. Las consultas del médico de cabecera se abonarán si hubiesen sido ordenadas por el médico de Fábrica.
- n) - Por consulta médica de esposa, hijos, padres y padres políticos: el tiempo necesario.
- ñ) - Para exámenes: los días que esté prevista su duración. Si éstos tuvieran lugar fuera de la provincia, 2 días más por causa de desplazamiento.
- o) - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal.

En los supuestos de los apartados a) al d) - ambos inclusive - el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

La retribución de estos días de licencia será -igual a la que hubiera percibido de haber estado trabajando.

En el supuesto que el interesado haya trabajado en el día en que se produjo el hecho causante, la licencia comenzará desde el día siguiente natural.

En el caso que el interesado esté trabajando y -abandone su trabajo el día en que se produjo el hecho causante, la licencia comenzará a contar desde ese mismo día.

**Artículo 13.- Excedencias**

Las Empresas conceden a los trabajadores, con -carácter excepcional, el derecho a disfrutar de la situación de excedencia de acuerdo con lo siguiente:

- A los dos años de antigüedad en la Empresa, tres meses de excedencia.
- A los cinco años de antigüedad en la Empresa, seis meses de excedencia.
- A los ocho años de antigüedad en la Empresa, doce meses de excedencia.

En cualquiera de los casos, una vez finalizada la excedencia, no podrá solicitarse otra hasta transcurridos cinco años del reingreso del -bajador.

El tiempo que el trabajador se encuentre en -tuación de excedencia, se computará a todos -efectos como antigüedad en la Empresa.

Se garantiza el reingreso en la categoría y -antigüedad que detentaba con anterioridad a la -excedencia, pero no el puesto de trabajo.-

**CAPITULO - VI**

**DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA**

**Artículo 19.- Durante el embarazo**

Se considerará, para la mujer trabajadora, -cuando esté embarazada, la conveniencia de cambio -de puesto de trabajo, si éste es nocivo o -perjudicial para ella o el feto.

Asimismo, se procurará facilitar su deseo de -ir a tratamiento de psico-profilaxis obstétrica -preparación para el parto - a partir del -tercer mes de embarazo, sin menoscabo de sus -condiciones contractuales.

**Artículo 20.- Maternidad**

Los descansos laborales que, según la ley -vigente, afectan a la mujer por maternidad, -deberán ser acumulables.

De otro lado, tendrán preferencia en la -concedencia de las excedencias contempladas en el art. -13.4 del Estatuto de los Trabajadores, la madre o el padre que se quieran acoger a -esta excedencia al finalizar el período de baja maternal.

**Artículo 21.- Permiso de lactancia**

Podrá ser utilizado por cualquiera de los -padres, cuando ambos trabajen en cada una de las -empresas. Este podrá tomarse, al principio o al -final de la jornada, todo ello de acuerdo con el art. -13.4 del Estatuto de los Trabajadores.-

**CAPITULO - VII**

**SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION**

**Artículo 22.- Salarios**

La tabla salarial, durante el ámbito temporal -del Convenio, será:

**TABLA SALARIAL 1.987**

Fórmula: **BASE X COEFICIENTE + K**

Base para 1.987: **---475,- pts.**

| Coeficiente | Valor "K" | Salario Convenio |
|-------------|-----------|------------------|
| 1,60        | 1.872,68  | 2.632,68         |
| 1,70        | 1.858,92  | 2.666,42         |
| 1,75        | 1.866,03  | 2.697,28         |
| 1,80        | 1.863,28  | 2.718,28         |
| 1,85        | 1.873,40  | 2.752,15         |
| 2,00        | 1.832,98  | 2.782,98         |
| 2,10        | 1.805,85  | 2.803,35         |
| 2,20        | 1.765,85  | 2.810,85         |
| 2,25        | 1.776,04  | 2.844,79         |
| 2,35        | 1.796,31  | 2.912,56         |
| 2,45        | 1.782,65  | 2.946,40         |
| 2,55        | 1.769,98  | 2.981,23         |
| 2,65        | 1.810,54  | 3.069,29         |
| 2,80        | 1.874,92  | 3.204,92         |
| 2,85        | 1.858,76  | 3.212,51         |
| 3,00        | 1.923,16  | 3.348,16         |
| 3,20        | 1.963,71  | 3.483,71         |

La cantidad que figura como base operará como -salario para actividad normal en el puesto de -trabajo con una calificación 1,00 - art. 82 de la Ordenanza -Borrador del Convenio Textil - y servirá como módulo para el -cálculo de la antigüedad y de la participación -en beneficios. Respecto a esta última, será de -aplicación el art. 89 de dicha Ordenanza.

El salario se entiende por -12- pagas anuales -y dos extraordinarias.



Los salarios se abonarán en las siguientes fechas:

- Pagas Extras: Antes de los días 20, de Julio y Diciembre.
- Nómina Empleados: Primer día laborable de cada mes.
- Nómina Obreros: Quinto día laborable de cada mes.

#### Artículo 23.- Plus de Turnicidad y Nocturnidad

Para 1.987, el plus de trabajo a tres turnos, se cifrará en 297,- pesetas diarias; el de dos turnos con descanso al octavo día, en 118,- pesetas diarias y el de dos turnos con descanso dominical, en 76,- pesetas diarias.

El devengo de las cantidades citadas, por día día trabajado en turnos o nocturno, se repercutirá sobre 425 días/año - 2 pagas extras -, en lugar de los 365 días anteriores.

La Empresa se compromete a mantener el plus de turnos a todos los trabajadores que hayan pertenecido a este régimen por un período de, como mínimo diez años, y el cambio sea a petición de la misma. Esta garantía se continuará percibiendo sobre 365 días.

#### Artículo 24.- Plus de Domingos

El plus por domingo trabajado, para 1.987, será para todo el personal que trabaje a tres turnos y a dos turnos con descanso al octavo día, de 2.736 - pesetas.

#### Artículo 25.- Plus de Festivo

Los trabajadores a tres turnos y dos turnos con descanso al octavo día, percibirán durante 1.987, un plus de festivo de 2.609,- pesetas en cada una de las -14- fiestas. En el supuesto de que no se realizase la prestación laboral en el día festivo, además de la no percepción - si existiesen - de las horas extraordinarias estructurales, el trabajador dejará de devengar dicho plus y la parte proporcional que le correspondiese sobre las que percibe en los días de descanso.

Para 1.988, el plus de festivo se aplicará sobre -12- fiestas, quedando excluidas dos de las que correspondiesen como descanso en el Calendario Laboral. Estas dos fiestas se tendrán presente en el Calendario de Vacaciones a los efectos de hacerlas coincidir con el período de disfrute de las mismas.

Para 1.989, el plus de festivo se percibirá por fiesta trabajada.

Paralelamente a la reducción del número de días de fiesta, sobre los que se aplica el plus de festivo, éste se incrementará proporcionalmente en las cantidades que correspondan a las fiestas no imputadas, así como con el valor medio de las horas extras estructurales que se dejen de prestar.

El trasvase del valor medio de estas horas extraordinarias estructurales dejadas de realizar en los dos próximos años, pudiera efectuarse, además de al plus de festivo, al plus de turnos o bien al plus de domingos, por acuerdo entre la representación empresarial y los trabajadores firmantes.

Finalmente, para llevar a efecto esta desaparición paulatina de las horas extraordinarias estructurales de quienes trabajan a tres turnos y dos turnos con descanso al octavo día, sin menoscabo económico alguno con carácter global, los equipos 1 y 3, trabajarán a lo largo de 1.987, -10- fiestas, y el 2 y el 4, -11- fiestas. En años sucesivos se alternarán el número de festivos trabajados.

#### Artículo 26.- Plus de Fiestas de Navidad

La Empresa se compromete a abonar en concepto de plus de fiestas de Navidad, como si de horas extraordinarias se tratase, las horas trabajadas por el personal del tercer turno de trabajo de las festividades de Nochebuena y Nochevieja.

Esto supone para el trabajador, además de cobrar las ocho horas normales, la percepción de un plus por un importe de ocho horas extraordinarias.

### CAPITULO - VIII

#### BENEFICIOS SOCIALES

#### Artículo 27.- Indemnización complementaria en situación de Incapacidad Laboral Transitoria

Al personal de la Nómina Obrera que estuviese en situación de ILT, por enfermedad común o accidente, durante el plazo en el que perciba la prestación de la Entidad Gestora o Colaboradora de la Seguridad Social, le será abonado por cada Empresa respectiva, un complemento de hasta el 80 %, siempre que el total de ausencias al trabajo en el mes correspondiente, exceptuando las de accidente laboral y vacaciones, no excedan del 4,7 %.

A partir del vigésimo día, este complemento pasará a ser del 85 %.

El abono de este complemento de ILT, se hará al mes siguiente de conocerse el índice de absentismo y, en todo caso, se devengará al final de año, siempre que no supere el porcentaje señalado al principio.

Los complementos citados en los párrafos anteriores no serán de aplicación a los trabajadores que hayan solicitado la declaración de invalidez permanente y ésta se logre.

#### Artículo 28.- Indemnización por Invalidez Permanente

El actual baremo existente para indemnizar la invalidez permanente, total, absoluta y gran invalidez derivadas de enfermedad común y obtenidas por iniciativa del trabajador, permanece con los valores actuales y se devengará de acuerdo con el procedimiento contractual previsto.

#### Artículo 29.- Ayuda a Subnormales

La prestación de ayuda a subnormales que se viene efectuando con carácter mensual a los trabajadores por cada hijo, esposa, padres o hermanos subnormales, que vivan a sus expensas, como complemento de la ayuda que presta la Seguridad Social por este concepto, será de 5.310,- pesetas mensuales.

#### Artículo 30.- Anticipos

La Empresa destinará la cantidad de dos millones de pesetas mensuales para facilitar anticipos a los trabajadores.

El límite de petición para cada trabajador estará en 120.000,- pesetas, que deberá devolver en un período de doce meses y sin interés alguno.

La propuesta de concesión de estos anticipos se la efectuará, con periodicidad mensual, el Comité de Empresa.

#### Artículo 31.- Comedores

El precio por comida, para 1.987, será de 55,- pesetas.

#### Artículo 32.- Economato

Tanto la representación de la Empresa como la de los Trabajadores, controlarán los precios de los artículos del Economato y presentarán los informes correspondientes, incluso sobre los nuevos contratos que pudieran efectuarse.

#### Artículo 33.- Cafetería

La Empresa y la representación de los Trabajadores, deberán controlar los precios de la misma.

#### Artículo 34.- Ayuda Escolar

Los hijos de los trabajadores en activo de los Centros de Trabajo de SNIACE, S.A., y HOLMEN SNIACE LIGNIN, S.A., en Torrelavega, que cursen estudios de Bachillerato Unificado Polivalente (BUP), Curso de Orientación Universitaria (COU) o Formación Profesional de 2º Grado (FP-II), y que tengan aprobadas todas las asignaturas dentro del año escolar, se les abonará la cantidad de 6.500,- pesetas, en concepto de ayuda de estudios, previa certificación de las calificaciones.



nes obtenidas.

De otro lado, cuando los hijos de trabajadores afectados por este Convenio, cursen estudios Superiores o Medios, con superación de todas las asignaturas en el año escolar, se les abonará, en concepto de gastos debidamente justificados y acreditados, la cantidad de 10.000,- y 20.000,- pesetas, en función de que los mismos se realicen en Torrelavega o fuera de esta localidad respectivamente, siendo necesaria, así mismo, la certificación de las calificaciones obtenidas.

**Artículo 35.- Jubilaciones**

Hasta el 1 de Enero de 1.988, la Empresa seguirá complementando este tipo de jubilación, a quien haya pasado con carácter previo al 1º de Enero de 1.986, a la situación de desempleo. Este complemento será de un 80 % del salario que perciba el trabajador en la fecha en que se jubile.

La Empresa reconocerá el plus de turnos, a efectos de jubilación, a todos aquellos trabajadores que hayan permanecido en el horario de relevos durante un período de seis años, en los diez anteriores a su jubilación.

Por otro lado y durante el ámbito temporal del Convenio, se concertarán estas jubilaciones en los términos vigentes.

Finalmente, se crea una Comisión para acordar el complemento que SNIACE, efectuará en las jubilaciones anticipadas, a partir del 1 de Enero de 1.988.-

**CAPITULO - IX**

**FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 36.- Nuevo Régimen Disciplinario**

Las partes consideran necesario la elaboración de un nuevo Régimen Disciplinario, que derogue el actualmente en vigor de la Ordenanza Laboral textil.

A estos efectos se crea una Comisión Mixta para el estudio, propuesta y aprobación de un Reglamento de Faltas y Sanciones.-

**CAPITULO - X**

**SEGURIDAD E HIGIENE**

**Artículo 37.- Normas sobre Seguridad e Higiene**

- a) - Las Empresas aplicarán las recomendaciones hechas por el Gabinete Técnico Provincial de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- b) - Las Empresas están conformes con que el Gabinete Técnico Provincial de Higiene y Seguridad en el Trabajo, emita sus informes sobre los topes máximos de concentración y que las revisiones médicas se hagan por especialistas.
- c) - Las Empresas se obligan a que todos los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo penoso, con bonificación especial asignada al efecto, mantengan ésta si por motivos de salud o cualesquiera otros son trasladados de puesto de trabajo, siempre que su permanencia en dicho puesto penoso y bonificado haya sido superior a tres años.
- d) - Las Empresas están de acuerdo con que los representantes de los Trabajadores, participen en los estudios que se lleven a efecto sobre eliminación de residuos industriales.
- e) - Si se publicara alguna norma legal sobre Seguridad e Higiene que modificase lo hasta ahora pactado, deberán revisar las partes todo lo afectado por dicha norma.-

**CAPITULO - XI**

**GARANTIAS SINDICALES**

**Artículo 38.- Comité de Empresa**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un máximo de -40- horas mensuales por persona, para el ejercicio de sus actividades sindicales.

El total de las horas disponibles de los miembros del Comité de Empresa, pertenecientes a una misma Central Sindical, serán acumulables y repartibles mensualmente según el criterio de ésta.

**Artículo 39.- Secciones Sindicales**

Los miembros de las Secciones Sindicales pertenecientes al Comité de Empresa, dispondrán de un máximo de -40- horas mensuales por persona, para el ejercicio de sus actividades sindicales. Estas horas no serán acumulables.

Cada una de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa, tendrá a disposición un local en el que ejercerá actividades sindicales, así como sus correspondientes tableros de anuncios.

Las Empresas se comprometen a descontar en nóminas las cuotas de los afiliados a las Centrales Sindicales que lo soliciten.-

**ANEXO - I**

**GRUPOS - POR COEFICIENTES - Y CATEGORIAS PROFESIONALES.**

| Coeficiente | Categorías  |
|-------------|---|
| 1,60        | - Peón; Mujer Limpieza; Especialista Servicios Generales; Fregadora - Camarera marero; Ordenanza; Almacenero; Ayudante Especialista; Jardinero - a extinguir  |
| 1,70        | - Vigilante; Guarda Servicio Forestal; Jefe de Planta Jurado.   |
| 1,75        | - Especialista Fabricación; Oficial 1º; Carretillero 2º; Oficial 3º; Auxiliar Laboratorio 3º; Auxiliar Administrativo   |
| 1,80        | - Capataz Peones; Fogonero 2º.  |
| 1,85        | - Oficial 2º.   |
| 2,00        | - Ayudante Encargado; Maestra Fabricación; Conductor; Dependiente 2º - a extinguir  |
| 2,10        | - Oficial 1º - incluido Maquinista - Auxiliar Laboratorio 2º; Conductor - Fogonero 1º; Maquinista Locomotora.   |
| 2,20        | - Profesor E.G.B. - a extinguir -   |
| 2,25        | - Dependiente 1º - a extinguir -  |
| 2,35        | - Auxiliar Laboratorio 1º.  |
| 2,45        | - Encargado Fabricación; Encargado Servicios Generales; Encargado Fogoneros; Encargado Servicio Forestal; Encargado Vigilante; Maestro Oficio; Oficial Administrativo; Delineante 2º; Telefonista; Grabador; Operador de Informática. |
| 2,55        | - Oficial Administrativo 1º; Delineante Técnico Organización 1º; Operador Informática.  |
| 2,65        | - Técnico Auxiliar; Maestro Taller; Auxiliar Laboratorio; Jefe Administrativo 2º; Asistente Proyectista; Programador de Informática.  |
| 2,80        | - A. T. S..   |
| 2,85        | - Jefe Administrativo 1º; Titulado Medio Ingeniero Técnico; Analista de Informática.  |



**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo de la Empresa Talleres Cobo Hermanos, sociedad limitada**

**INDICE SISTEMATICO**

|  | PAGINA        |
|--|---------------|
| <b>CAPITULO I - AMBITO DE APLICACION</b>   |               |
| Artículo 12 - Ambito funcional.  | 1             |
| Artículo 22 - Ambito personal.   | 1             |
| Artículo 32 - Ambito territorial.  | 1             |
| Artículo 42 - Ambito temporal.   | 1             |
| Artículo 52 - Denuncia.  | 1             |
| Artículo 62 - Condiciones personales mas beneficiosas.                           | 1             |
| <b>CAPITULO II - RETRIBUCIONES</b>   |               |
| Artículo 72 - Salarios y sueldos.  | 2             |
| Artículo 82 - Plus de convenio.  | 2             |
| Artículo 92 - Antigüedad.  | 2             |
| Artículo 102 - Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.          | 2             |
| Artículo 112 - Primas de producción.   | 2             |
| Artículo 122 - Gratificaciones extraordinarias.                                  | 2             |
| Artículo 132 - Gratificación especial por vacaciones.                            | 2             |
| Artículo 142 - Gratificación especial por dedicación.                            | 3             |
| Artículo 152 - Horas extraordinarias.  | 3             |
| <b>CAPITULO III - PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS</b>                         |               |
| Artículo 162 - Plus de distancia.  | 3             |
| Artículo 172 - Viajes y dietas.  | 3             |
| <b>CAPITULO IV - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS</b>                |               |
| Artículo 182 - Jornada laboral.  | 4             |
| Artículo 192 - Vacaciones.   | 4             |
| Artículo 202 - Licencias retribuidas.  | 4             |
| Artículo 212 - Permisos sin retribución.   | 5             |
| Artículo 222 - Excedencias.  | 5             |
| <b>CAPITULO V - CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL</b>    |               |
| Artículo 232 - Contratación laboral y Formación profesional.                     | 5             |
| Artículo 242 - Aprendizaje.  | 6             |
| Artículo 252 - Ascenso de aprendiz.  | 6             |
| Artículo 262 - Vacantes.   | 6             |
| <b>CAPITULO VI - GARANTIAS, DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS</b>       |               |
| Artículo 272 - Competencias, derechos y garantías de los Delegados del personal. | 6             |
| Artículo 282 - Acumulación de horas de licencia por asuntos sindicales.          | 6             |
|  | <b>PAGINA</b> |
| Artículo 292 - Incorporación al trabajo en permiso del servicio militar.         | 7             |
| Artículo 302 - Jubilación.   | 7             |
| Artículo 312 - Seguridad e Higiene.  | 7             |
| Artículo 322 - Prendas de Trabajo y material de protección.                      | 7             |
| Artículo 332 - Recibos de salarios.  | 7             |
| Artículo 342 - Recibo de finiquito.  | 8             |
| Artículo 352 - Comisión mixta.   | 8             |
| Artículo 362 - Normas supletorias.   | 8             |
| <b>DISPOSICIONES ADICIONALES</b>   |               |
| Primera - Vinculación a la totalidad.  | 8             |
| Segunda - Clausula de revisión salarial.   | 8             |
| Tercera - Regulación de horas extras.  | 8             |
| Cuarta - Productividad.  | 9             |
| Quinta - Expediente de regulación de empleo.                                     | 9             |

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TALLERES COBO HNOS. S.L. CAPITULO I - AMBITO DE APLICACION

**Artículo 12 - AMBITO FUNCIONAL**

Los preceptos del presente convenio son de aplicación en la Empresa Talleres Cobo Hnos. s.l. domiciliada en Guarnizo (Cantabria).

**Artículo 22 - AMBITO PERSONAL**

El presente Convenio rige para todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Talleres Cobo Hnos. s.l. cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola excepción de los altos cargos.

**Artículo 32 - AMBITO TERRITORIAL**

Este convenio afectara a la Empresa Talleres Cobo Hnos. s.l. y a los trabajadores de la misma que realicen su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

**Artículo 42 - AMBITO TEMPORAL**

El presente convenio colectivo entrara en vigor el día 12 de Mayo de 1.987 y su vigencia sera de un año.

**Artículo 52 - 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 del vencimiento.

**Artículo 62 - CONDICIONES PERSONALES MAS BENEFICIOSAS**

Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase, estimadas en su conjunto y en computo anual, serán mas beneficiosas que las establecidas en el presente convenio se respetaran, manteniendose estrictamente "AD PERSONAL".

**CAPITULO II - RETRIBUCIONES**

**Artículo 72 - 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 nº 1 del mismo.

**Artículo 82 - 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 señaló en el anexo nº 1 de este convenio. Este plus de convenio se percibirá tambien por los sabados, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de la semana. Este plus de convenio no computara a los efectos de antigüedad y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

**Artículo 92 - ANTIGÜEDAD**

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

**Artículo 102 - COMPLEMENTOS POR TRABAJOS TOXICOS, 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 12.

**Artículo 112 - PRIMAS DE PRODUCCIÓN**

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

**Artículo 122 - 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.

**Artículo 132 - GRATIFICACION ESPECIAL DE VACACIONES**

La gratificación especial de vacaciones se abonara a razón de 30 días para los trabajadores que tubieran una antigüedad en la Empresa superior a 10 años y de 15 días para los que tubieran una antigüedad inferior a la señalada. Esta gratificación se calculara con arreglo al salario base de este convenio, mas antigüedad. La referida gratificación podra abonarse prorrateada por doceavas partes a opción de la Empresa.

**Artículo 142 - GRATIFICACION ESPECIAL POR DEDICACION**

La gratificación especial por dedicación se abonara a razón de 15 días para los trabajadores de la Empresa que cumplan los siguientes requisitos:  
- Absentismo individual al termino del convenio inferior ó igual al 2% del del computo general de horas a trabajar en el periodo del convenio.  
- Menos de 10 faltas de puntualidad durante el presente convenio.  
Esta gratificación se calculara con arreglo al salario base de este convenio mas antigüedad.

**Artículo 152 - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Solo se realizaran las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes asi como en el caso de riesgos de perdidas de materias primas, pedidos ó periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de caracter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa. Todas las horas extraordinarias se abonaran con un recargo del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria.

**CAPITULO III - PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS**

**Artículo 162 - PLUS DE DISTANCIA**

Este plus de distancia se abonara a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo a las normas específicas sobre la materia y en las



condiciones señaladas en dichas normas.  
El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 10,21 Pts/km.

#### Artículo 179 - VIAJES Y DIETAS

El personal de esta Empresa se desplazara fuera del centro de trabajo cuando las necesidades laborales así lo requieran y previa autorización de la Empresa. Para los desplazamientos se seguirán las siguientes normas:

- La dieta completa de los tres primeros días se abonará a razón 2,393 Pts/día.
- Cuando el desplazamiento sea superior a tres días, la dieta a partir del cuarto día será de 2.148 Pts./día.
- La media dieta será de 728 Pts/día.

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

### CAPITULO IV - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 180 - JORNADA

La jornada anual será de 1.823 horas.  
La jornada semanal será de 40 horas.  
Esta jornada se distribuirá de la siguiente manera:  
De lunes a viernes desde las 8 horas hasta las 13 horas y desde las 14 horas y 30 minutos a las 17 horas y 30 minutos.

#### Artículo 190 - VACACIONES

Todos los trabajadores de la Empresa disfrutaran de una vacaciones retribuidas de 30 días naturales.  
Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podran utilizarse para trabajar en otras Empresas, y serán proporcionalmente a los días trabajados en el año anterior a la fecha del disfrute, computandose a estos efectos los días por ausencia debido a enfermedad o accidente como días trabajados pero no las ausencias injustificadas.  
Estas vacaciones se disfrutaran durante el mes de Agosto.  
Las vacaciones serán retribuidas con arreglo al salario base, mas antigüedad y plus de convenio.  
Durante dicho periodo del mes de Agosto la Empresa de comun acuerdo con los trabajadores designara un retén de los mismos para atender trabajos necesarios.

#### Artículo 200 - LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- a- 15 días naturales en el caso de matrimonio.
- b- 2 días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- c- 2 días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y conyuge.
- d- 2 días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos políticos.
- e- 3 días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, hijos y hermanos consanguíneos.
- f- 2 días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, hijos y hermanos políticos.
- g- 7 días naturales por fallecimiento de conyuge.
- h- En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.
- i- 1 día natural por traslado de domicilio.
- j- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal.

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

El supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber perciba una indemnización, se descontara el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los terminos establecidos legalmente.

Cuando por los motivos previstos 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 Kms. un día.
- Desplazamiento superior a 250 Kms. y hasta 500 Kms. dos días.
- Desplazamiento superior a 500 Kms.

#### Artículo 210 - PERMISOS SIN RETRIBUCION

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

Este permiso será como maximo de cuatro días por año natural.  
El trabajador que desea disfrutar del referido permiso, debera comunicarlo a la dirección de la Empresa con una antelación al menos de tres días.  
El numero maximo de trabajadores que podra disfrutar simultaneamente del permiso regulado en este artículo será de dos trabajadores.

#### Artículo 220 - 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 de cinco. Este derecho solo podra ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

En caso de designación para cargo publico representativo o funciones sindicales de ambito provincial o superior el trabajador excedente conservara el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo incorporarse al trabajo en el plazo maximo de 30 días naturales a partir de la cesación en cargo o función.

### CAPITULO V - CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION

#### PROFESIONAL

#### Artículo 230 - CONTRATACION LABORAL Y FORMACION PROFESIONAL

La contratación laboral se regulara conforme a lo acordado por el A.E.S. y segun decretos numeros 1989/1984 de fecha 17-10-84, 1991/1984 de fecha 31-10-84, 2104/1984 de fecha 21-11-84 y 1992/1984 de fecha 31-10-84.

#### Artículo 240 - APRENDIZAJE

Con independencia de lo previsto en el artículo 23 de este Convenio, el paso de aprendices a la categoría de Oficial de 3ª, se efectuara de acuerdo con las condiciones que se especifican en los artículos 25 y 26.

#### Artículo 250 - ASCENSO DEL APRENDIZ A CATEGORIA DE OFICIAL

Al termino del aprendizaje y para ascender a la categoría de Oficial de 3ª será preceptivo que el aprendiz supere las pruebas de aptitud ante un tribunal constituido de la siguiente manera:

- Un presidente que será un maestro de taller o jefe y que será designado de comun acuerdo entre la dirección de la Empresa y los delegados de personal y, en defecto de estos últimos, el sindicato.
- En defecto de acuerdo, la designación la hara el delegado provincial de trabajo.
- Un vocal designado por la dirección de la Empresa y otro por los delegados de personal o por el Sindicato mas representativo.

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

#### Artículo 260 - INEXISTENCIA DE VACANTES

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

### CAPITULO VI - GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES

#### VARIAS

#### Artículo 270 - COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el Empresario la representación para la que fuerón elegidos, interviniendo en cuestiones que suscitan en relación con las condiciones de trabajo de personal que representen y formulando reclamaciones ante el Empresario, autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, cuando proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad de trabajo y Seguridad Social.

Los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, tendrán todas aquellas competencias y garantías que se les atribuyen en el Estatuto de los Trabajadores y demas disposiciones complementarias.

#### Artículo 280 - ACUMULACION DE HORAS DE LICENCIA POR ASUNTOS SINDICALES

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

#### Artículo 290 - INCORPORACION AL TRABAJO EN PERMISOS DEL SERVICIO MILITAR

Los trabajadores en el servicio militar que tubieran permiso igual o superior a siete días podran incorporarse al trabajo.  
En el caso de permisos inferiores a dicho numero de días, quedara a criterio del Empresario la incorporación del trabajador a la Empresa si esta le es lícita.

#### Artículo 300 - JUBILACION

La comisión mixta de interpretación del convenio, gestionara ante la administración la posibilidad de jubilación anticipada y voluntaria de los trabajadores comprendidos en el ambito de aplicación de este convenio, a partir de los 62 años de edad y con pensión del 100 % del salario de jubilación, sin que en ningun caso la Empresa tenga que abonar cantidad alguna al trabajador ni a la Seguridad Social con ocasión de posibles jubilaciones anticipadas.  
Las vacantes que se produjeran con este motivo, serán cubiertas con los trabajadores en situación de paro.

#### Artículo 310 - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La Empresa cumplira en todo momento con lo establecido en la legislación vigente en la materia.

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

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

#### Artículo 320 - PRENDAS DE TRABAJO Y MATERIAL DE PROTECCION

La Empresa entregara 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, resolvera 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.

#### Artículo 330 - RECIBOS DE SALARIOS

La Empresa utilizara necesariamente, para el pago de los salarios de los trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo, el autorizado por la Delegación de Trabajo.

#### Artículo 340 - RECIBO DE FINQUITO

Todo trabajador al cesar en la Empresa podra someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Delegado de Personal y, en su defecto a la del Sindicato que este afiliado.

#### Artículo 350 - COMISION 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 reunira cuando lo considere necesario una de las partes. Esta comisión quedara constituida de la siguiente manera:

- Por parte de la Empresa: D. Federico Cobo
- D. Fernando Gomis
- Por parte de los Trabajadores: D. Fortunato Porras
- D. Fco. Javier Porojo
- D. Antonio Areses

En cada reunión que se celebre será elegido un moderador y se levantará un acta de lo tratado.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestiran carácter de ordinarios o extraordinarios otorgando tal calificación la representación de los trabajadores o la representación de la Empresa.  
En el primer caso la comisión mixta debere resolver en el plazo de 15 días y en el segundo, en el plazo maximo de 72 horas.



**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo de la Empresa Trefileria y Derivados, de Ramales**

CAPITULO - I

Ambito de aplicación

Art. 1º AMBITO TERRITORIAL

Los preceptos del presente Convenio son de aplicación a la S.A. de Trefileria y Derivados, Fabrica de Ramales de la Victoria.

Art. 2º AMBITO PERSONAL

Este Convenio Colectivo regirá para todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa a que se refiere el art. anterior, con la sola exclusión de aquellos cuyas categorías no figuren en la tabla salarial.

Art. 3º AMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será de un año a contar desde el 1 de Enero de 1.987.

Art. 4º DENUNCIA

Este convenio se considera denunciado en tiempo y forma.

El Comité de Empresa entregará anteproyecto para la renovación del mismo el día 1 de Diciembre de 1.987, fecha fijada para el comienzo de las negociaciones.

Art. 5º CONDICIONES PERSONALES MAS BENEFICIOSAS

Las condiciones personales en concepto de retribución de cualquier clase, que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio colectivo, se respetarán manteniéndose "Ad Personam".

CAPITULO - II

Art. 6º SALARIOS Y SUELDOS

Los salarios y sueldos base del personal afectado por el presente convenio, serán los que para cada categoría señala el Anexo I del mismo.

Art. 7º ANTIGUEDAD

En concepto de antigüedad se abonarán quinquenios en la cuantía del 5% calculados sobre los salarios y sueldos base del presente convenio colectivo.

Art. 8º PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas, sobre los salarios y sueldos base de este convenio mas antigüedad.

El pago de estas gratificaciones se harán antes de los días 15 de Julio y 21 de Diciembre, respectivamente.

Art. 9º PAGA EXTRAORDINARIA DE CONVENIO

Durante el año de vigencia del presente convenio colectivo, se abonará a todos los trabajadores una paga extraordinaria por importe de 25 días de los salarios y sueldos de este convenio, más la antigüedad correspondiente, la cual se hará efectiva dentro del primer trimestre.

Art. 10º PRIMAS DE PRODUCCION POR ACTIVIDAD Y CALIDAD

Se aplicará en la Empresa el sistema de Primas de Producción, con arreglo al método establecido y con las consiguientes particularidades:

A) A los rendimientos y calidad que seguidamente se detallan, se devengarán los porcentajes de prima que también se indican, y que se calcularán sobre las bases establecidas para el cálculo de la prima, que se consignarán en el anexo II del convenio.

TABLA DE SALARIOS Y PLUS CONVENIO - 1987

| CATEGORIA                              | SALARIO | PLUS CONVENIO | RETRIBUCION MINIMA ANUAL |
|--|---------|---------------|--------------------------|
| <b>PERSONAL OBRERO</b>                 |         |               |                          |
| Trabajador de 16 años                  | 613     |               | 269720                   |
| Trabajador de 17 años                  | 973     |               | 428130                   |
| Trabajador de 18 años                  | 1904    | 262           | 931818                   |
| Trabajador de 19 años                  | 1945    | 294           | 961346                   |
| Trabajador de 20 años                  | 1960    | 318           | 976562                   |
| Trabajador de 21 años                  | 2008    | 342           | 1006298                  |
| Trabajador de 22 años                  | 2052    | 373           | 1036787                  |
| <b>PERSONAL SUBALTERNO</b>             |         |               |                          |
| Trabajador de 23 años                  | 60073   | 323           | 987016                   |
| <b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>         |         |               |                          |
| Trabajador de 1ª                       | 84451   | 451           | 1386449                  |
| Trabajador de 2ª                       | 77916   | 418           | 1279844                  |
| Trabajador de 1ª                       | 71380   | 379           | 1171071                  |
| Trabajador de 2ª                       | 65224   | 349           | 1071039                  |
| Trabajador Administrativo              | 59967   | 323           | 985479                   |
| Trabajador de 1ª                       | 71380   | 379           | 1171071                  |
| Trabajador de 16 años                  | 36121   |               | 523755                   |
| Trabajador de 17 años                  | 41454   |               | 601228                   |
| <b>PERSONAL TECNICO</b>                |         |               |                          |
| Ingenieros, Arquitectos y Licenciados. | 108992  | 583           | 1789681                  |
| Ingenieros Técnicos.                   | 101708  | 544           | 1670062                  |
| Maestro de Taller.                     | 83762   | 449           | 1376740                  |
| Trabajador de taller.                  | 72520   | 388           | 1190114                  |
| Trabajador de taller.                  | 64221   | 343           | 1054342                  |
| Trabajador proyectista.                | 79782   | 428           | 1310491                  |
| Trabajador de 1ª                       | 71379   | 379           | 1171057                  |
| Trabajador de 2ª                       | 65225   | 350           | 1071413                  |



U) A estos efectos, la escala de rendimientos estará comprendida entre los valores de 60 y 80 Puntos Hora Bedaux y las calidades se clasificarán en 5 grados en base a los defectos de terminación señalados por el Departamento de Control y Calidad y con arreglo al siguiente detalle:

| GRADO | TANTO POR CIENTO DE DEFECTOS | CALIFICACION | VALOR NUMERICO DE CALCULO |
|-------|------------------------------|--------------|---------------------------|
| 1     | 1 a 3                        | Muy buena    | 80                        |
| 2     | 3 a 7                        | Buena        | 70                        |
| 3     | 7 a 13                       | Normal       | 60                        |
| 4     | 13 a 18                      | Regular      | 50                        |
| 5     | mas de 18                    | Mala         | Sin valor                 |

C) Para determinar el porcentaje total de prima a aplicar sobre las bases establecidas al efecto, se tendrán en cuenta tanto el rendimiento alcanzado en Puntos Hora Bedaux, como la calidad del trabajo realizado.

D) Al rendimiento en Puntos Hora se le aplicará el coeficiente de 0,7 y el valor numérico de la calidad, el coeficiente de 0,3.

E) La suma numérica de los factores que resulten de las dos operaciones anteriores, constituirá el número total de Punto Hora, a efectos de determinar el porcentaje de prima sobre las bases establecidas en el Anexo núm. 3 y con arreglo a la escala siguiente:

| PUNTOS HORA | PORCENTAJE DE PRIMA |
|-------------|---------------------|
| 80          | 46,60               |
| 70          | 31,90               |
| 60          | 25,00               |

a los rendimientos intermedios se aplicará el porcentaje de prima que resulte, de acuerdo con la escala consignada en el Anexo III del convenio.

Ejemplo.-

Un trabajador que alcanza un rendimiento de 70 puntos Hora Bedaux con calidad buena (valor numérico 70) tendría un número total de puntos de:

Rendimiento 70 x coeficiente 0,7 = 49  
 Calidad 70 x coeficiente 0,3 = 21

Puntos hora a efectos porcentaje de prima = 70

Lo que supondría, en este caso, el 31,90 % sobre la base de calculo de prima prevista en el anexo III, para la categoría del trabajador de que se trate.

Art. 11º PLUS DE CONVENIO

Se abonará un plus de convenio, por día real de trabajo, de lunes a viernes para todas las categorías profesionales de pesetas 186,- para el primer trimestre, 196,- para el segundo trimestre, 197,- para el tercer trimestre y 199,- para el cuarto trimestre.

Art. 12º TRABAJO NOCTURNO

Quando las necesidades del trabajo lo determinen, podrán establecerse turnos de trabajo en jornada nocturna, percibiendo los trabajadores que presten servicios en dicha modalidad un 25 % de incremento sobre el salario base señalado en las tablas anexas de este convenio.

Art. 13º HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo anual de horas extraordinarias a que se refiere el Art. 35.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Son horas extraordinarias estructurales las que se trabajen en los casos de riesgos de pérdida de materias primas, pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno, las que realicen los conductores de vehículos de transporte de mercancías propias, por razón de tráfico, etc.

Las horas extraordinarias, se abonarán con los retribuciones señalados en el Art. 35.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al procedimiento de comunicación y control de las horas extraordinarias estructurales se estará a lo dispuesto en el Orden Ministerial de 1-3-83.

CAPITULO - III

Jornada de trabajo, Horario, Vacaciones y Licencias

Art. 14º JORNADA DE TRABAJO

Las horas totales anuales de trabajo efectivo serán de 1.820 horas personal administrativo y 1.824 horas resto de personal.

Art. 15º VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Art. 16º LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y tiempos que se indica:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Dos días laborales por nacimiento de hijo pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- C) Tres días naturales en caso de enfermedad grave de conyuge o enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, hermanos y nietos.
- D) Dos días naturales en el caso de enfermedad grave o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos políticos.
- E) Siete días naturales por fallecimiento de conyuge.
- F) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos un día de la boda.
- G) Un día por traslado de domicilio, y muerte de un tío carnal del trabajador o de su conyuge.
- H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber ineludible de carácter público o personal.
- I) Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los terminos establecidos legalmente.
- J) Cuando por motivo de los casos previsto en los apartados, B-C-G el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se le abonará de cuatro días.

CAPITULO - IV

Derechos y Garantías Sindicales y Disposiciones Varias.

Art. 17º COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DEL COMITE DE EMPRESA

I- El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- 1º Recibir información que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.
- 2º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en consecuencia de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los trabajadores y en las mismas condiciones que a estos.
- 3º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
  - A) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
  - B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.
  - C) Planes de formación profesional de la Empresa.
  - D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - E) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas incentivadas y valoración de puestos de trabajo.
- 4º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del patrimonio jurídico de la empresa, cualquier incidencia que afecte al contrato de empleo.
- 5º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.



... Informe de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor:

A) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor formulado en su caso, las acciones legales oportunas, ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

B) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el art. 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio colectivo.

Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este Núm. I en cuanto directa o indirectamente tenga o pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del núm. I anterior deben elaborarse en el plazo de 15 días.

reconoce al Comité de Empresa, capacidad como órgano colectivo para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al hábito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán su deber profesional en todo lo referente a los núm. 2-3- y 4 del apartado I, aun después, de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente al carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documentos entregado por la Empresa al Comité podrán ser utilizados fuera del estricto hábito de aquella o para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del comité de empresa como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o extinción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo a la empresa.

E) Cada uno de los miembros del comité dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas, las cuales podrán ser acumuladas previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el comité en uno o varios de sus miembros para el ejercicio de sus funciones.

**Art. 18º SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

La Empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre la materia.

**Art. 19º PRENDAS DE TRABAJO**

La Empresa entregará al personal obrero dos prendas de trabajo al año y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención de riesgos de accidentes en cada puesto de trabajo.

**Art. 20º FONDO DE APORTACION DE ESPECIE**

La Empresa aportará una cantidad de 925.443,- pesetas para el año de vigencia del Convenio, que serán invertidas en especies y cuyo reparto se efectuará a final del año, para todos los trabajadores de la Empresa, en la forma a decidir.

**Art. 21º COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO**

La comisión de interpretación del presente convenio colectivo, estará compuesto por dos miembros de la Empresa y otros dos en representación del Comité de Empresa, que podrán estar asistidos por respectivos asesores.

**Art. 22º LEGISLACION COMPLEMENTARIA**

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación que sobre la respectiva materia estén establecidas o que se establezcan en el futuro.

**CAPITULO - V**

**Revisión Salarial**

**Art. 23º REVISION SALARIAL**

Si el índice de precios de consumo (IPC) correspondiente al año 1.907 superase el 6 % todos los emolumentos del año se aumentarán en la diferencia respecto al referido 6 %.

**TARIFA DE SALARIOS Y SUELDOS BASES PARA EL AÑO 1.907 ( 1º TRIMESTRE)**

| CATEGORIA                      | SALARIO DIA O SUELDO MES | PLUS CONVENIO POR DIA TRABAJADO |
|--------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| <b>PERSONAL OBRERO</b>         |                          |                                 |
| Pinche de 16 y 17 años.....    | 859,-                    | 186,-                           |
| Especialista.....              | 1.632,-                  | 186,-                           |
| Moto Especialista Almacén..... | 1.632,-                  | 186,-                           |
| Jefe de Equipo.....            | 2.148,-                  | 186,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 1.808,-                  | 186,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 1.734,-                  | 186,-                           |
| Oficial de 3ª.....             | 1.675,-                  | 186,-                           |
| Aprendiz de 16 años.....       | 766,-                    | 186,-                           |
| Aprendiz de 17 años.....       | 859,-                    | 186,-                           |
| <b>SUBALTERNOS</b>             |                          |                                 |
| Listero.....                   | 52.654,-                 | 186,-                           |
| Almacenero.....                | 51.180,-                 | 186,-                           |
| Chofer.....                    | 56.798,-                 | 186,-                           |
| Pesador.....                   | 47.454,-                 | 186,-                           |
| Guarda Jurado.....             | 52.620,-                 | 186,-                           |
| Portero.....                   | 52.620,-                 | 186,-                           |
| <b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b> |                          |                                 |
| Jefe de 1ª.....                | 97.808,-                 | 186,-                           |
| Jefe de 2ª.....                | 84.651,-                 | 186,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 71.399,-                 | 186,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 64.806,-                 | 186,-                           |
| Auxiliar.....                  | 51.506,-                 | 186,-                           |
| <b>TECNICOS DE TALLER</b>      |                          |                                 |
| Jefe de Taller.....            | 97.808,-                 | 186,-                           |
| Encargado.....                 | 76.451,-                 | 186,-                           |



| CATEGORIA                 | SALARIO DIA O SUELDO MES | PLUS CONVENIO POR DIA TRABAJADO |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| <b>OFICINA TECNICA</b>    |                          |                                 |
| Jefe de Factoria.....     | 97.808,-                 | 186,-                           |
| Oficial de 1ª.....        | 71.399,-                 | 186,-                           |
| Oficial de 2ª.....        | 64.806,-                 | 186,-                           |
| Auxiliar.....             | 51.506,-                 | 186,-                           |
| Aspirante de 16 años..... | 24.899,-                 | 186,-                           |
| Aspirante de 17 años..... | 29.738,-                 | 186,-                           |

TABLA DE SALARIOS Y SUELDOS BASES PARA EL AÑO 1.987 ( 2º TRIMESTRE)

| CATEGORIA                      | SALARIO DIA O SUELDO MES | PLUS CONVENIO POR DIA TRABAJADO |
|--------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| <b>PERSONAL OBRERO</b>         |                          |                                 |
| Pinche de 16 y 17 años.....    | 902,-                    | 196,-                           |
| Especialista.....              | 1.714,-                  | 196,-                           |
| Moto Especialista Almacen..... | 1.714,-                  | 196,-                           |
| Jefe de Equipo.....            | 2.255,-                  | 196,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 1.898,-                  | 196,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 1.821,-                  | 196,-                           |
| Oficial de 3ª.....             | 1.759,-                  | 196,-                           |
| Aprendiz de 16 años.....       | 804,-                    | 196,-                           |
| Aprendiz de 17 años.....       | 902,-                    | 196,-                           |
| <b>SUBALTERNOS</b>             |                          |                                 |
| Listero.....                   | 55.287,-                 | 196,-                           |
| Almacenero.....                | 53.739,-                 | 196,-                           |
| Chofer.....                    | 59.638,-                 | 196,-                           |
| Pesador.....                   | 49.827,-                 | 196,-                           |
| Guarda Jurado.....             | 55.251,-                 | 196,-                           |
| Portero.....                   | 55.251,-                 | 196,-                           |
| <b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b> |                          |                                 |
| Jefe de 1ª.....                | 102.698,-                | 196,-                           |
| Jefe de 2ª.....                | 88.884,-                 | 196,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 74.969,-                 | 196,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 68.046,-                 | 196,-                           |
| Auxiliar.....                  | 54.081,-                 | 196,-                           |
| <b>TECNICOS DE TALLER</b>      |                          |                                 |
| Jefe de Taller.....            | 102.698,-                | 196,-                           |
| Encargado.....                 | 80.274,-                 | 196,-                           |
| <b>OFICINA TECNICA</b>         |                          |                                 |
| Jefe de Factoria.....          | 102.698,-                | 196,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 74.969,-                 | 196,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 68.046,-                 | 196,-                           |
| Auxiliar.....                  | 54.081,-                 | 196,-                           |
| Aspirante de 16 años.....      | 25.839,-                 | 196,-                           |
| Aspirante de 17 años.....      | 31.223,-                 | 196,-                           |

TABLA DE SALARIOS Y SUELDOS BASES PARA EL AÑO 1.987 ( 3º TRIMESTRE)

| CATEGORIA                      | SALARIO DIA O SUELDO MES | PLUS CONVENIO POR DIA TRABAJADO |
|--------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| <b>PERSONAL OBRERO</b>         |                          |                                 |
| Pinche de 16 y 17 años.....    | 911,-                    | 197,-                           |
| Especialista.....              | 1.730,-                  | 197,-                           |
| Moto Especialista Almacen..... | 1.730,-                  | 197,-                           |
| Jefe de Equipo.....            | 2.277,-                  | 197,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 1.916,-                  | 197,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 1.838,-                  | 197,-                           |
| Oficial de 3ª.....             | 1.776,-                  | 197,-                           |
| Aprendiz de 16 años.....       | 812,-                    | 197,-                           |
| Aprendiz de 17 años.....       | 911,-                    | 197,-                           |
| <b>SUBALTERNOS</b>             |                          |                                 |
| Listero.....                   | 55.813,-                 | 197,-                           |
| Almacenero.....                | 54.251,-                 | 197,-                           |
| Chofer.....                    | 60.206,-                 | 197,-                           |
| Pesador.....                   | 50.301,-                 | 197,-                           |

| CATEGORIA                      | SALARIO DIA O SUELDO MES | PLUS CONVENIO POR DIA TRABAJADO |
|--------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Guarda Jurado.....             | 55.777,-                 | 197,-                           |
| Portero.....                   | 55.777,-                 | 197,-                           |
| <b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b> |                          |                                 |
| Jefe de 1ª.....                | 103.676,-                | 197,-                           |
| Jefe de 2ª.....                | 89.730,-                 | 197,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 75.683,-                 | 197,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 68.694,-                 | 197,-                           |
| Auxiliar.....                  | 54.596,-                 | 197,-                           |
| <b>TECNICOS DE TALLER</b>      |                          |                                 |
| Jefe de Taller.....            | 103.676,-                | 197,-                           |
| Encargado.....                 | 81.038,-                 | 197,-                           |
| <b>OFICINA TECNICA</b>         |                          |                                 |
| Jefe de Factoria.....          | 103.676,-                | 197,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 75.683,-                 | 197,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 68.694,-                 | 197,-                           |
| Auxiliar.....                  | 54.596,-                 | 197,-                           |
| Aspirante de 16 años.....      | 26.086,-                 | 197,-                           |
| Aspirante de 17 años.....      | 31.520,-                 | 197,-                           |

TABLA DE SALARIOS Y SUELDOS BASES PARA EL AÑO 1.987 ( 4º TRIMESTRE)

| CATEGORIA                      | SALARIO DIA O SUELDO MES | PLUS CONVENIO POR DIA TRABAJADO |
|--------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| <b>PERSONAL OBRERO</b>         |                          |                                 |
| Pinche de 16 y 17 años.....    | 919,-                    | 199,-                           |
| Especialista.....              | 1.746,-                  | 199,-                           |
| Moto Especialista Almacen..... | 1.746,-                  | 199,-                           |
| Jefe de Equipo.....            | 2.298,-                  | 199,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 1.935,-                  | 199,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 1.855,-                  | 199,-                           |
| Oficial de 3ª.....             | 1.792,-                  | 199,-                           |
| Aprendiz de 16 años.....       | 820,-                    | 199,-                           |
| Aprendiz de 17 años.....       | 919,-                    | 199,-                           |
| <b>SUBALTERNOS</b>             |                          |                                 |
| Listero.....                   | 56.340,-                 | 199,-                           |
| Almacenero.....                | 54.763,-                 | 199,-                           |
| Chofer.....                    | 60.774,-                 | 199,-                           |
| Pesador.....                   | 50.776,-                 | 199,-                           |
| Guarda Jurado.....             | 56.303,-                 | 199,-                           |
| Portero.....                   | 56.303,-                 | 199,-                           |
| <b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b> |                          |                                 |
| Jefe de 1ª.....                | 104.655,-                | 199,-                           |
| Jefe de 2ª.....                | 90.577,-                 | 199,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 76.397,-                 | 199,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 69.342,-                 | 199,-                           |
| Auxiliar.....                  | 55.111,-                 | 199,-                           |
| <b>TECNICOS DE TALLER</b>      |                          |                                 |
| Jefe de Taller.....            | 104.655,-                | 199,-                           |
| Encargado.....                 | 81.803,-                 | 199,-                           |
| <b>OFICINA TECNICA</b>         |                          |                                 |
| Jefe de Factoria.....          | 104.655,-                | 199,-                           |
| Oficial de 1ª.....             | 76.397,-                 | 199,-                           |
| Oficial de 2ª.....             | 69.342,-                 | 199,-                           |
| Auxiliar.....                  | 55.111,-                 | 199,-                           |
| Aspirante de 16 años.....      | 26.332,-                 | 199,-                           |
| Aspirante de 17 años.....      | 31.818,-                 | 199,-                           |



A N E X O II

BASES PARA EL CALCULO DE LAS PRIMAS AÑO 1.987

| CATEGORIA               | PRIMER TRIMESTRE | SEGUNDO TRIMESTRE | TERCER TRIMESTRE | CUARTO TRIMESTRE |
|-------------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|
| Edad de 16 y 17 años... | 859,-            | 902,-             | 911,-            | 919,-            |
| Socialista.....         | 1.632,-          | 1.714,-           | 1.724,-          | 1.746,-          |
| Espec. Almacén.....     | 1.632,-          | 1.714,-           | 1.729,-          | 1.746,-          |
| de Equipo.....          | 1.985,-          | 2.084,-           | 2.104,-          | 2.124,-          |
| de 1ª.....              | 1.978,-          | 2.077,-           | 2.097,-          | 2.116,-          |
| de 2ª.....              | 1.846,-          | 1.938,-           | 1.957,-          | 1.975,-          |
| de 3ª.....              | 1.675,-          | 1.759,-           | 1.776,-          | 1.792,-          |

A N E X O III

| PUNTOS HOJA | PORCENTAJE DE PRIMA |
|-------------|---------------------|
| 60 .....    | 25,00               |
| 61 .....    | 25,69               |
| 62 .....    | 26,38               |
| 63 .....    | 27,07               |
| 64 .....    | 27,76               |
| 65 .....    | 28,45               |
| 66 .....    | 29,14               |
| 67 .....    | 29,83               |
| 68 .....    | 30,52               |
| 69 .....    | 31,21               |
| 70 .....    | 31,90               |
| 71 .....    | 33,37               |
| 72 .....    | 34,84               |
| 73 .....    | 36,31               |
| 74 .....    | 37,78               |
| 75 .....    | 39,25               |
| 76 .....    | 40,72               |
| 77 .....    | 42,19               |
| 78 .....    | 43,66               |
| 79 .....    | 45,13               |
| 80 .....    | 46,60               |

HORARIO LABORAL Y HORARIO (1.824 horas trabajo efectivo)  
DE CIUDADES COMO NACIONAL PARA LA PROVINCIA

| AÑO   | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | ENERO |
|-------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-------|
| 1.987 |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |       |

CIUDADES LOCALES

| CIUDAD | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | ENERO |
|--------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-------|
| Junio  |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |       |

HORARIO DE TRABAJO SERA:

|                    |   |
|--------------------|---|
| Turno de mañana:   | de 5,45 a 14 h.   |
| Turno de tarde:    | de 14 a 22,15 h.  |
| Turno normal:      | de 8,30 a 12,30 h. y de 14 a 18,15 h.   |
| La jornada sera de | lunes a viernes (ambos inclusivos)  |
| TOTAL ANUAL        | 1.824 HORAS   |
| Administrativos:   | Turno normal de 8,30 a 13,30 y de 15 a 18,15 h. del 15 de Junio a el 15 de Septiembre |
| Turno de           | 6,45 a 14 h.  |
| TOTAL ANUAL        | 1.820 HORAS   |

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo de la Empresa Manantial de Fuencaiente, sociedad anónima**

REUNION DE LA COMISION DELIBERADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "MANANTIAL DE FUENCALIENTE, S.A."

En Solares, a veintiuno de mayo de mil novecientos ochenta y siete, reunidos D. José Pablo Redondo Lagüera, Director General, y D. José Luis Regina Cándara, Jefe de Personal, en representación de la Empresa "Manantial de Fuencaiente, S.A.", junto con el Comité de Empresa, en nombre de los trabajadores de la mencionada Empresa, y compuesto por D. Angel Arroyo Tazón, D. Fernando Cacicado Roqueñi, D. Pedro Cisiano Herrero, D. M. Dolores González Abascal y D. Martín Solana Pontones, acuerdan lo siguientes:

19.- Dar con la presente reunión por terminadas las deliberaciones tenidas anteriormente para la negociación del Convenio Colectivo para el centro de trabajo de esta Empresa en Solares, para el período 1 de abril de 1.987 al 31 de marzo de 1.988, y que afecta a 56 trabajadores.

20.- Estar conformes ambas partes con las particularidades que para las retribuciones y para las condiciones de trabajo se expresan en el texto articulado del Convenio, por lo que a efectos legales queda aprobado, debiéndosele dar curso a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y de vigencia del mismo.

Así lo dicen y, en prueba de verdad, firman todas las intervinientes en el lugar y fecha arriba indicados.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANANTIAL DE FUENCALIENTE, S.A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales.

Artículo primero. Ambito funcional.- El presente Convenio regula y establece las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa Manantial de Fuencaiente, S.A., y su personal, y tiene como objetivo principal el conseguir la mayor armonía entre la empresa y los trabajadores, la mejora de las condiciones laborales y el nivel de éstos y el incremento de la productividad.

Artículo 2º. Ambito personal. Las presentes normas regirán para los trabajadores encuadrados en la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional y funciones.

Artículo 3º. Ambito territorial. Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en Solares (Cantabria).

Artículo 4º. Ambito temporal. El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de abril de 1.987.

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses, al menos, de antelación a la fecha de su vencimiento. La denuncia será por escrito, de acuerdo con el procedimiento establecido.

Artículo 5º. Absorción y compensación.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en el centro de trabajo, ya que examinadas en su conjunto las condiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

En caso de que las disposiciones legales futuras impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, operará la compensación, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo convencional de referencia.

Artículo 6º. Vinculación a lo pactado.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Artículo 7º. Garantía personal. Se mantendrá estrictamente para cada trabajador, en el ámbito personal, las situaciones particulares de las mismas que



...este convenio y computados por año, de conformidad a las que corresponden a la aplicación del presente Convenio.

CAPITULO II

Novidad del personal y organización del trabajo.

Artículo 8º. Cambio de puesto. Sin perjuicio de las facultades que la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores confiere a la empresa en materia de movilidad funcional y geográfica, ésta podrá efectuar, de acuerdo con el Comité, los cambios de puesto que estime necesario, sin ningún tipo de discriminación por edad, antigüedad, sexo, estado civil, etc.

La empresa declara su intención de que los cambios de puesto solamente los efectuará buscando la mejor utilización de los recursos humanos y en ningún caso con intención vejatoria, por lo que se procurará que el nuevo puesto sea apropiado a la profesión y categoría del trabajador afectado.

El trabajador afectado por el cambio de puesto tendrá necesariamente que acomodarse a las condiciones generales del nuevo puesto (horario de trabajo, régimen de turnos, etc.).

Artículo 9º. Trabajos de superior e inferior categoría.- Sin perjuicio de la normativa que sobre estos trabajos desarrolla el artículo 23 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en caso de necesidad la empresa podrá destinar a cualquier trabajador a trabajos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las causas que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo.

Artículo 10º. Organización del trabajo.- Debido a las especiales circunstancias del consumo del agua mineral envasada, único producto de la empresa y que en gran parte es de temporada, la empresa podrá organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta o la distribución.

Los trabajadores, fuera de campaña, cuando no exista trabajo de sus especialidades podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de inferior categoría, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no sea vejatorio para su condición ni suponga discriminación del trabajador.

Artículo 11º. Clasificación del personal.- Una vez realizado el proyecto de modernización de las plantas de embotellado, la empresa definirá los puestos de trabajo y el encuadramiento del personal en los mismos. En base a dichas definiciones se confeccionará el nuevo organigrama, tablas de categorías, etc.

La clasificación del personal se regirá de acuerdo con las disposiciones emitidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para Establecimientos Balnearios y en el antiguo Convenio Interprovincial de Embotelladores de Aguas Minerales Naturales.

Artículo 12º. Garantías del puesto de trabajo.- No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de extensión del trabajador si éste posteriormente es abuelto de las cargas que de le hubieren imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria, la Dirección estudiará, previo informe que solicitará del Comité de Empresa, las circunstancias que concurren en el caso, con el objeto de considerar el posible ingreso en la empresa del trabajador afectado.

CAPITULO III

Jornada de trabajo.

Artículo 13º. La jornada de trabajo del personal comprendido en este convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

Horario general

El horario para el personal de producción y el de directo contacto con la misma y su servicio en factoría, será de 8 a 12 de la mañana y de 13 a 17 por la tarde, de lunes a viernes.

Para el personal administrativo y técnico no relacionado directamente con la producción y su servicio, el horario será flexible, de acuerdo con los siguientes:

Entrada por la mañana: De 8 a 9, y

Salida por la tarde: De 17 u 18, con una hora de descanso por el momento para la comida, de lunes a viernes.

Otros horarios y turnos

Para los diferentes puestos de trabajo que por sus características lo precisen, regirán los siguientes:

Limpieza de máquinas.- Cuando funcionen los trenes de embotellado en vidrio: De 17 a 1, de lunes a viernes

Cuando funcionen los trenes de embotellado en PVC: de 14 a 22, de lunes a viernes.

Calderas.- El personal que trabaja en este puesto de trabajo, cuando funcionen los trenes de embotellado, efectuarán alternativamente por semanas el siguiente horario:

La mañana que tenga un cargo la puesta en funcionamiento de lunes a viernes, de 5 a 13.

La siguiente mañana de lunes a viernes, de 8 a 12 por la mañana y de 17 por la tarde.

Control de calidad.- El personal que en esta sección efectúa el control de esterilización y desincrustación de instalaciones, hardware y material cuando funcionen los trenes de embotellado: De lunes a viernes, de 13 a 17.

Fabricación de envases plásticos (PVC).- El personal destinado a este departamento tendrá los horarios y turnos siguientes:

De 22 a 6, de 6 a 14 y de 14 a 22 de lunes a viernes, alternando las semanas los tres turnos rotativamente.

Artículo 14º. Excepciones a la jornada.- Se exceptúan de la norma general de jornada los porteros, guardas y vigilantes que se regirán de acuerdo con las normas vigentes relativas a estos servicios, será excluido de la jornada normal, siempre que, de acuerdo con la empresa, se hayan fijado las compensaciones económicas por las prolongaciones de jornada, función de distribución y venta.

Además el carácter de estas compensaciones económicas las prestaciones, incentivos, comisiones, etc., que normalmente disfruta el personal de distribución y reparto, mientras esté adscrito a estos servicios, será excluido de la jornada normal, siempre que, de acuerdo con la empresa, se hayan fijado las compensaciones económicas por las prolongaciones de jornada, función de distribución y venta.

Artículo 15º. Asistencia.- Las horas de salida y entrada del trabajador se entienden en punto.

Todo el personal estará obligado a fichar en las entradas y salidas del trabajo.

Artículo 16º. Horas extraordinarias:

1) Dadas las peculiares características de la actividad de la empresa y la incidencia que la campaña de verano representa en la economía misma, durante tal periodo la Dirección podrá establecer la necesidad de trabajo en horas extraordinarias, incluso sábados y domingos por el trabajo que se precise, respetando los límites fijados en el Estatuto de los Trabajadores.

2) No obstante, ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la necesidad de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Las horas extraordinarias habituales serán suprimidas.

b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como de riesgo de pérdida de materias primas, etc., realizarlas.

c) Las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos de producción, sucesos imprevistos, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, también realizarlas; siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

CAPITULO IV

Vacaciones, licencia, permisos.

Artículo 17º. Vacaciones.- Todo el personal comprendido en este convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de éste termine la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, y computándose como mes completo.

No podrán acumularse periodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, disfrutará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si se produce después de haber disfrutado las vacaciones se retendrá en liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Artículo 18º. Concesión de vacaciones.- Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio y procurando el bienestar del personal en cuanto al período solicitado; si bien la empresa se reserva la facultad de no concederlas en época de campaña.

Artículo 19º. Época de campaña.- A los efectos que se derivan de la aplicación del presente Convenio Colectivo, el período de mayor actividad productiva estacional de la empresa o época de campaña es el comprendido por los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Artículo 20º. Licencias retribuidas.- Los trabajadores, a través de la posible antelación y justificando los motivos, podrán faltarse con derecho a la percepción de las retribuciones fijadas en el convenio por las causas y tiempo siguientes:

- Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelas, cónyuges, hijos de uno u otro cónyuge, nietos y hermanos, naturales. (1).

- Fallecimiento de hijos políticos y hermanos políticos, naturales. (1)

- Enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, abuelas, cónyuges, hijos de uno u otro cónyuge, nietos y hermanos,



(1)

... grave problema de índole económica y humana política, 2 días naturales.

(1)

acompañamiento a padres, esposa u hijos, en caso de urgencia, o fuere autorizado por el médico, a un centro hospitalario, 1 día natural.

Alimentamiento de la esposa, 2 días naturales.

Matrimonio del trabajador, 15 días naturales.

Matrimonio de hijos o hermanos de uno u otro cónyuge, 1 día natural.

Traslado del domicilio habitual, 1 día natural.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, o indispensable.

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

Notas: (1).- Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto y tenga que pernoctar fuera de su domicilio el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días más.

Los días naturales de permiso retribuido se entienden consuscriptos en tiempo con los hechos por los cuales el trabajador tiene derecho al mismo.

Artículo 21º: Permisos no retribuidos.- El trabajador tendrá derecho a solicitar permiso no retribuido cuando tenga razones justificadas para ello, comunicando al Comité de Empresa (miembro que le corresponda a su grupo), conjuntamente con el mando, determinar la procedencia de las razones alegadas.

Artículo 22º: Excedencias.- El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor de dos años y no mayor de cinco.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá subir nuevamente, al finalizar un período de cuatro años en la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se abrieren en la empresa.

Los cargos sindicales o públicos cuya actividad sea incompatible con la actividad laboral tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que permanezcan en el desempeño de su cargo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Artículo 23º: Asistencia a consultorio médico.- Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio del médico de empresa de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso para ello, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el médico.

Cuando por prescripción del médico de cabecera necesitara el trabajador acudir a consulta de un especialista, previa presentación del volante de autorización, se le concederá el permiso con las mismas condiciones que el de asistencia al médico de cabecera.

Asimismo si por voluntad del trabajador enfermo prefiera acudir a otro especialista que no sea al que le envíe el médico de cabecera de la Seguridad Social, se le concederá el permiso con las mismas condiciones que si fuera de la Seguridad Social.

Artículo 24º: Absentismo.- Las partes firmantes de este Convenio reconocen el grave problema que para la economía, no sólo de la empresa, sino también del país, supone el absentismo laboral, y de acuerdo con ello se comprometen a tratar de evitar por todos los medios a su alcance la existencia de tal absentismo en la empresa.

A tal efecto, y como primer paso, conjuntamente estudiarán las causas que lo motivan en esta Empresa, y de acuerdo con las peculiares características de la plantilla actual, fijarán el índice de absentismo que sirva de punto de referencia para el futuro, con el objeto de conseguir la reducción de estos índices.

Se establece para ello la necesidad de seguimiento en esta materia a través de la Comisión Paritaria, o de la que pueda crearse en el seno de la Empresa.

Artículo 25º: Faltas al trabajo.- Aquellos trabajadores que falten al trabajo injustificadamente, o por permisos particulares sin derecho a remuneración por no estar en los previstos en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se les descontará con la retribución de los días de ausencia el importe de la Seguridad Social correspondiente, y de la siguiente manera:

Para los que tengan faltas injustificadas, la parte proporcional del salario de los días de ausencia, del descanso semanal y de las pagas extraordinarias y sus correspondientes partes proporcionales de la Seguridad Social; para los de los permisos particulares, la parte proporcional del salario de los días de ausencia y del descanso semanal y sus correspondientes partes proporcionales de la Seguridad Social.

Todo ello sin perjuicio de lo que para las faltas al trabajo se especifica en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

Retribuciones.

Artículo 26º. Salarios y sueldos.- Las remuneraciones contenidas en este convenio sustituirán a las establecidas en el anterior Convenio. Serán las que figuran en el anexo I del presente Convenio.

Tendrán carácter de mínimas y se refiere en todos los casos a percepciones brutas.

Para la negociación de próximos Convenios, las propuestas salariales serán presentadas por los trabajadores dos meses antes al vencimiento de los mismos, o al de su revisión.

Artículo 27º. Estructura de la remuneración.- Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen: Por períodos de 30 días el personal de devengo mensual, y por los días del mes natural los de devengo diario. Los salarios diarios ó mensuales para unos y otros, serán los que figuran en el anexo I.

La percepción de los mismos se efectuará el último día laborable del mes y se llevará a cabo a través de entidad bancaria, mediante transferencia bancaria a cuenta particular de cada trabajador, o por el medio legal establecido por las entidades bancarias, etc.

Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del día 21 del mes anterior al día 20 del mes que se liquide, abonándose completos los conceptos fijos (salario, Convenio, antigüedad, plus "a título personal", etc.) de los días 21 a fin de mes, y regularizándose, al mes siguiente las diferencias y errores que puedan surgir durante este último período, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidentes, pluses, etc.

Artículo 28º. Plus de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada, por trabajo nocturno, en un 30% (treinta por ciento) sobre el salario ordinario del Convenio, siempre que lo trabajado en el citado límite de tiempo fuera más de media jornada.

Si lo trabajado en dichas horas no rebasase media jornada, el trabajador percibirá solamente el tanto por ciento correspondiente a las horas trabajadas entre las veinte y las seis horas.

De estas bonificaciones se exceptúan aquellos trabajos que por sus características especiales se realizan normalmente de noche. En esta empresa, en las actuales circunstancias, guardas o vigilantes jurados de seguridad.

Para los trabajadores de esta empresa que estuvieran en activo en la fecha del uno de Abril de 1.983 se les respetará, "a título personal", en cuanto al cómputo de la jornada con incremento por trabajo nocturno, las mismas condiciones que se han disfrutado hasta la citada fecha de uno de abril de 1.983.

Artículo 29º. Gratificación por trabajos en pantallas.- El personal de producción que efectúe su trabajo en los puestos de revisión de botellas, llamados en esta empresa de "pantallas", que requieren una atención visual constante en períodos continuados de 45 minutos, transcurridos los cuales durante quince minutos pasan a desempeñar otros trabajos en planta de embotellado para posteriormente reanudar un nuevo ciclo, percibirán como gratificación por trabajo penoso 198 ptas. por día de trabajo en las pantallas de los trenes de embotellado de vidrio y 141 ptas. por día de trabajo en los de envasado en PVC.

Artículo 30º. Gratificación por carga de camiones.- Para compensar el esfuerzo y dedicación del personal que compone en Factoría el equipo de carga de camiones, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio se le concederá una gratificación mensual con arreglo a la escala que se establece, y tomando como base mensual para el equipo de carga citado la cantidad de 13.986 pesetas.

El reparto, entre los componentes del equipo de carga, se hará de manera equitativa.

El equipo de carga, normalmente, estará compuesto por personal que palletice con máquina, o a mano, carretilleros, y de cintas de lleno.

El Encargado o Capataz anotará diariamente el personal que lo compone cada día, y trabajo realizado. A efectos del reparto los cálculos se harán con el resumen mensual del trabajo realizado y carga sobre camión.

Artículo 31º. Plus de turnicidad.- El trabajo de turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de 8 horas, de mañana, tarde y noche, con rotación semanal, se gratificará con un plus de turnicidad consistente en el valor de 48 pesetas por cada jornada sujeta a turno (día, tarde, noche), que realmente se haga por el trabajador.

El incremento del plus de turnicidad se pacta teniendo en cuenta las características especiales del trabajo con rotación semanal, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas y la variación alternativa por semanas del horario.

Tendrá derecho a la percepción del 50 por cien de este plus el personal que trabaje a dos turnos, con variación semanal, que no cubran las 24 horas, salvo que la totalidad de la jornada de turno esté comprendida entre las 22 y las 6 horas. En este caso se percibirá el 100% del plus.



Artículo 32º. Cambio de horarios y turnos.- Con motivo de evitar que el personal que por su trabajo actual esté siempre sujeto a unos horarios permanentes, tanto de mañana, tarde o noche, como a turnos con rotación semanal, y teniendo en cuenta las funciones específicas del operario de embotellamiento, se acuerda la aceptación del cambio del personal de turnos a horarios o viceversa que se fijan en el presente Convenio, por libre petición de la empresa, siempre que el motivo sea por exigencias de la producción o por época de campaña, por promoción del trabajador, por asistencias, etc., previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 33º. Gratificaciones extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias para todo el personal afectado por el presente Convenio serán únicamente dos al año, una de ellas de invierno, en el mes de Diciembre -- (Paga de Navidad) con ocasión de las fiestas navideñas, y la otra en la época de campaña, en el mes de Julio (Paga de Julio).

El importe de cada una de ellas será de 30 días de salario base Convenio, más complementos de antigüedad, en su caso, respetándose "a título personal" el mayor importe que tuviere reconocido el trabajador.

Se harán efectivas los días 20 de Julio y 20 de Diciembre, respectivamente.

Los trabajadores que hayn ingresado o cesado en el transcurso del año percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 34º. Participación en beneficios.- Se respetan las condiciones fijadas en el antiguo Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Embotelladores de Aguas Minerales Naturales de fecha 10 de Junio de 1.976 ("Boletín Oficial del Estado" de 23 de Junio de 1.976) adaptadas a las actuales circunstancias. Por lo que en tanto no se regule legalmente la forma de hacer efectiva la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas, esta empresa abonará a sus trabajadores una paga anual de beneficios de importe de una mensualidad del sueldo de la categoría de especialista de menor salario diario, en cantidad uniforme para todo el personal, añadiendo, en su caso, la antigüedad que les corresponda, pudiendo hacerla efectiva antes del 31 de Marzo del año siguiente al que corresponda la paga.

En la paga de beneficios regirá la proporcionalidad fijada para las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 35º. Dietas, desplazamientos y kilometraje.- Si por necesidades del servicio el trabajador hubiera de desplazarse accidentalmente de la localidad en que está ubicada la Factoría, la empresa abonará las dietas, el alojamiento y los viajes, o kilometraje, en su caso, que más abajo se detallan.

Todos los viajes por cuenta de la empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección o persona en quien delegue. Estas personas conformarán las liquidaciones de viaje que se presenten.

#### Desplazamiento:

La empresa designará en cada circunstancia el medio de transporte más idóneo para cada ocasión.

En caso de autorizarse el uso de automóvil propio se abonarán 20 pesetas/Km. recorrido y justificado.

#### Alojamiento y manutención:

Por cada jornada completa se abonará una dieta de 4.450 ptas.

- En jornada parcial, las cantidades a percibir por los distintos servicios serán las siguientes:

Desayuno: 250 pesetas.

Comida: 1.200 pesetas.

Cena: 1.000 pesetas.

Habitación: 2.000 pesetas.

A los auto-vendedores que durante su trabajo de reparto no puedan efectuar, justificadamente, la comida en su domicilio se le exigirá el comprobante de haberla efectuado.

#### Complemento especial transportistas.-

Los transportistas, choferes de camión y ayudantes no conductores, percibirán por ruta o viaje de largo recorrido el siguiente complemento especial:

Chóferes de camión: 6 ptas. por kilómetro recorrido.

Ayudantes no conductores: 3 ptas. por kilómetro recorrido.

Se entenderá por viaje de largo recorrido, aquel que el trayecto de ida y vuelta a Factoría supere los 180 Km.

Dicho complemento se establece en atención a las peculiares características de los puestos de trabajo que desempeñan dichos transportistas, en compensación al mayor tiempo que pudieran trabajar y a la solución de las averías que puedan producirse durante los viajes.

En todo caso, la aplicación y nuevos importes pactados en este artículo entrarán en vigor en la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 36º. Plus por factor ambiental.- El personal que esté destinado a la sección de fabricación de envases plásticos (PVC) percibirá por cada jornada de fabricación efectiva de botellas en las máquinas de extrusión y soplado de PVC un plus por factor ambiental de 55 pesetas.

A efectos de nuevas consideraciones sobre el factor ambiental, se reportará que un puesto de trabajo es excepcionalmente penoso, etc., si así lo certifica la S.S.R.S. y la Autoridad Laboral competente.

Artículo 37º. Gratificación por ventas.- La gratificación que se concepto de "incentivos" abona la empresa a sus trabajadores por botella vendida será de 0,15 pesetas.

El importe total de esta gratificación, calculada mensualmente, se repartirá entre los trabajadores proporcionalmente al salario devengado el mes a que se refiera, por cada uno de ellos.

#### CAPITULO VI

##### Representación del personal.

Artículo 38º. Comité de Empresa.- El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores.

El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un presidente y un secretario y elaborará su propio reglamento de procedimientos, que en su caso podrá ir en contra de la legislación vigente, remitiendo una copia a la Autoridad Laboral y a la Empresa.

El Comité de Empresa se reunirá, como mínimo, cada dos meses, o cuando lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 39º. Función del Comité de Empresa.- Tendrá las atribuciones sobre información, vigilancia, participación y colaboración a que se refiere el Título II de la Ley 8/1.980 de 10 de marzo, "Estatuto de los Trabajadores".

Artículo 40º. Derechos de comunicación.- La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa legalmente elegida o nombrada, para su uso, un tablón de anuncios que permita exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dicho tablón de anuncios queda proscrita la fijación de los comunicados y propaganda.

Los trabajadores facilitarán a la empresa una copia de esos comunicados para su simple conocimiento.

Artículo 41º. Lugar de reunión.- El Comité de Empresa tendrá a disposición un local adecuado donde, de la manera que en el reglamento de todo Comité se expresa, pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Artículo 42º. Garantías del Comité.- Independientemente de las reconocidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y respecto sobre el crédito de horas mensuales que en las mismas garantías se fijere:

- Cada miembro del Comité podrá ceder en favor de otro u otros representantes hasta el 50 por cien del crédito de horas que legalmente le corresponden, con las siguientes condiciones:

- 1º.- Ningún representante podrá acumular a sus propias horas más de cincuenta por ciento de las mismas, salvo causas debidamente justificadas.
- 2º.- La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el saldo a los meses siguientes.
- 3º.- La acumulación de horas sólo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma central sindical.

#### CAPITULO VII

##### Política Social.

Artículo 43º. Seguridad e Higiene.- Dentro de la estricta observancia de las normas que en cada momento regulen esta materia, se potenciará y facilitará al máximo el cumplimiento de las funciones asignadas al Comité de Seguridad e Higiene.

Para ello, a través de servicios técnicos competentes, con la colaboración del Comité de Empresa, se realizará con una periodicidad anual, además de los reconocimientos médicos habituales para todo el personal, las mediciones de higiene industrial necesarias.

Se tomarán las medidas oportunas, conjuntamente el vigilante de seguridad y los Servicios Técnicos de la empresa, para adoptar las disposiciones necesarias, caso de que hubiere necesidad de ello, no sólo para evitar los riesgos de accidente, sino también para lograr mejores condiciones ambientales de trabajo.

Artículo 44º. Reconocimientos médicos.- Será obligatorio que a todos los trabajadores de esta empresa se les efectúe un reconocimiento médico completo, al menos, una vez al año.

Artículo 45º. Trabajadores accidentados o enfermos:

- 1) En los casos de accidente de trabajo ocurrido en la Factoría durante el acto de servicio, con exclusión de la circunstancia "in itinere", la empresa abonará una indemnización complementaria de la de Seguridad Social, por la diferencia entre el importe de esta indemnización y el cien por cien del sueldo base y antigüedad correspondiente a la jornada normal, percibiéndose dicho complemento a partir del día siguiente al del accidente.

En los casos de enfermedad, accidente laboral "in itinere" o accidente no laboral, la indemnización complementaria se abonará en los siguientes casos:

- Desde la fecha de iniciarse la baja hasta el séptimo día,



de la misma.

si continuara la incapacidad laboral transitoria:

Después de transcurridas dos semanas desde la fecha de la baja.

en el supuesto de producirse la baja por enfermedad hallándose el

trabajador en localidad distinta de la de su domicilio habitual -

(vacaciones, permisos, etc.), se contará como fecha de la baja, a

efectos de la indemnización complementaria, el día que se reintegre

a su domicilio, salvo comprobación a petición de la empresa.

El percibo de la indemnización complementaria cesará al extinguir

la situación de "incapacidad laboral transitoria".

Para percibir la indemnización complementaria será preciso que la

empresa acredite con el parte médico de la Seguridad Social y que

este documento haya sido entregado a la empresa dentro del plazo que

establece la legislación vigente, salvo demora debidamente justificada, de-

biendo el trabajador someterse a cuantas comprobaciones y reconoci-

mientos médicos acuerde la empresa.

La empresa se compromete a facilitar mensualmente a los representantes

de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reco-

nocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador que estando en situación de incapacidad laboral transi-

toria realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena sin perjui-

cio de la sanción que procesa, perderá todos los derechos a los con-

ceptos previstos en este artículo para esta situación, pudiendo la

empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibi-

das por complemento desde el día inicial de la baja.

Artículo 46º. Prendas de trabajo.- la empresa facilitará a sus traba-

dores las prendas de trabajo que precisen para el desempeño de sus ocu-

paciones, las cuales quedarán siempre en propiedad de la empresa, de tal

modo que al reponerse de nuevas prendas deberán entregar la corres-

pondiente usada.

Por necesidad del trabajo algún trabajador realice tareas distintas

de las habituales y necesitase botas de agua, guantes, o cualquier

prenda o medio de protección, la empresa se obliga a proporcionárselo

quedando tales prendas siempre en propiedad de la empresa, siendo el

trabajador depositario de ellas.

Artículo 47º. Gratificación por matrimonio.- El personal de uno u otro

sexos que contraiga matrimonio llevando en la empresa más de tres años de

antigüedad percibirá una gratificación de una mensualidad de sueldo base y

antigüedad.

Artículo 48º. Premio de jubilación.- El personal que se jubile en edad

comprendida entre los 60 y los 65 años contando con más de diez años de

servicio continuado en la empresa, percibirá un premio de jubilación con-

forme a la siguiente escala:

a) de 10 a 15 años de antigüedad tres mensualidades de sueldo base y

antigüedad.

b) de 15 a 25 años de antigüedad cinco mensualidades de sueldo base y

antigüedad.

c) con más de 25 años de antigüedad nueve mensualidades de sueldo base

y antigüedad.

Cuando un trabajador prefiera seguir en activo después de cumplir la

edad de 65 años, perderá el derecho a percibir el premio de jubilación.

En el caso de fallecer un trabajador en activo en edad comprendida entre los

60 y 65 años, el premio de jubilación que le hubiere correspondido en ca-

so de no haberse producido el óbito, será abonado a su viuda o bien a los

herederos que convivan con él y estén a su cargo.

En el supuesto de tratarse de hijos huérfanos el abono del premio se

atribuirá al tutor o a la persona que los tenga a su cuidado.

En el caso de trabajador soltero o viudo sin hijos, el derecho al pre-

mio que se contempla en este artículo recaerá en favor de sus padres o

hermanos solteros o viudos que convivieran con él y estuvieran a su cargo

durante un mínimo de dos años de antelación a la fecha del óbito, reduciéndose la

cantidad del premio al 50% de lo que le correspondiera según la escala esta-

blecida en este artículo.

Artículo 49º. Permisos para exámenes.- Los trabajadores que deban pre-

pararse a examen en un centro oficial, solicitarán permiso de la empresa,

que deberá serles concedido por el tiempo necesario (y hasta un máximo de

diez días al año), cuando cursen con regularidad estudios para la obten-

ción de un título académico o profesional.

Artículo 50º. Cursos de formación.- Con el fin de elevar el nivel cul-

tural o profesional de los trabajadores y adquirir nuevos o perfeccionar

los conocimientos conforme a los avances tecnológicos, la empresa organi-

zará en lo posible cursos de formación o perfeccionamiento, etc., bien a

través de sus propios medios o a través de organismos o entidades especia-

lizadas.

La duración y frecuencia de estos cursos estará en función de las en-

ferencias que se impartan y del número y nivel de los asistentes a los mis-

mos. En todo caso se orientarán a conseguir una mayor integración del tra-

abajador en la empresa y adecuación a su puesto de trabajo.

La asistencia a estos cursillos que será obligatoria para quienes hayan

obtenido por antigüedad o libre designación por la empresa, tendrá a to-

dos los efectos el carácter de presencia en el trabajo y se retribuirá --

con el promedio de devengos percibido en los tres meses anteriores a su

comienzo.

Artículo 51. Promociones:

1.- La empresa preparará los cauces de promoción de forma que, con las limitaciones propias o que las normas legales contemplen, se facilite a todos los grupos laborales, el acceso, de una forma directa o gradual, a cualquiera de los puestos de trabajo que se convoquen para el personal.

2.- En este sentido se estudiarán las líneas de promoción dentro de cada grupo laboral y la intercomunicación o zonas de enlace entre los mismos, con objeto de establecer un amplio y claro margen de expectativas para todo el personal.

3.- Una vez creado este marco, con independencia de los requisitos que se precisen para el desempeño de cada puesto de trabajo, se exigirá al personal, como condición indispensable para su acceso promocional, la capacitación necesaria de acuerdo con las normas establecidas o las que para cada caso se dicten.

Ascensos:

Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

Establecida por la Dirección de la empresa la existencia de una vacante, se determinará la categoría que le corresponda; y en caso de que no sea cubierta por el régimen de promoción previsto se cubrirá por concurso oposición o por libre designación de la empresa.

Artículo 52º. Ayuda comedor.- Se mejora la aportación de la empresa en la ayuda ahora existente para servicio de comedor en un aumento directo de 25 pesetas por comida/día.

Queda establecida, por tanto, la ayuda en 325 ptas. por comida/día, a partir del 18 de mayo de 1.987, para los usuarios de este servicio de comedor, revisable de acuerdo con los eventuales aumentos del precio del "menú del día" en el restaurante más económico del pueblo de Solares.

Artículo 53º. Paquete de Navidad.- Con motivo de las fiestas navideñas la Empresa entregará a sus trabajadores un "paquete de Navidad", con el habitual contenido.

#### CAPÍTULO VIII

Artículo 54º. Comisión Paritaria.- A los efectos del presente Convenio y de dirimir cuantas diferencias de aplicación puedan surgir en materia reglamentada con el mismo, se nombra una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será asistida por aquellos asesores que se precisen en cualquier momento determinado.

Estará compuesta por: D. Jaime Rodríguez Palencia y D. José Luis Rogina Góndara en representación de la empresa, y por la representación social: D. Fernando Cacicado Roquañil y D. Pedro Cimiano Herrero.

#### CLAUSULA FINAL

##### Legislación complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Reglamentación Nacional de Trabajo para Establecimientos Balnearios de 3 de Julio de 1.949 y demás disposiciones legales vigentes.



A N E X O I

| Categoría                   | Salario base     |           | Pagas extras | Participación en beneficios | Total anual | Trienio quinquenal/mens. |
|-----------------------------|------------------|-----------|--------------|-----------------------------|-------------|--------------------------|
|                             | Diario / Mensual | Anual     |              |                             |             |                          |
| Encargado de Sección        | 78.990           | 947.880   | 157.980      | 66.840                      | 1.172.700   | 690                      |
| Auxiliar Adtvo. A           | 67.650           | 811.800   | 135.300      | 66.840                      | 1.013.940   | 525                      |
| Auxiliar Adtvo. B           | 68.550           | 822.600   | 137.100      | 66.840                      | 1.026.540   | 525                      |
| Oficial 2ª Admtvo.          | 70.350           | 844.200   | 140.700      | 66.840                      | 1.051.740   | 585                      |
| Oficial 1ª Admtvo. A        | 75.690           | 908.280   | 151.380      | 66.840                      | 1.126.500   | 630                      |
| Oficial 1ª Admtvo. B        | 78.240           | 938.880   | 156.480      | 66.840                      | 1.162.200   | 630                      |
| Jefe 2ª Admtvo. A           | 78.990           | 947.880   | 157.980      | 66.840                      | 1.172.700   | 690                      |
| Jefe 2ª Admtvo. B           | 117.630          | 1.411.560 | 235.260      | 66.840                      | 1.713.660   | 690                      |
| Jefe 2ª Admtvo. C           | 125.160          | 1.501.920 | 250.320      | 66.840                      | 1.819.080   | 690                      |
| Jefe 1ª Administrativo      | 152.130          | 1.825.560 | 304.260      | 66.840                      | 2.196.560   | 690                      |
| Graduado Social             | 148.590          | 1.783.080 | 297.180      | 66.840                      | 2.147.100   | 1.035                    |
| Perito Mecánico A y asimil. | 102.330          | 1.227.960 | 204.660      | 66.840                      | 1.499.460   | 1.035                    |
| Perito Mecánico B y asimil. | 115.950          | 1.391.400 | 231.900      | 66.840                      | 1.690.140   | 1.035                    |
| Perito Químico A y asimil.  | 102.330          | 1.227.960 | 204.660      | 66.840                      | 1.499.460   | 1.035                    |
| Perito Químico B y asimil.  | 123.530          | 1.482.360 | 247.060      | 66.840                      | 1.796.260   | 1.035                    |
| Perito Químico C y asimil.  | 148.590          | 1.783.080 | 297.180      | 66.840                      | 2.147.100   | 1.035                    |

Nota: La columna de las Pagas extras corresponde al importe en conjunto de las pagas extras de Julio y Navidad.



| Categoría               | Salario base   |           | Participación en beneficios | Pagos extras | Total anual | Trienio diario/mens. |
|-------------------------|----------------|-----------|-----------------------------|--------------|-------------|----------------------|
|                         | Diario/Mensual | Anual     |                             |              |             |                      |
| Especialista A          | 2.228          | 813.220   | 66.840                      | 133.680      | 1.013.740   | 17                   |
| Especialista B          | 2.240          | 817.600   | 66.840                      | 134.400      | 1.018.840   | 17                   |
| Especialista C          | 2.253          | 822.345   | 66.840                      | 135.180      | 1.024.365   | 17                   |
| Especialista D          | 2.382          | 869.430   | 66.840                      | 142.920      | 1.079.190   | 19                   |
| Capataz A               | 2.445          | 892.425   | 66.840                      | 146.700      | 1.105.905   | 20,50                |
| Capataz B               | 2.526          | 921.990   | 66.840                      | 151.560      | 1.140.390   | 20,50                |
| Ofic. 1º Jefe Equipo    | 2.526          | 921.990   | 66.840                      | 151.560      | 1.140.390   | 20,50                |
| Ofic. 1º Carretillero   | 2.460          | 897.900   | 66.840                      | 147.600      | 1.112.340   | 20,50                |
| Ofic. 1º Mecánico       | 2.610          | 952.650   | 66.840                      | 156.600      | 1.176.090   | 20,50                |
| Ofic. 2º Mecánico       | 2.480          | 905.200   | 66.840                      | 148.800      | 1.120.840   | 19                   |
| Ofic. 2º Calefactor     | 2.301          | 839.865   | 66.840                      | 138.060      | 1.044.765   | 19                   |
| Ofic. 2º Carretillero   | 2.301          | 839.865   | 66.840                      | 138.060      | 1.044.765   | 19                   |
| Ofic. 3º Mecánico       | 2.301          | 839.865   | 66.840                      | 138.060      | 1.044.765   | 19                   |
| Conductor Repartidor    | 2.460          | 897.900   | 66.840                      | 147.600      | 1.112.340   | 20,50                |
| Ofic. 1º Cond. Máq. PVC | 2.672          | 975.280   | 66.840                      | 160.320      | 1.202.440   | 20,50                |
| Ofic. 2º Cond. Máq. PVC | 2.392          | 873.080   | 66.840                      | 143.520      | 1.083.440   | 19                   |
| Ayud. Conduct. Máq. PVC | 2.353          | 858.845   | 66.840                      | 141.180      | 1.066.865   | 19                   |
| Especialista Seco. PVC  | 2.342          | 854.830   | 66.840                      | 140.520      | 1.062.190   | 17                   |
| Vigilante Jurado        |                | 822.600   | 66.840                      | 137.100      | 1.026.540   | 525                  |
| Portero A               |                | 810.960   | 66.840                      | 135.160      | 1.012.960   | 525                  |
| Portero B               |                | 821.520   | 66.840                      | 136.920      | 1.025.280   | 525                  |
| Analista laborat. A     |                | 822.600   | 66.840                      | 137.100      | 1.026.540   | 585                  |
| Analista laborat. B     |                | 901.440   | 66.840                      | 150.240      | 1.118.520   | 585                  |
| Delegado de Ventas      |                | 1.021.920 | 66.840                      | 170.320      | 1.259.080   | 629                  |
| Vendedor                |                | 822.600   | 66.840                      | 137.100      | 1.026.540   | 525                  |
| Inspector de Reparto    |                | 899.760   | 66.840                      | 149.960      | 1.116.560   | 629                  |

NOTA: La columna de la Pagas extras corresponde al importe en conjunto de las p. extras de Julio y Navidad.



DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo de la Empresa Talleres Hedecor

En Los Corrales de Buelna, a quince de Enero de 1987, se constituye la mesa para negociar el convenio para la Empresa HEDECOR, estando formada de la manera siguiente:

- Presidente: Boso Antonio Vega Díaz
Representante de la Empresa: Jesús Higuera Arce
Representante de los Trabajadores: Pedro Ramón González Ruiz, Emeterio Lombilla Portilla, Jose Antonio Fernández Ceballos.

Secretaria: Soledad Saiz Ruiz

Se hace constar que la comisión de los trabajadores y la parte Empresarial aceptan mutuamente, para llevar a cabo las negociaciones de este convenio.

Para que conste, se firma en Los Corrales de Buelna, a quince de Enero de mil novecientos ochenta y siete.

ASISTENTES.

PRESIDENTE

D. Jose Antonio Vega Díaz

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA.

D. Jesús Higuera Arce

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

D. Pedro Ramón González Ruiz

D. Emeterio Lombilla Portilla

D. Antonio Fernández Ceballos

SECRETARIA

Dña. Soledad Saiz Ruiz

En Los Corrales de Buelna, a veintidos de febrero de mil novecientos ochenta y siete, se reúnen en las oficinas de la Empresa, a las doce horas, las personas relacionadas al margen, a fin de continuar las deliberaciones del Convenio Colectivo de la Empresa.

Por parte de la representación de los trabajadores, se comunica que habiéndose celebrado una asamblea el día 20 de los ctes, se aprueba en la misma el acuerdo definitivo a que se había llegado en asambleas anteriores.

A continuación se redacta el texto íntegro del convenio, de conformidad con los acuerdos a que sucesivamente se ha ido llegando en el curso de las deliberaciones, cuyo texto se las integramente, procediéndose a la firma por todos los asistentes.

Se acuerda también, que la comisión de conflictos prevista en el art. 4º del convenio, estará formada por D. Emeterio Lombilla Portilla, D. Antonio Fernández Ceballos y D. Pedro Ramón González Ruiz, por parte de los trabajadores, y por D. Jesús Higuera Arce en representación de la Empresa. Esta misma comisión conocerá los problemas de Primas.

Finalmente, se acuerda levantar acta de esta reunión, siendo aprobada por todos los asistentes y firmada por el Presidente y Secretario.

Con más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13 horas de la fecha del encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HEDECOR

DISPOSICIONES GENERALES.- El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y económicas de la Empresa HEDECOR, de la que es titular Jesús Higuera Arce.

La estipulación del convenio será de aplicación en el centro de trabajo que tiene ficha Empresa en Los Corrales de Buelna.

El presente convenio colectivo afectará a los trabajadores de carácter fijo en plantilla, así como a los que ingresen dentro de su vigencia, a excepción de las personas a que se refiere el Art. 2º de la Ley del 10 de Marzo de 1980.

El presente convenio entrará en vigor el 1º de Enero de 1987, y su vigencia se prolongará hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Las partes negociadoras acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, someter a la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos se pudiesen producir como consecuencia de la aplicación del convenio, y ello con carácter previo a cualquier planteamiento entre los organismos laborales competentes.

Durante el periodo de vigencia del presente convenio, la jornada laboral será de 37 horas semanales (1.825 horas al año, de trabajo efectivo). Los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada, trabajarán las horas señaladas en el párrafo anterior, disfrutando 20 puntos de descanso cuando realicen jornadas de más de cinco horas, que se computarán como de trabajo.

- El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo:
1) 15 días naturales en caso de matrimonio.
2) 3 días naturales por nacimiento de hijo.
3) 3 días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos consanguíneos, nietos y cónyuge.
4) 3 días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos políticos.
5) 3 días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.
6) 3 días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
7) 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge.

- h) En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos consanguíneos el día de la boda.
1) 1 día por traslado de domicilio.
3) Por el tiempo inexcusable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo de compensación económica, estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración de la compensación económica.

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

Para realizar las funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente.

Cuando por motivo de los casos previstos en los apartados b) el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se aplicará con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 75 y 250 Km: Un día
" " 251 y 500 " : Dos días
" más de 500 Km : Tres días

Los permisos retribuidos serán abonados de acuerdo con la jornada que esté acordada en ese momento.

Los trabajadores podrán disfrutar de permisos sin retribución en la medida que seguidamente se detallan: Este permiso será como máximo de 4 días por año natural; el trabajador que disfrute del referido permiso, deberá comunicarlo a la Dirección con una antelación de, al menos, tres días. El número de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente será del 25 % de la plantilla.

VACACIONES.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas, será de 15 días naturales, y su distribución de acuerdo con el calendario laboral.

EXCEDENCIAS.- El trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia por un periodo máximo de cinco años y mínimo de seis meses.

Para otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir el periodo de, al menos dos años de servicio en la Empresa.

El ingreso del trabajador excedente voluntario, estará condicionado a la existencia de vacantes de igual categoría o inferior. En caso de haber sido elegido para las funciones para las que fue elegido, ingresando dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

SALARIOS.- Durante la vigencia del presente convenio, se incrementarán las retribuciones para las diversas categorías profesionales en un 5%, distribuidas del año anterior.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.- Se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 4º, título II del AES.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el Art. 1º de obligada aplicación, cuando se acredite objetiva y fehaciente situación de déficit o pérdidas, conforme a lo establecido en el Art. apartado c) del AES. Título II.

Los productores afectados por el presente convenio, que trabajen en el tema BEDALX o similar, percibirán en concepto de primas, lo que viene siendo, aumentado el 5% que corresponde de aplicar el art. 1º. Estas primas serán de inmediata aplicación a todos los trabajadores que durante la duración del convenio, trabajen a control por rendimientos, medida por hora, abonándose por horas realmente trabajadas. Cuando el personal realice su trabajo por demoras independientes de su voluntad, tales como de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores de preparación de trabajo o causas análogas (por las que el operario se encuentre un tiempo determinado sin realizar trabajo alguno), la Empresa se obliga a pasarles a otro puesto similar, percibiendo la prima de este control, y si no lo está, al punto/hora medio del trabajador afectado la semana anterior. Todo el párrafo anterior queda anulado, en caso de noticiosos indicados sean contrarios a la voluntad de la Empresa. En caso de discrepancia en la aplicación de sistema de producción por la comisión paritaria, quien decidirá. Caso de no haber acuerdo dentro de la citada comisión, las tablas se pondrán en vigor, sin perjuicio de las reclamaciones oportunas.

En concepto de antigüedad, se abonarán quinquenios, en cuantía del 10% del salario, sobre los salarios y sueldos del presente convenio.

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se abonarán de acuerdo con la legislación vigente.

NOCTURNIDAD.- Se abonará a razón del 25 % del Salario Convenio, de lo previsto en la Legislación Vigente.

COMPLEMENTOS POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.- Se abonará un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias: a) el ser nocturno, y del 30% si se dan las tres circunstancias.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Se abonarán anualmente dos pagas extraordinarias de 30 días de salario, más antigüedad, más plus de distancia que se harán efectivas antes del 10 de Julio la una, y del 20 de Julio la otra.

GRATIFICACION ESPECIAL DE VACACIONES.- Se establece una paga extraordinaria por valor de 30 días de salario pactado en convenio presente, más antigüedad para la totalidad del personal que tenga una antigüedad de, al menos, un año en la Empresa, y de 20 días para los que tengan menos de un año.

Los años de servicio en la Empresa de los aprendices, hasta su ingreso en categoría, contarán para esta paga especial, pero no para la antigüedad. La paga se hará efectiva durante el mes de Octubre, o prorrateada por meses.

PLUS DE DISTANCIA.- El plus de distancia se incrementará el 10% del salario, por cada 100 Km de distancia que exista entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo.

FORMA DE PAGO.- El abono de las pagas ordinarias se efectuará mensualmente dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al de la liquidación mediante transferencia bancaria.

SERVICIO MILITAR.- Los trabajadores en el Servicio Militar, que tengan un tiempo igual o superior a una semana, podrán incorporarse al trabajo.

SEGURIDAD E HIGIENE.- La Empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Legislación vigente sobre la materia. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedades profesionales, la revisión médica será obligatoria.



estrumentalmente.  
En caso de efectuarse éstos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en el mismo será retribuido.  
La Empresa entregará dos buzos al año y un par de botas de seguridad, y todas aquellas prendas que hagan falta para el trabajo; la entrega de las mismas, se hará para aquellos puestos en que es necesaria su utilización, siempre que estén deterioradas o en mal estado, y mediante la entrega de las anteriores.  
**DELEGADO DE PERSONAL, DERECHOS Y FACULTADES.**— El delegado de personal de la Empresa afectada por el Convenio, además de los derechos y facultades que le conceden las leyes vigentes, por las cuales se regira, tendrá reconocidos los siguientes derechos:

- 1.- Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellos.
- 2.- Reducciones de jornadas, así como trabajo de total o parcial de instalaciones.
- 3.- Revertir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas en éste artículo.
- 4.- Planes de Formación profesional de la empresa.
- 5.- Implantación y revisión del sistema de organización y control de trabajo.
- 6.- Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajos.
- 7.- Difundir publicaciones y avisos con carácter sindical o laboral en el centro de trabajo, en forma y momento en que no se haga perjuicio para la producción.
- 8.- Fijar todo tipo de comunicaciones y avisos en el tablón de anuncios establecido a tal fin, con su firma y bajo su responsabilidad.
- 9.- Disponer de los locales de la Empresa para realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, en las condiciones en que se determinen. Cuando por razón de turnos en el trabajo, no se puedan reunir simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales se considerarán una sola.
- 10.- Disponer de ficheros o archivos por cuenta de la Empresa, controlados por el Delegado de personal, únicamente.
- 11.- Ser informado de los puestos de trabajo de nueva creación, así como de las condiciones generales de los mismos.
- 12.- Ser informado de los cambios de puestos o traslados que se realicen en la Empresa, así como de las sanciones que se impongan por falta grave o muy grave.
- 13.- Los Delegados de Personal de ésta Empresa, podrán acumular cada mes las horas retribuidas, según su conveniencia, sin rebasar el máximo total. Asimismo cuando convenido que dichas horas, pueden emplearse sin rebasar el tope legal, para la asistencia a Actos del Sindicato en general, con previo aviso y posterior justificación.

**COMISIONES SINDICALES.**— Se entiende por sección Sindical de la Empresa, al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a una misma central sindical. La Central Sindical, legalmente constituida, tiene derecho a organizar una sección Sindical reconocida por la Dirección.

En caso de creación de nuevos puestos de trabajo en ésta Empresa, serán cubiertos por los eventuales que hayan finalizado su contrato en la misma.

**DISPOSICIONES FINALES.**

- 1.- Este convenio se aplicará con preferencia a cualquier otra norma, salvo disposiciones de carácter necesario establecido a rango legal.
- 2.- En lo no previsto en éste convenio, se estará a las disposiciones legales generales vigentes sobre la materia.
- 3.- Este convenio quedará automáticamente denunciado con un mes de antelación a su fecha de vigencia.

**TABLAS DE SALARIOS Y PLUS DE CONVENIO**

|                | SALARIO O SUELDO   | PLUS DE CONVENIO |
|----------------|--------------------|------------------|
|                | 1.931,— ptas/día.  | 289,— ptas/día.  |
|                | 1.946,— "          | 314,— "          |
| ESPECIALISTAS  | 60.649,— ptas/mes. | 320,— "          |
|                | 63.734,— "         | 342,— "          |
| ADMINISTRATIVO | 59.512,— "         | 318,— "          |

Adjunto la siguiente tabla, correspondiente a la prima de producción por horas, para la categoría de Especialistas.

| Ptas/día. |
|-----------|
| 141,69    |
| 154,76    |
| 188,69    |
| 213,94    |
| 209,19    |
| 264,42    |
| 289,69    |
| 313,61    |
| 338,85    |
| 353,48    |
| 390,66    |
| 415,93    |
| 441,17    |
| 456,43    |
| 494,34    |

| Ptas/día. |
|-----------|
| 536,87    |
| 583,38    |
| 632,55    |
| 687,03    |
| 745,50    |
| 811,—     |

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio Colectivo de Ruiz Varela y Cia para 1987**

**ARTICULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL**

Las estipulaciones del presente convenio obligarán a la Empresa y a todos los trabajadores que de ella dependan.

**ARTICULO 2º.- VIGENCIA**

El presente convenio será de UN AÑO que se fija a partir del 1º de Enero de 1.987 al 31 de Diciembre de 1.987 y entrará en vigor una vez publicado y homologado en el B.O. de la Provincia, pero con efectos económicos a partir del 1º de Enero.

**ARTICULO 3º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga establecida la empresa antes de entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

**CAPITULO II**

**ARTICULO 4º.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, según el horario establecido en el convenio de 1.983.

Los trabajadores que realicen jornada continuada de siete horas de duración tendrán derecho a un descanso de 15 minutos entre la tercera y quinta hora para efectuar la comida del bocadillo, dentro del centro de trabajo. Se establecerá de tal forma que el servicio quede atendido en todo momento.

**ARTICULO 5º.- VACACIONES**

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades de la Empresa y no serán compensadas con volúmenes convenidos.

Se fijan las vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores de la Empresa afectados por el presente convenio en 30 días naturales abonándose las mismas sobre la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador.

Los turnos de los trabajadores para disfrutar las vacaciones se programarán entre el delegado de personal y la Empresa antes del 15 de Enero.

Se excluyen los meses de enero y febrero para el disfrute de vacaciones.

Si durante el disfrute del periodo vacacional un trabajador sufre accidente o enfermedad, este periodo quedará interrumpido siempre que medie baja de la Seguridad Social, pudiendo el trabajador afectado continuar las vacaciones hasta completar el periodo que le corresponda a partir de la fecha de alta y de mutuo acuerdo con la Empresa.

**ARTICULO 6º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

El trabajador justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos motivos que a continuación se exponen:

- a) En caso de matrimonio y siempre que tuviera como mínimo un año de antigüedad en la Empresa, veinte días naturales.
- b) En caso de parto de la esposa, cuatro días laborables.
- c) En caso de fallecimiento del cónyuge, cinco días laborables.
- d) En caso de enfermedad grave o fallecimiento de ascendientes, descendientes, hermanos e hijos políticos, tres días que en función de desplazamientos a otras provincias podrán ampliarse hasta cinco.
- e) En caso de traslado del domicilio habitual, un día laboral.

Por éstas u otras razones, previa solicitud del trabajador, podrá éste disponer de tres días de permiso recuperable durante el año debiendo acreditar la veracidad del motivo u objeto de mencionada solicitud.

**ARTICULO 7º.- VACANTES**

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa...



al igual que las aplicaciones, son de decisión de la dirección de la Empresa con informe del Delegado de Personal.

**ARTICULO 8º.- EXCEDENCIAS**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

El trabajador con antigüedad en la Empresa de al menos cinco años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de tres años conservando el trabajador excedente solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el citado cargo público.

**C A P I T U L O III**

**ARTICULO 9º.- SALARIOS**

El salario base del personal afectado por el presente convenio es el especificado en la tabla salarial anexa, para cada uno de los niveles y categorías.

**ARTICULO 10º.- NOMINA**

El salario podrá pagarlo la Empresa en moneda de curso legal mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidad de crédito.

**ARTICULO 11º.- ANTIGÜEDAD**

Por cada año de servicios prestados a la misma Empresa a partir de la entrada en vigor de la Ordenanza, los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de la misma disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico.

El módulo para el cálculo y abono al trabajador del complemento personal será el salario base que disfrutara en el momento de su vencimiento.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 2% por 100 por cada año de servicio. En ningún caso podrá percibirse por este concepto cantidad superior al 100 por 100 del salario base.

El importe de cada premio de antigüedad comenzará a devengarse desde el día 1º del mes siguiente al de su vencimiento.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será para los trabajadores que ingresen al servicio de la empresa a partir de la vigencia de esta Ordenanza, la de tal ingreso. El cómputo para los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor de la misma vinieran prestando servicios a una Empresa de Pompas Fúnebres, se realizará desde dicha fecha de entrada en vigor. No obstante, dichos trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca en concepto de complemento personal de antigüedad por los servicios anteriores prestados en la misma Empresa la cantidad que por tal concepto tuvieran consolidada y caso de no tener reconocida por el repetido concepto cantidad alguna, un dos por ciento por cada cinco años de servicios prestados en la misma Empresa con anterioridad a la vigencia de la Ordenanza.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicios en la Empresa, considerándose como trabajados todos los meses y días en que el trabajador haya percibido retribuciones. En todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas de incapacidad laboral transitoria y excedencias especiales.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reintegrese en la misma, solo tendrá derecho a que se le computa la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

**ARTICULO 12º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Las gratificaciones extraordinarias serán tres y su cuantía será equivalente cada una a una mensualidad de retribución de la tabla salarial y al complemento de antigüedad correspondiente.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán en los meses de marzo, Julio y Diciembre.

Estas gratificaciones extraordinarias, previa solicitud e informe del Delegado de Personal, podrán ser distribuidas mensualmente.

**ARTICULO 13º.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

Continúa Artículo 13º

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las cinco de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 por ciento sobre el salario base.

**ARTICULO 14º.- DIETAS**

Las dietas por desplazamiento del personal afectado por el presente convenio por razones de trabajo serán:

- a) La Empresa se verá obligada a satisfacer todos los gastos que hubiere lugar hasta su totalidad, justificándose adecuadamente.
- b) En los casos que el personal tuviere que pernoctar fuera de domicilio, les serán abonadas 500 E. diarias en concepto de dietas, aparte de los gastos normales a que se hace referencia en el apartado anterior.

**ARTICULO 15º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se entiende por horas extraordinarias aquellas que se trabajen fuera de la jornada laboral ordinaria. Siendo estas horas abonadas con un recargo del 75 por 100 sobre el salario correspondiente a las horas extraordinarias.

**ARTICULO 16º.- ATENCIONES SOCIALES**

El personal afectado por el presente convenio, en caso de sufrir baja por incapacidad transitoria o por accidente y a partir de 31 días de baja médica, la Empresa abonará al trabajador las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 por ciento de su salario.

No obstante cuando la situación de baja exija el ingreso en hospitalario o en caso de enfermedad profesional, la Empresa abonará desde el primer día de baja médica.

**ARTICULO 17º.- MUERTE O INVALIDEZ PERMANENTE**

La Empresa se compromete a hacer un seguro colectivo de vida por un importe de 1.000.000 PESETAS, para cada trabajador por muerte o invalidez por accidente, durante las 24 horas del día.

**ARTICULO 18º.- JUBILACIÓN**

El personal que se jubile con más de 10 años de servicios en la Empresa, sin nota desfavorable en su expediente personal, deberá recibir de la misma una gratificación equivalente al importe de una mensualidad por cada cinco años de servicios, integrados por el salario base de su categoría, incrementado con los aumentos económicos recibidos por su antigüedad.

**C A P I T U L O IV**

**ARTICULO 19º.- PRENDAS DE TRABAJO**

El personal afectado por el presente convenio será equipado con las prendas de trabajo necesarias para la correcta realización de sus funciones.

**ARTICULO 20º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

El personal percibirá para efectuar servicios de cualquier tipo de prestación, guantes destructibles en cada servicio. Siendo también equipado con ropas de agua, botas y mascarillas cuando su uso requiera.

**ARTICULO 21º.- REVISION MEDICA**

La Empresa realizará a través de la Mutua Patronal o de otros medios oficiales de que disponga, una revisión médica para todos los trabajadores. La negativa a efectuarla será considerada como falta grave.

**ARTICULO 22º.- PLUS DE DISTANCIA**

Se establece una compensación a la diferencia de tiempo producido en ir a trabajar a la sección de "El Bosque" en una cantidad de 100 ptas por día, no siendo abonada esta compensación por cada día de ausencia al trabajo.

Esta compensación desaparecerá el día en que se establezca cualquier modalidad de prima o plus de producción.

**ARTICULO 23º.- DERECHOS SINDICALES**

Además de los derechos contemplados en torno al Delegado de Personal o Comité de Empresa, las Centrales Sindicales tendrán derecho a:

- a) Recaudar cuotas
- b) Distribuir información sindical

Ambas cosas fuera de las horas de trabajo y sin que perjudique la actividad de la Empresa.

**DISPOSICION FINAL**

a) Se establece la Comisión Mixta de Arbitraje que estará formada por un representante por parte de la Empresa y un representante por parte de los trabajadores.

- b) Las funciones de la Comisión Mixta, serán las siguientes:
  - Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.
  - Vigilancia de los pactados sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la Autoridad Laboral competente.

- La interpretación del presente Convenio, que podrá producirse cuantas veces tengan interés en ello



|                              | JORNAL BASE<br>1.986                          | JORNAL BASE<br>1.987 (7%) | (26% ANTIGÜEDAD<br>SOBRE JORNAL BASE<br>1.986 MAS LA QUE<br>CORRESPONDA A CADA<br>CUAL ANTERIOR A 1.975 | JORNAL JORNAL B. SE<br>INCLUIDO 26% DE AN-<br>TIGÜEDAD SOBRE JORNAL<br>BASE DE 1.986, QUEDANDO<br>PENDIENTE DE INCLUIR<br>LA ANTIGÜEDAD QUE CO-<br>RRESPONDA A CADA CUAL<br>ANTERIOR A 1.975 |
|------------------------------|---|---------------------------|---|--|
| PERSONAL ADMINISTRATIVO      |   |                           |   |  |
| PERSONAL OPERARIO EN GENERAL |   |                           |   |  |
| PERSONAL SUBALTERNO          |   |                           |   |  |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO      |   |                           |   |  |
| Planta de Contratación.....  | 59.693.-                                      | 63.872.-                  | 59.693=15.521   | 79.393.-   |
| Empleado de Primera.....     | 55.606.-                                      | 59.499.-                  | 55.606=14.458   | 73.957.-   |
| Empleado de Segunda.....     | 51.489.-                                      | 55.094.-                  | 51.489=13.388   | 68.482.-   |
| PERSONAL OPERARIO EN GENERAL |   |                           |   |  |
| Cargado.....                 | 59.693.-                                      | 63.872.-                  | 59.693=15.521   | 79.393.-   |
| Operario de Primera.....     | 55.606.-                                      | 59.499.-                  | 55.606=14.458   | 73.957.-   |
| Operario de Segunda.....     | 51.489.-                                      | 55.094.-                  | 51.489=13.388   | 68.482.-   |
| Conductor.....               | 55.606.-                                      | 59.499.-                  | 55.606=14.458   | 73.957.-   |
| Oficial de 1ª.....           | 55.606.-                                      | 59.499.-                  | 55.606=14.458   | 73.957.-   |
| Adyudante.....               | SEGUN LEY ( SALARIO MINIMO INTER- PROFESIONAL |                           |   | SEGUN LEY  |
| Mocho.....                   | SEGUN LEY                                     |                           |   | SEGUN LEY  |
| PERSONAL SUBALTERNO          |   |                           |   |  |
| Empleado de Limpieza.....    | 46.197  | 49.431.-                  |   |  |

Nota.- Se aclara que la antigüedad del 26 %, solo tienen derecho a ella, el personal que estuviera contratado desde 1.975, y este personal, también tiene derecho a la antigüedad que quedó consolidada con anterioridad a 1.975, si estaba contratado. El personal que hubiera sido contratado después de 1.975, tendrá derecho como computo de antigüedad la de tal ingreso

Santander, 1 de Enero de 1.987

H O R A R I O S

| <u>CONT. ATACION</u> | <u>SECCION DE PRESTACION</u> | <u>PERSONAL DE SERVICIO</u> |
|----------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 7 a 15               | MAÑANA 7 a 14                | GRUPO 1º 8'26 a 12          |
| 5 a 23               | TARDE 14 a 22                | 14 a 18                     |
| 3 a 7                | NOCHE 22 a 5                 | GRUPO 2º 9 a 12,34          |
|                      |                              | 15 a 19                     |



# Boletín Oficial de Cantabria

Administración: Daoiz y Velarde, 3 - C. P. 39003 - Santander - Teléfono 31 43 15

Imp. Regional - Gral. Dávila, 83 - 39006, Santander - 1987 - Ins. en el Reg. de Prensa, Sec. Personas Jurídicas: T. 13, F. 202, Núm. 1.003